

Discriminação Racial e Segurança Pública: a questão do racismo institucional (Rascunho)

Tulio Kahn¹

Sumário

Discriminação Racial e Segurança Pública: a questão do racismo institucional (Rascunho)	1
Apresentação	3
A influência da cor / raça na vida das pessoas.....	3
Notas metodológicas.....	5
Nota 1 - Teorias do “branqueamento” e do “enegrecimento” social	5
Nota 2 – Análises bivariadas e correlações espúrias.....	6
Perfil racial e Discriminação nos órgãos policiais.....	7
Impactos gerados pela inserção de pessoas negras nas forças de segurança e principais problemas enfrentados pelas instituições e pelos próprios profissionais no contato entre pares e com a população: “Policial não tem cor, tem farda”	12
Vitimização por discriminação, no interior dos órgãos policiais.....	13
Observações sobre o Racismo externo: <i>filtragem Racial ou “Racial Profiling”</i>	16
<i>Filtragem Racial no Brasil</i>	18
<i>Cor e taxas de homicídios, taxas de letalidade policial e taxas de encarceramento.</i>	19
Homicídios.....	20
Brutalidade e Letalidade policial	24
Encarceramento	26
Considerações finais sobre o tópico.....	28
Entrevistas Qualitativas e Grupos Focais	28
Metodologia.....	29
Resumo dos principais tópicos.....	29
Pesquisa quantitativa	33
Metodologia e observações preliminares.....	33
Características demográficas e socioeconômicas da amostra.....	34

¹ Gostaria de agradecer à Senasp pelo financiamento da pesquisa e em especial a Tatiana Vasconcelos e Scheila Cardoso pelas contribuições e comentários, principalmente para o aperfeiçoamento das ferramentas de pesquisa. A Julita Lemgruber do Cesec e Cláudio Beato do Crisp pelo apoio logístico para a realização das entrevistas qualitativas no Rio de Janeiro e Minas Gerais. As policiais que se dispuseram a discutir o tema nas entrevistas qualitativas e grupais e aos milhares que contribuíram respondendo aos formulários.

Variáveis Demográficas e socioeconômicas:.....	35
Carreira e satisfação profissional:	36
Percepção do racismo	40
Racismo Institucional: incidência	44
Políticas Públicas	48
Considerações finais sobre a etapa quantitativa	51
Mapeamento das Políticas para enfrentamento ao Racismo Institucional – pesquisa institucional	53
Justificativas para a não existência de políticas afirmativas:	55
Boas práticas de promoção da igualdade racial no contexto institucional.....	58
Retomando as principais conclusões e achados da pesquisa	60
Bibliografia	64
Anexo Legislação Nacional – breves indicações das principais leis sobre o tema	65
Legislação federal.....	66
Legislação Internacional.....	66
Anexo 2 - Bibliografia anotada sobre Racismo Institucional (dentro das polícias)	68
Anexo 3 - Formulário da Pesquisa A Questão Racial nas Instituições de Segurança Pública	72
Anexo 4 - Formulário Instituições de Segurança Pública	77

Apresentação

Uma característica interessante na definição de racismo institucional é que ele se manifesta e pode ser observado por seus resultados, independente da vontade das instituições e seus atores. Assim, mesmo que uma instituição e seus atores se percebam como igualitários e imaginem agir desta forma, ele se evidencia quando vemos os mecanismos que fazem com que certos grupos sejam sistematicamente prejudicados de alguma forma em relação aos demais, seja no ingresso, na progressão da carreira, na ascensão a postos de chefia ou no comportamento com relação ao público externo. Na prática, negros (pretos e pardos) ainda sofrem com a discriminação em quase todas estas etapas, são mais abordados pelas polícias, mais visados pela justiça e sistema de justiça criminal, mais mortos nas operações policiais, não obstante o formalismo jurídico e o discurso igualitário.

Como todas, as instituições de segurança pública do país também se dizem igualitárias, tanto interna quanto externamente. A pesquisa procurou revelar até que ponto o são, tanto na visão de seus membros quanto analisando dados que revelam o resultado de suas ações. Como o racismo em geral, a existência do racismo institucional é muitas vezes sutil e de difícil identificação e mensuração. Como disse um entrevistado, ao contrário dos EUA onde o racismo é “arma na cara”, no Brasil ele é “arma na nuca”, portando mais insidioso e pernicioso.

A Senasp foi bastante feliz em propor uma pesquisa sobre este tema tão pouco analisado e geralmente negado pelas instituições. O projeto teve duração de seis meses e previu a realização de várias etapas: análise da literatura sobre o tema, coleta de dados e evidências de outras pesquisas, entrevistas em profundidade e grupos focais, pesquisa quantitativa com profissionais de segurança e com representantes das instituições. Os objetivos principais eram mensurar a incidência do problema, identificar o contexto e grupos mais vulneráveis a ele, descrever o modo como ele opera e conhecer as políticas colocadas em prática para minimizá-lo. Não se trata de pesquisa pura e muito menos para “desagregar” ou incluir elementos de conflito onde ele, pretensamente, não existe. Trata-se de encontrar soluções para um problema real, que afeta o cotidiano de boa parcela de profissionais de segurança e do público em geral. O pressuposto aqui é que racismo interno e externo são interconectados e não se pode esperar tratamento igualitário de profissionais que são eles mesmos vítimas da discriminação em seus locais de trabalho ou pelo público. Esperamos que os resultados possam contribuir para o conhecimento e alívio do problema, tornando a realidade mais próxima do discurso predominante sobre o igualitarismo e não discriminação nas instituições de segurança pública.

A influência da cor / raça na vida das pessoas

Em 2008 o IBGE realizou um estudo chamado “Pesquisa das Características Étnico-Raciais da População: um Estudo das Categorias de Classificação de Cor ou Raça” (PCERP) coletando dados em uma amostra com cerca de 15 mil domicílios, no Amazonas, Paraíba, São Paulo, Rio Grande do Sul, Mato Grosso e Distrito Federal. Entre os resultados, destacou-se o reconhecimento, por 63,7% dos entrevistados, de que a cor ou raça influencia na vida. E, entre as situações nas quais a cor ou raça tem maior influência, o trabalho aparecia em primeiro

lugar (71%), seguido pela relação com a polícia/justiça (68,3%), o convívio social (65%) e a escola 59,3%)².

Tabela 1 – Influência da cor na vida das pessoas

Tabela 2.30 - Proporção de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por cor ou raça, segundo as Unidades da Federação selecionadas e as áreas de inter-relação social em que a cor ou raça influencia a vida das pessoas no Brasil - 2008

(continua)

Unidades da Federação selecionadas e áreas de inter-relação social em que a cor ou raça influencia a vida das pessoas no Brasil	Proporção de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por cor ou raça (%)							
	Branca	Morena	Parda	Negra	Preta	Amarela	Indígena	Outras
Total								
Casamento	37,8	37,2	38,4	44,1	42,3	40,2	38,9	40,9
Trabalho	69,1	66,7	78,5	82,6	76,0	66,6	64,7	67,0
Escola	56,4	56,3	67,8	70,8	60,3	60,1	69,7	59,7
Atendimento à saúde	42,2	45,4	45,5	49,0	48,3	40,8	50,4	48,9
Repartições públicas	48,7	50,0	57,2	60,0	60,6	50,6	58,6	54,0
Convívio social	65,3	59,6	71,1	71,4	60,9	62,3	63,0	63,1
Relação com justiça/polícia	69,3	61,4	73,3	76,0	67,8	72,9	59,0	64,2
Outra	2,5	1,1	2,4	2,3	3,1	0,5	4,2	2,9

Fonte: IBGE

O percentual de entrevistados que concordavam que cor ou raça influencia a vida das pessoas, aumenta nas faixas de idade mais jovens e nas classes de maior rendimento mensal per capita, bem como na faixa de mais anos de estudo. Mas, sobretudo, como nota-se pela tabela acima, o percentual dos que concordam com a afirmação cresce entre os que se declararam de cor parda, negra ou preta, como esperado.

A pesquisa do IBGE constata, mesmo entre os brancos, que existe uma percepção generalizada de que cor e raça afetam a vida das pessoas no Brasil, embora com diferentes intensidades, dependendo da área que estamos falando. Particularmente importante para esta pesquisa são as áreas de trabalho e relação com a justiça/polícia: entre os que se definiram como de cor negra, nada menos que 82,6% percebem a influência da cor na esfera do trabalho e 76% notam a influência da cor sobre o relacionamento das pessoas com a justiça / polícia, dois temas que aprofundaremos no decorrer da pesquisa. Diante desta constatação, resta avaliar, no contexto das instituições de segurança, como a cor ou raça influencia no trabalho, tendo em mente que para a maioria da população este efeito existe e é claramente percebido pelos não brancos, não obstante a negativa das instituições.

Antes de aprofundarmos a questão do preconceito praticado e sofrido nas instituições de segurança pública, gostaríamos de fazer uma breve interrupção para discutir duas importantes questões metodológicas, que facilitarão o entendimento posterior da pesquisa: a questão da classificação racial e das relações espúrias entre eventos, quando não controlados por outras variáveis.

² Em sua opinião, no Brasil, a vida das pessoas é influenciada por sua cor ou raça?"

Notas metodológicas

Nota 1 - Teorias do “branqueamento” e do “enegrecimento” social

Num país onde a cor / raça afeta a vidas das pessoas, definir-se ou ser definido como “branco” foi historicamente vantajoso para muitos indivíduos, na medida em que a elite social, intelectual e econômica do país é majoritariamente branca. Assim, para supostamente elevar seu status social, é frequente, pelo menos até a chegada das políticas de ação afirmativas, que indivíduos pertencentes aos grupos pardos e pretos tendam a se classificar como brancos. Ao mesmo tempo, no caso da classificação feita por terceiros, há também uma tendência de classificar os indivíduos no topo da hierarquia social e econômica como brancos, numa taxonomia complexa que combina cor da pele com aparência e status social e econômico do indivíduo.³

Como outros autores observaram, ao contrário dos EUA e outros países que usam uma regra mais rígida para a classificação étnica, baseada na ascendência, a classificação étnica no Brasil é mais flexível e utiliza critérios adicionais, como fenótipo e classe social.

Além da classificação subjetiva, casamentos inter-raciais e a facilitação da imigração branca para o país foram outras estratégias individuais ou coletivas que fizeram diminuir a presença de “negros” na população, se tomamos os dados dos Censos do IBGE. A estas tendências e estratégias a literatura denominou de “branqueamento social”, tentativas conscientes ou subliminares para se afastar, individual e coletivamente, do passado servil.

Por outro lado, como a ascensão dos movimentos de luta contra a discriminação, de afirmação da cultura e identidade negras e, mais recentemente, das políticas de ação afirmativas em instituições de ensino, programas sociais e empresas públicas e privadas, tornou-se menos problemático – e em certos casos até vantajoso – a definição como não branco. Isto explica em parte o crescimento das categorias preto e pardo nos últimos Censos do IBGE. Chamamos ao fenômeno de “enegrecimento”, ou empardecimento, seguindo Piza (Edith Piza, Tirando a Máscara, 2000), para quem “a retomada do crescimento dos pardos vai oscilar, para cima, a cada década, segundo as retomadas de valorização social e cultural da população negra”.

É preciso ter estes fenômenos em mente ao analisarmos os dados de cor / raça produzidos pelos censos demográficos, que refletem não apenas mudanças nos casamentos, imigração e nascimentos inter-raciais no tempo, como também mudanças culturais sobre o status dos diferentes grupos raciais em cada momento histórico.

Tabela 2 - População Brasileira – percentual, por categoria

OPCAO	1872	1890	1940	1950	1960	1980	1991	2000	2010
Branca	38,1	44	63,5	61,7	61,09	54,23	51,56	53,74	47,73

³ A título de curiosidade e ilustração do ponto, no cadastro de RH da PM de um estado, a maioria dos pardos e pretos foi classificada pelo RH como “índio”, provavelmente na esperança de que a classificação fosse menos ofensiva para o policial.

Preta	19,7	14,6	14,6	11	8,71	5,92	5	6,21	7,61
Parda	38,3	32,4	21,2	26,5	29,44	38,85	42,45	38,45	43,13
Amarela	-	-	-	-	0,69	0,56	0,43	0,45	1,09
Indígena	-	-	-	-	-	-	0,2	0,4	0,42

Fonte: censo demográfico – IBGE. Nota - cor ou raça: Declarada pela pessoa, segundo as seguintes opções: branca, preta, amarela (pessoa de origem chinesa, japonesa, coreana, etc.), parda (mulata, cabocla, cafuza, mameluca, ou mestiça de preto com pessoa de outra raça ou cor), indígena (pessoa indígena ou índia).

Analisando a representação de cada grupo na população, notamos que os brancos crescem dos primeiros censos até os anos 40 e se estabilizam ao redor dos 60% da população até os anos 60, quando começam a cair novamente. Os pretos caem sistematicamente até os anos 90, quando atingem seu menor patamar e a partir de então apresentam ligeira elevação. Os pardos, por sua vez, caem até os anos 40 e a partir de então sobem linearmente, com exceção do censo de 2000, onde se observa um recuo. De um modo geral, vemos na última década um movimento de crescimento das categorias preto e pardo, em detrimento da categoria brancos.

No censo, trata-se de cor declarada pela pessoa e estas mudanças podem refletir não apenas mudanças reais na composição étnica da população como as tendências de “branqueamento” e “enegrecimento” acima apontadas. Em linhas gerais, sugiro uma leitura dos dados em que a tendência ao branqueamento prevaleceu até a década de 60 e que a tendência ao enegrecimento passou a ser mais intensa nas últimas décadas, em função dos movimentos de afirmação étnica e das políticas de ação afirmativas. Este movimento coincide com o abandono das teorias da mestiçagem, como ideal de sociedade, e o aparecimento do ideal de sociedade multirracial, onde cada etnia procura afirmar o direito de não ser absorvida numa “raça brasileira”, mas de ser respeitada em sua especificidade histórica e cultural.

Com relação à nomenclatura, o censo identificou dezenas de formas diferentes de autotranscrição de cor, sendo as mais comuns negro, preto, mulato, pardo e moreno. Os textos e pesquisas sobre o tema utilizam diferentes classificações e recentemente a tendência é a de unificar todos os não brancos numa mesma categoria, para contrastar suas características com as dos brancos. Acreditamos, contudo que é importante distinguir pretos e pardos uma vez que a graduação da cor da pele mostra-se relevante quando se trata de aferir preconceitos. Tanto quanto possível, exceto quando o texto ou pesquisa citados neste trabalho usarem um termo diferente, adotaremos neste relatório as classificações padrões do IBGE, que são branco, preto, pardo, amarelo e indígena.

Nota 2 – Análises bivariadas e correlações espúrias

Quase todas as tabelas apresentadas neste trabalho e nos trabalhos citados apresentam relações bivariadas: cor /raça, cruzada com alguma outra variável, tais como taxa de mortalidade, taxa de aprisionamento, nível hierárquico, ingresso na carreira policial, abordagem policial.

Como amplamente conhecido, nas tabelas bi-variadas em geral os negros e pardos aparecem de forma desproporcional entre os mortos por homicídio, presos no sistema carcerário, abordados pela polícia, nas hierarquias inferiores das polícias e assim por diante. Todavia, como também é amplamente conhecido e corroborado pelas estatísticas disponíveis, negros e pardos apresentam níveis de renda, escolaridade, taxas de emprego, etc. menores do que a população em geral. Além destas, existem diferenças importantes entre os grupos étnicos em termos de locais de moradia, posição na ocupação e inúmeras outras características sociais, econômicas e demográficas.

Através de tabelas bivariadas é bastante difícil inferir até que ponto as diferenças encontradas podem ser atribuídas ao preconceito racial ou a outras variáveis não controladas. Negros e pardos são mais abordados nas revistas policiais simplesmente em função da cor ou porque

fazem parte das “classes perigosas” (jovens, pobres, desempregados, moradores da periferia, etc.)? É possível que, se controlássemos por estas outras variáveis, as diferenças observadas nas taxas de mortalidade, encarceramento, abordagens, etc. diminuíssem e em certos casos até desaparecessem. Quando as diferenças na relação bivariada desaparecem quando controladas por outras variáveis, dizemos que estávamos diante de uma relação espúria.

Como observou Huntley, “seria um simplismo analisar a desigualdade racial e a concentração da pobreza como tendo uma ou outra raiz, ou seja, como uma questão apenas de cor ou apenas de classe. No mundo real, tanto a questão de classe quanto a questão racial, como também outros fatores – momento, relação familiar, o fator sorte, o fator geográfico, interesse, talento, momento econômico, etc. – interagem para criar as oportunidades de vida de cada um. Todos nós temos uma identidade de múltiplos aspectos e todos estes aspectos têm influência sobre nossas vidas” (Huntley, *Tirando a máscara – ensaios sobre racismo no Brasil*, 2000).

É preciso ter esta possibilidade em mente ao interpretar as tabelas bivariadas apresentadas na pesquisa, pois raramente, nos dados disponibilizados, é possível exercer o controle por outras variáveis relevantes e que podem ser a causa subjacente das diferenças observadas entre os grupos étnicos. Não se trata aqui de minimizar a existência do preconceito racial, mas de colocá-lo na sua devida dimensão.

Perfil racial e Discriminação nos órgãos policiais.

O serviço público é visto no Brasil como uma forma de ascensão social para as classes de menor renda. Sua atratividade decorre de inúmeros fatores, como estabilidade, remuneração, elevada oferta de postos, forma de ingresso e de promoção igualitária e impessoal, entre outras características. Como negros e pardos estão sobre representados nas classes de menor renda e escolaridade, o serviço público, particularmente nas Forças Armadas e Polícias, atraiu tradicionalmente, segundo a literatura, grande parcela de negros e pardos.

Segundo Sansone (2003), o emprego uniformizado tem sido uma saída tradicional da pobreza para os afro-brasileiros. No caso dos escravos, a Marinha foi um lugar para eles escaparem de sua situação e se tornarem marinheiros, sob a proteção de capitães que frequentemente os escondiam da polícia ou dos mercenários dos senhores de escravos (Pereira,2000). A própria polícia – apesar de historicamente tolerante para com os brasileiros poderosos e brutais, em detrimento dos brasileiros pobres, entre os quais os negros têm representação majoritária –, assim como outras milícias, sempre foi também uma instituição que ofereceu refúgio aos alforriados durante a escravidão e aos brasileiros negros após a abolição da escravatura, em 1888 (Holloway,1997).

Pouco houve de estímulo governamental formal para a participação das minorias no serviço público, forças armadas ou quadros policiais. Ao contrário, durante a maior parte do período colonial e monárquico, os negros, em virtude do regime escravocrata, raramente ocupavam postos na administração. Foi apenas com a Abolição e com a República, com a incipiente presença de uma população negra livre e minimamente escolarizada – e em função da necessidade de organizar uma burocracia em moldes racionais - que os negros começam a ter maior presença nos quadros da administração pública. As lutas das Forças Armadas contra dissidências internas e na Guerra do Paraguai contribuíram para o ingresso dos negros nos quadros do Exército. A partir dos anos 30, quando o Brasil adota a ideologia de um Estado forte e interventor, assistimos a formação de um serviço público organizado com a criação do

DASP, que contribuiu para a incorporação de milhares de brasileiros aos escalões inferiores da burocracia estatal, através de concursos de títulos e provas. Este período de forte expansão e presença estatal esbarrou em entraves para o preenchimento de cargos da administração e neste contexto abriu-se espaço para a incorporação das massas pobres, incluindo não brancos, nos quadros da administração. O Estado Novo criou cotas no emprego público e nas estatais para brasileiros natos, o que pode ter favorecido pretos e pardos na concorrência com estrangeiros, quase sempre brancos. O preconceito contra a contratação de negros e pardos na iniciativa privada também contribuiu para incrementar a presença das minorias no serviço público, onde as barreiras eram menores, já que os brancos contavam com outras possibilidades de ascensão social.

Assim, a participação das minorias raciais no serviço público decorreu antes de uma situação histórica e econômica particular do que de qualquer política pública voltada a esta finalidade. O conceito de política afirmativa é recente – posterior aos anos 60 - e ainda hoje não conta com legitimidade universal, mesmo entre os negros. Não existe, portanto, nenhum registro histórico de uma política especial para o ingresso de minorias nas polícias, até anos recentes. Com relação ao problema racial nas polícias, o que existe em termos de políticas públicas é exíguo e se resume a confecção de manuais de conduta, treinamentos de sensibilização ou tentativas de aproximação com grupos organizados minoritários. Mas muito pouco especificamente para incrementar o ingresso ou a promoção de determinados grupos nos efetivos policiais. A alocação atual das diferentes etnias dentro dos quadros policiais, que reflete aproximadamente, como veremos, a composição racial da população, se deu pela “mão invisível do mercado”, mais do que pela intenção do poder público.

Entrar para a polícia, ainda hoje, aparece como uma solução para muitos jovens negros, por suas características. Ingresso através de concurso público e impessoal, o trabalho arriscado e pouco remunerado (pouco atraente para jovens brancos escolarizados), possibilidade de ascensão profissional, estabilidade, possibilidade de formação, o respeito que a atividade impõe, estima da sociedade. Respeito e estima que o jovem negro nem sempre encontra em outras profissões.

Em 2001, realizamos pelo IUPERJ uma pesquisa sobre policiamento comunitário com 1244 policiais militares de São Paulo. A pesquisa incluía um bloco de questões sobre o que mais agradava aos policiais militares. Entre os maiores atrativos estavam o bom relacionamento com superiores e colegas, os salários, benefícios e estabilidade do emprego, a flexibilidade de horários que permitia conciliar o trabalho com outras atividades e o reconhecimento da sociedade. A tabela abaixo traz as porcentagens gerais e desagregadas por raça / etnia.

Tabela 3 – Motivos da satisfação do policial com o trabalho, por raça / etnia

questão	%	branco	mulato/pardo	negro
O que mais lhe agrada na pm? - 1 Meu trabalho é reconhecido pelos meus superiores	28,8%	28,8%	28,6%	27,5%
O que mais lhe agrada na pm? - 2 Meu trabalho é reconhecido pela sociedade	33,5%	33,9%	33,2%	31,3%
O que mais lhe agrada na pm? - 4 Tenho bom relacionamento com meus superiores	88,8%	87,0%	93,4%	90,0%
O que mais lhe agrada na pm? - 5 Tenho bom relacionamento com meus colegas	66,2%	64,9%	70,1%	63,8%
O que mais lhe agrada na pm? - 6 Tenho possibilidade de progredor na carreira	21,9%	21,5%	23,3%	20,0%
O que mais lhe agrada na pm? - 7 Recebo Instrução de boa qualidade e formação profissional adequada	31,5%	31,4%	30,9%	35,0%
O que mais lhe agrada na pm? - 8 Recebo supervisão adequada no desempenho da função	15,2%	15,9%	14,3%	12,5%
O que mais lhe agrada na pm? - 9 Recebo assistência médica, jurídica e psicológica	31,3%	30,6%	32,9%	31,6%
O que mais lhe agrada na pm? - 10 Posso harmonizar meus interesses particulares, de trabalho e	41,8%	40,9%	42,9%	47,5%
O que mais lhe agrada na pm? - 11 Tenho salário, benefícios e estabilidade de emprego garantido	73,7%	72,2%	78,7%	70,0%
O que mais lhe agrada na pm? - 12 Realizo meu trabalho com gosto	7,9%	6,9%	10,0%	10,0%
questão		Razão	Razão	Razão
O que mais lhe agrada na pm? - 1 Meu trabalho é reconhecido pelos meus superiores		1,00	0,99	0,95
O que mais lhe agrada na pm? - 2 Meu trabalho é reconhecido pela sociedade		1,01	0,99	0,93
O que mais lhe agrada na pm? - 4 Tenho bom relacionamento com meus superiores		0,98	1,05	1,01
O que mais lhe agrada na pm? - 5 Tenho bom relacionamento com meus colegas		0,98	1,06	0,96
O que mais lhe agrada na pm? - 6 Tenho possibilidade de progredor na carreira		0,98	1,07	0,91
O que mais lhe agrada na pm? - 7 Recebo Instrução de boa qualidade e formação profissional adequada		1,00	0,98	1,11
O que mais lhe agrada na pm? - 8 Recebo supervisão adequada no desempenho da função		1,04	0,94	0,82
O que mais lhe agrada na pm? - 9 Recebo assistência médica, jurídica e psicológica		0,98	1,05	1,01
O que mais lhe agrada na pm? - 10 Posso harmonizar meus interesses particulares, de trabalho e folga, com		0,98	1,03	1,14
O que mais lhe agrada na pm? - 11 Tenho salário, benefícios e estabilidade de emprego garantido		0,98	1,07	0,95
O que mais lhe agrada na pm? - 12 Realizo meu trabalho com gosto		0,87	1,26	1,27

Fonte: Policiamento Comunitário em São Paulo: a visão dos policiais. Ilanud, 2001

A parte de baixo da tabela traz as razões entre a opinião geral e a opinião de cada grupo de cor e revela que não existem diferenças significativas quando desagregamos as opiniões sobre os atrativos da polícia pela cor do entrevistado. Há uma queixa maior dos negros com relação a supervisão da função e uma presença pouco maior de negros e pardos entre os que afirmam realizar o trabalho com gosto, mas todas são estatisticamente insignificantes. Note-se em especial, já que discutimos a questão do preconceito, que não existem diferenças entre as etnias no que tange a reconhecimento do trabalho pelos superiores ou bom relacionamento com superiores e colegas. A similaridade das respostas parece indicar a existência de uma identidade policial, como defendido em trabalhos sobre o tema, que prepondera sobre as outras eventuais identidades.

Com tais atrativos, dever-se-ia esperar que negros e pardos estivessem largamente representados nos efetivos das polícias brasileiras. Mas, a julgar pelos dados mais recentes disponíveis, não é isso que se observa. A tabela abaixo traz na parte superior o percentual do efetivo por cor e instituição, segundo as pesquisas Perfil das Polícias da Senasp (2007 e 2010) bem como a distribuição racial da população de acordo com o Censo IBGE 2010. Na parte inferior, calculamos as “razões das chances” (odds ratio) por cor e instituição, com base da distribuição racial da população brasileira. Números acima de 1 significam sobre representação e abaixo de 1 significam sub-representação. 1, finalmente, significa independência. A escala cromática enfatiza a gradação da sobre ou sub-representação, em cada célula da tabela.

Tabela 4 – distribuição percentual dos efetivos, por cor e instituição

Cor %	PC	PM	BM	Brasil
Branco	54,40	58,75	52,60	47,73
Preto	4,70	5,88	7,50	7,61
Pardo	38,10	31,64	38,00	43,13
Amarelo/Índio	2,80	3,73	1,90	1,53
total	100,00	100,00	100,00	100,00
Chances Relativas				
Cor	PC	PM	BM	Brasil
Branco	1,14	1,23	1,10	1,00
Preto	0,62	0,77	0,99	1,00
Pardo	0,88	0,73	0,88	1,00
Amarelo/Índio	1,83	2,44	1,24	1,00

Fonte: Senasp, Perfil das Polícias, 2007 e 2010. Censo 2010, IBGE

As categorias “branco” e , principalmente, “amarelo/índio” estão sobre representadas em todas as instituições, merecendo destaque a quantidade desproporcional de “amarelos/índios” nas Polícias Civil e Militar. Pretos e Pardos, por sua vez, estão algo sub-representados em todas as instituições, merecendo destaque a quantidade desproporcionalmente menor de “pretos” na Polícia Civil.

Se as polícias foram veículo de ascensão social para pretos e pardos no passado, os dados atuais não corroboram a visão de que ocupam papel predominante nos quadros policiais, pois tanto pretos quanto pardos estão ligeiramente sub-representados nas polícias, quando comparados a sua participação na população em geral. Não existem séries históricas com a composição racial das polícias no tempo mas a julgar pelos dados atuais, é possível que a literatura tenha sobrevalorizado a participação dos negros nas profissões de farda, ao menos no que tange as polícias.

Não é possível, a partir destes dados, avaliar se existe ou não discriminação no ingresso para as polícias, pois para tanto precisaríamos dispor do percentual de indivíduos, de cada cor, que prestaram concurso para as polícias. Assim, 4,7% de “pretos” nos efetivos da Polícia Civil pode ser muito, se apenas 4% de “pretos” prestaram concurso para a instituição, ou pouco, se 7% tentaram ingressar na mesma. E, mesmo assim, é preciso controlar o resultado por uma série de fatores que sabemos estar correlacionados a cor, especialmente escolaridade e renda.

A pesquisa Perfil das Polícias da Senasp é baseada em formulários preenchidos pelas polícias, nas quais, normalmente, o item cor é preenchido pelo setor de recursos humanos. O atributo cor / raça foi também incluído entre as questões da pesquisa Senasp / PNUD 2009 (O que pensam os profissionais de segurança pública no Brasil), feita com uma amostra nacional composta por cerca de 65 mil policiais. A vantagem desta fonte é que o formulário on-line foi preenchidos pelos próprios entrevistados.

A pergunta reproduziu os critérios de classificação do IBGE e desta vez cor / raça foi auto atribuída pelo respondente. Além da cor / raça, a pesquisa de 2009 incluía outras instituições

do sistema de justiça criminal e uma desagregação por nível hierárquico (praças da PM e agentes da PC). Os dados, deste modo, permitem uma avaliação mais detalhada da comparação da cor dos efetivos com a cor da população em geral, segundo o IBGE.

As tabelas abaixo reproduzem os percentuais dos efetivos por cor, instituição e nível hierárquico, bem como as chances relativas de cada célula, comparada ao percentual da população em geral.

Tabela 5 - Cor/raça auto atribuídas dos profissionais (%)

Cor	Praças PM	Oficiais PM	Agentes PC	Delegados PC	Bombeiros	GM	Sistema Penitenciário	Brasil	Brasil IBGE
Branca	39,6	51	48,7	70,1	39,5	39	53	49,5	47,73
Preta	9	7,3	6,2	1,4	7,8	12,7	6,9	7,4	7,61
Parda	49,1	39,7	42,7	26,6	50,5	45,5	37	42,3	43,13
Amarela	1,3	1,4	1,2	1,4	0,9	1,5	2,3	1,43	1,09
Indígena	0,4	0,3	0,3	0	0,4	0,4	0,3	0,3	0,43
NS/NR	0,6	0,4	0,9	0,5	0,9	0,8	0,4	0,4	0
total	100	100,1	100	100	100	99,9	99,9	101,33	99,99

Fonte: O que pensam os profissionais de segurança pública no Brasil, Senasp/PNUD 2009.

- Totais não somam 100% pois a amostra foi ponderada e dados arredondados

Tabela 6 – odds ratio, comparando cada célula com a referência Brasil

Cor	Praças PM	Oficiais PM	Agentes PC	Delegados PC	Bombeiros	GM	Sistema Penitenciário	Brasil	Brasil IBGE
Branca	0,83	1,07	1,02	1,47	0,83	0,82	1,11	1,04	1,00
Preta	1,18	0,96	0,81	0,18	1,02	1,67	0,91	0,97	1,00
Parda	1,14	0,92	0,99	0,62	1,17	1,05	0,86	0,98	1,00
Amarela	1,19	1,28	1,10	1,28	0,83	1,38	2,11	1,31	1,00
Indígena	0,93	0,70	0,70	0,00	0,93	0,93	0,70	0,70	1,00

Fonte: O que pensam os profissionais de segurança pública no Brasil, Senasp/PNUD 2009.

Os dados da pesquisa Senasp / PNUD 2009 trazem um quadro mais completo da proporcionalidade do perfil racial dos órgãos de segurança. Os brancos estão claramente sobre representados entre os Delegados da Polícia Civil (carreira que exige curso superior em direito) e ligeiramente sobre representados entre os oficiais da PM (carreira que exige secundário completo) e no sistema penitenciário. As categorias “pretos” e “pardos”, por sua vez, estão claramente subrepresentadas entre delegados da PC, mas sobre representadas entre os praças da PM e nas Guardas Municipais. “Amarelos”, finalmente, estão sobre representados em quase todas as categorias, com exceção dos bombeiros.

Os dados sugerem que, de maneira geral o perfil racial dos órgãos de segurança reproduz de modo aproximado o perfil racial da população brasileira, com exceção da classe dos Delegados da Polícia Civil, desproporcionalmente brancos. Tanto na Polícia Militar quanto na Polícia Civil, pretos e pardos estão sobre representados nas hierarquias inferiores e subrepresentados nas superiores, mas não se sabe até que ponto isto reflete outras características, como escolaridade e renda. De toda forma, os dados parecem não corroborar com a visão da literatura segundo a qual a carreira policial atraiu particularmente pardos e pretos (talvez com

exceção da categoria preto nas Guardas Municipais, onde pretos estão claramente sobre representados).

Vista a composição racial dos quadros policiais, a questão de fundo que se coloca é saber até que ponto isto afeta o comportamento discriminatório dentro e fora das polícias. Mais policiais negros implica automaticamente em menos racismo interno e externo? Muitos departamentos de polícia mundo afora contam com políticas para aumentar a participação de minorias nos quadros policiais. Alguns chegam ao refinamento de colocar mais policiais orientais nos bairros com maior presença oriental ou mais policiais hispânicos nos bairros com grande presença hispânica. Em Londres a polícia metropolitana sistematicamente contrata policiais de diferentes origens para lidar com as grandes comunidades estrangeiras que vivem na cidade, buscando uma representação espelhada da composição étnica das diferentes comunidades. O pressuposto subjacente é que policiais dos grupos minoritários são mais sensíveis à cultura de suas comunidades de origem e que prestem, portanto um atendimento menos enviesado. É baseado parcialmente neste pressuposto que algumas instituições de segurança brasileiras começam a colocar cotas nos concursos de ingresso.

Assinale-se que esta política de garantir a presença de minorias nas polícias europeias e norte americana, em sua concepção original, tem mais relação com o objetivo específico de melhorar as relações das polícias com as comunidades minoritárias, externas, do que com mitigar alguma desigualdade interna. Embora elas possam ter uma consequência indireta benéfica no tocante à discriminação interna, não é esse o objetivo primário destas contratações étnicas feitas pelas polícias dos países desenvolvidos para “espelhar” a composição das comunidades em que atuam. Como as do Brasil, as polícias em todo o mundo tem imagem pior entre os jovens e entre os grupos vulneráveis e as políticas de contratação espelho e de policiamento comunitário tentam mitigar este problema.

Vimos nos dados acima que as polícias brasileiras, com algumas exceções, refletem razoavelmente a composição étnica da população, com poucas exceções. Em especial nos baixos escalões hierárquicos, com mais contatos com a população, a proporção de não brancos é ligeiramente superior a da população. No entanto, ainda assim é comum a noção de que a polícia trata de maneira desigual aos não brancos e diversas pesquisas mostram a maior desconfiança e pior imagem da polícia junto aos não brancos. Aparentemente, portanto, não basta que a composição dos efetivos policiais seja um reflexo da composição racial da população para melhorar a relação com os chamados grupos vulneráveis.

Impactos gerados pela inserção de pessoas negras nas forças de segurança e principais problemas enfrentados pelas instituições e pelos próprios profissionais no contato entre pares e com a população: “Policial não tem cor, tem farda”

Refletir a composição racial da sociedade nos efetivos policiais parece ser condição necessária, mas não suficiente para garantir um tratamento igualitário da polícia. Composta em boa parte por minorias, a polícia discrimina minorias. Sansone (2003) foi um dos primeiros a notar este “interessante paradoxo”: Hoje, como no passado, diz o autor, “os negros têm uma enorme representação na força policial e no “público policial”, uma vez que a maciça maioria das pessoas detidas e presas pela PM são “pobres indignos” – pequenos delinquentes, prostitutas, “aviões” dos escalões inferiores das quadrilhas de traficantes, meninos de rua, sem-teto, bêbados, etc. Pelo menos no Brasil a maioria dos confrontos entre “polícia e ladrão”, portanto, compõe-se de fenômenos que, pelo menos na mídia, opõem homens pretos a outros homens pretos”.

Outros autores também assinalaram este mesmo paradoxo: “a PM, que segundo a opinião popular age de forma discriminatória contra os negros, é uma instituição com forte presença

de negros em seus quadros, não só nos escalões inferiores como no oficialato e até em altos postos de comando” (Ramos e Musumeci, 2005). Segundo as pesquisadoras, esta presença de minorias nos quadros policiais não facilitou a sensibilização dos policiais para o tema racial. Discutir a questão racial é difícil e assumir que existe racismo na atuação policial é quase um tabu.

Uma das hipóteses da literatura é que, ao entrar para a polícia, policiais negros deixam aos poucos sua identidade civil de lado, inclusive identidade étnica, para assumir novas identidades, absorvendo a cultura policial. Diversos estudos identificaram a existência da cultura (ou culturas, dependendo da área) policial de rua (Muniz, 1999; Ramos e Musumeci, 2005) Segundo esta hipótese, “a identidade racial na PM é subalterna a identidade policial, ou seja, de que as diferenças entre negros e brancos se dissolve em dicotomias identitárias mais importantes e totalizantes: “policiais” versus “bandidos”, “militares” versus “civis”, ou mesmo “policiais” versus “civis”” (Ramos e Musumeci, 2005). Além da cultura policial que se sobrepõe a identidade étnica, como relembra Kilsztajn em seu artigo, mesmo negros não estão imunes ao preconceito, que pode ser interiorizado por pessoas do próprio grupo discriminado, com impactos sobre a autoestima (Fausto, 1984: 55). De todo modo, além de garantir a presença das diversas minorias nos quadros policiais, é preciso que as instituições trabalhem as questões das identidades, pois do contrário todos passarão a pensar e agir como policiais, com todas as vantagens e desvantagens que esta identidade acarreta.

Vitimização por discriminação, no interior dos órgãos policiais

A literatura e os dados sobre discriminação no interior dos órgãos policiais são escassos, comparativamente aos estudos e dados de discriminação pela polícia. Boa parte das vezes trata-se apenas de registros episódicos de casos de discriminação, obtidos em entrevistas qualitativas. Uma hipótese para explicar a exígua discussão do tema racial dentro das polícias é o temor de que o afloramento da questão racial traga discórdia interna, afetando a imagem de unidade e harmonia internas do grupo policial, afetando indiretamente a disciplina e a hierarquia. A Lei de Segurança Nacional, segundo um entrevistado, vedava a discussão da questão racial nas forças armadas e esta noção de que o tema é potencialmente desagregador é ainda comum entre muitos policiais. De fato, alguns policiais se recusaram a participar da pesquisa argumentando que se trata de um problema inexistente e que pesquisar o assunto é potencialmente desagregador.

Neste tópico procuramos reunir, em ordem cronológica, as principais conclusões do pouco que já foi escrito sobre o tema no Brasil.

Sansone foi um dos primeiros cientistas sociais a abordar a questão da desigualdade interna nas polícias, em sua pesquisa pioneira “Os Negros na PM”, conduzida na Polícia Militar do Rio de Janeiro em 2000. O objetivo era analisar a interligação entre cor e classe na formação da identidade dos policiais, no contexto de uma instituição que, segundo o autor, tradicionalmente atraiu afro-brasileiros como veículo de ascensão social. Sansone foi o primeiro apontar o discurso igualitário da polícia como uma verdade parcial, ao contrastar as condições bastante desiguais de praças e oficiais na instituição e cunhar a expressão “separados, mas iguais” para retratar essa realidade. (Sansone, 2003). Todavia, nas mais de 50 entrevistas realizadas, o autor não identificou nenhum episódio onde os policiais relatassem alguma experiência de discriminação dentro da instituição. Na verdade os policiais entrevistados afirmaram que, relativamente ao preconceito do mundo exterior, a polícia militar carioca é uma instituição onde negros encontram possibilidades reais de ingresso e

ascensão profissional: “Dentro da Força, afirmam todos os entrevistados, o racismo não existe, ou é apenas ocasional e anômalo – decorrente de algumas “maçãs podres” no seio de corporação intrinsecamente anti-racista, por centrar-se numa hierarquia militar e em patamares de carreira que são indiferentes à cor.”

Esta descrição idílica da PM carioca destoa do que vimos na pesquisa do IBGE (2008), que constatou percepção generalizada na população de que a cor / raça do indivíduo afeta a vida das pessoas em diversas áreas, entre elas no trabalho e no trato com o sistema de justiça criminal. Destoa também, como veremos, dos dados levantados nesta pesquisa.

Ramos e Musumeci relataram, baseadas na pesquisa de opinião com a população carioca, que os policiais são um grupo fortemente afetado pela discriminação *da sociedade*. Quando perguntados sobre o grau de preconceito sofrido por quinze segmentos sociais, 40,1% dos policiais entrevistados afirmaram que policiais sofrem discriminação, provavelmente se referindo a discriminação por parte da sociedade. A porcentagem é bastante próxima de “mulatos e pardos” (44,7%), e maior até do que a atribuída a “moradores de subúrbios” (38,3%), “nordestinos” (37,9%), índios (33,2%) e mulheres (31,3%). (Ramos e Musumeci, Elemento Suspeito, p.166). A população, portanto, enxerga os policiais tanto como discriminadores como discriminados. E, como veremos adiante, os policiais percebem esta discriminação pela população.

Ramalho Neto (2008), em sua dissertação de mestrado sobre mobilidade nas patentes e racismo na Polícia Militar na Bahia, colheu relatos de policiais entrevistados sobre práticas racistas tanto no ingresso – principalmente quando a seleção era feita *interna corporis* - quanto na atribuição de funções de destaque aos policiais. (Ramalho Neto, 2008). Analisando a cor dos oficiais da PMBA, o autor constata a forte presença de policiais negros de coloração mais clara, mas nota a quase ausência de indivíduos na categoria “preta” nas turmas entre 1970 e 1980. “Branco” representavam 13% dos oficiais no período.

Tabela 7 – cor dos oficiais das turmas na PMBA

Tabela 2. A cor dos oficiais das turmas (1970 a 1980)

Anos/ Turma	Branca		Parda clara		Parda		Morena		Parda escura		Preta		Não identificado:		Totais	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1970	4	16,0	2	8,0	10	40,0	3	12,0	1	4,0	0	0,0	5	20,0	25	100
1971	5	16,7	8	26,7	8	26,7	3	10,0	1	3,3	0	0,0	5	16,7	30	100
1972	3	9,7	9	29,0	6	19,4	4	12,9	4	12,9	0	0,0	5	16,1	31	100
1973	5	9,3	15	27,8	4	7,4	10	18,5	7	13,0	1	1,9	12	22,2	54	100
1974	9	15,8	12	21,1	10	17,5	15	26,3	2	3,5	0	0,0	9	15,8	57	100
1975	4	10,8	8	21,6	13	35,1	9	24,3	3	8,1	0	0,0	0	0,0	37	100
1976	6	15,0	10	25,0	12	30,0	1	2,5	6	15,0	0	0,0	5	12,5	40	100
1977	3	11,1	7	25,9	11	40,7	5	18,5	0	0,0	0	0,0	1	3,7	27	100
1978	3	9,7	6	19,4	5	16,1	10	32,3	3	9,7	0	0,0	4	12,9	31	100
1980	4	19,0	5	23,8	4	19,0	2	9,5	0	0,0	0	0,0	6	28,6	21	100
Total	46	13,0	82	23,2	83	23,5	62	17,6	27	7,6	1	0,3	52	14,7	353	100

Fonte: Atas e formatura e fichas de identificação da PMBA.
Nº: Quantidade de oficiais.

A presença de oficiais negros na PMBA aumenta ligeiramente a partir da década de 80 e 90, ainda que “timidamente”. Por outro lado, pardos e morenos, segundo a classificação da PMBA,

representavam já 52% dos oficiais da instituição. Oficiais brancos diminuem sua participação no período de 10% para apenas 2% entre 1981 e 1991. A mudança do processo seletivo para um sistema de vestibular é uma das hipóteses levantadas pelo autor para explicar a diminuição da presença de brancos entre os oficiais no período subsequente.

Soares e colegas (O que pensam os profissionais de segurança pública no Brasil, Senasp/PNUD, 2009) puderam aprofundar a questão da percepção dos profissionais de segurança sobre discriminação e racismo na área do trabalho. A primeira constatação é de que os profissionais de segurança sentem-se discriminados pela população, pelas funções que exercem. Na pesquisa realizada em 2009, que envolveu cerca de 65 mil profissionais de todo o país, 61,1% responderam que já foram discriminados pelo público por serem policiais ou agentes do sistema de segurança. Sabe-se que a população confia pouco nas polícias brasileiras e muitas vezes demonstra mais medo das polícias do que dos bandidos. Com efeito, diversas pesquisas mostram que, com exceção dos bombeiros, as instituições de segurança gozam de pouco prestígio na sociedade, perdendo em prestígio apenas para políticos, partidos e o Congresso, nas últimas colocações em quaisquer sondagens de opinião. Este dado é relevante para entendermos o comportamento dos policiais com relação ao público, uma vez que o fato de se sentirem eles mesmos socialmente discriminados pode afetar seu comportamento no relacionamento com a população.

Em paralelo a discriminação popular, há a discriminação perpetrada dentro das próprias instituições: na mesma pesquisa, 53,9% dos respondentes afirmaram ter sido humilhados e desrespeitados por superiores hierárquicos, 21,1% por colegas da mesma posição e 7,2% por colega de posição hierárquica inferior. Assim, boa parte dos policiais sente-se discriminada pela sociedade e frequentemente são humilhados e desrespeitados dentro de suas instituições, em especial pelos escalões superiores.

A pesquisa abordou também especificamente a questão da vitimização racial, dentro da instituição. A incidência de racismo dentro das instituições policiais é relativamente baixa no cômputo geral (Foi vítima de racismo? Sim: 5,3%), mas cresce substancialmente quando cruzamos as respostas pela cor auto relatada dos entrevistados: particularmente entre os negros, onde as respostas afirmativas sobem para 23,3%.

Tabela 8 – Foi vítima de racismo?

Foi vítima de racismo	Brancos	Negros	Pardos	Amarelos	Indígenas	NS/NR	Total
Sim	1,7%	23,3%	5,2%	4,6%	8,8%	9,7%	5,3%
Não	98,3%	76,7%	94,8%	95,4%	91,2%	90,3%	94,7%

Fonte: O que pensam os profissionais de segurança pública no Brasil, Senasp/PNUD 2009.

Como esperado, apenas 1,7% dos brancos relataram ter sido vítima de racismo dentro de sua corporação. A média dos pardos e amarelos é próxima da média geral. Entre os que se auto classificaram como negros, em contrapartida, 1 em cada 4, aproximadamente, afirma ter sido discriminado dentro da instituição em que trabalha.

Note-se que discriminação racial não foi a única forma de discriminação relatada no interior das instituições policiais: 9,7% dos profissionais afirmaram ter sofrido discriminação de gênero, 7,8% relataram discriminação por conta de suas convicções religiosas e 13,9% relataram já terem sido discriminados por suas convicções políticas ou simpatia partidária. Entre todas, as queixas de discriminação racial são as mais baixas.

Pires (2010) realizou uma série de entrevistas de profundidade com policiais militares de Sergipe, investigando como o policial se vê na instituição, em relação à sua cor. Apesar do discurso institucional pautado formalmente na igualdade e na não discriminação, o autor aponta a existência de tensões raciais na corporação, principalmente com a maior entrada de pretos e pardos nos quadros funcionais nas últimas décadas. Assim como na Bahia, Pires relata que a PM de Sergipe tradicionalmente atraiu pretos e pardos, principalmente nos escalões inferiores da hierarquia, como comprovam as fichas pessoais dos policiais, analisadas para o período dos anos 30 em diante. De acordo com os dados de 2009, os pardos são 69% do efetivo da PMSE e os pretos 13%. Apesar desta forte presença, a questão racial é pouco discutida na instituição, que, como as outras polícias, teme a emergência de temas que possam interferir na identidade policial e na imagem da instituição.

Otoni (Otoni Durante e Oliveira Junior, 2013), utilizando a mesma base de dados da pesquisa com 64.130 policiais coletada pela Senasp no estudo de Soares (O que pensam os profissionais de segurança pública no Brasil, 2009) investiga dez diferentes modalidades de vitimização policial – entre elas a violência moral, que inclui situações como a humilhação, discriminação em geral, discriminação por ser policial, acusação injusta, etc. O tamanho da amostra permitiu aos autores, utilizando regressões logísticas, investigar os atributos associados a cada tipo de vitimização, como gênero, raça, estado civil, renda, instrução e outros. A vantagem da regressão logística é que ela permite estimar o impacto de cada variável na vitimização, controlando simultaneamente pelos demais fatores.

Otoni reporta elevada incidência de vitimização policial. Entre os militares, 66% foram discriminados por serem policiais e 61% humilhados por colegas de trabalho. Entre os civis, as porcentagens caem respectivamente para 57% e 55%. No que diz respeito a violência moral, os autores identificaram que “os policiais pardos e pretos possuem mais chance do que os brancos de serem humilhados, discriminados de forma geral, discriminados por serem policiais ou acusados injustamente”, mesmo controlando pelas 15 demais variáveis.

Os dados mais recentes, assim, sugerem que a pesquisa seminal de Sansone pode ter subestimado o problema do racismo interno, ainda que, como veremos, seja verdadeira a percepção de que as instituições de segurança sejam relativamente igualitárias, principalmente quando comparadas a outras instituições.

Observações sobre o Racismo externo: filtragem Racial ou “Racial Profiling”

Desde que a polícia existe, policiais procuram fazer um “perfil” dos criminosos. Como os recursos policiais são escassos e existem fatores de risco⁴ que realmente expõem determinados grupos ao crime, o “criminal profile” é visto como uma maneira de alocar recursos de forma mais eficiente. Este perfil é em parte probabilístico, em parte derivado da experiência prática do policial, incluindo aí os preconceitos de formação e estereótipos que

⁴ Entre eles: uso de álcool, uso de drogas, convivência com pares envolvidos em contravenções, nascimento em famílias de mães que engravidaram na adolescência, em famílias constituídas por apenas um dos pais, abandono escolar, desocupação, baixa renda, baixo nível de escolaridade, nível de desemprego na comunidade, nível de capital social na comunidade, idade, estado civil, etc.

traz para dentro da instituição. Este perfil varia dependendo da natureza do crime, mas regra geral, quando nos atemos aos crimes patrimoniais mais comuns como furto e roubo, o perfil clássico é do criminoso jovem, do sexo masculino, de renda e escolaridade baixa, morador de periferia, mal trajado e, frequentemente, como vimos, não branco. Na prática, outros elementos como comportamentos e situações anômalas fazem parte dos fatores levados em conta na decisão da abordagem policial, além do perfil típico.

Em contraste com o perfil criminal (criminal profile), o perfil racial (racial profile) é definido pelo Departamento de Justiça Norte Americano como “qualquer ação de iniciativa policial que se baseia na raça, etnia ou origem nacional, antes que no comportamento de um indivíduo ou informação que leva a polícia a um indivíduo em particular, que tenha sido identificado como estando ou estado envolvido numa atividade criminal”⁵. Desnecessário lembrar que, aqui como lá, a prática de racial profile fere o princípio constitucional de igualdade de todos perante a lei.

A diferença é que o problema nos EUA foi publicamente reconhecido pela presidência e pelo congresso e diversas iniciativas foram tomadas para lidar com a questão, como a publicação de manuais operacionais, criação de bancos de dados com informações sobre abordagens policiais, leis proibindo expressamente a prática, etc., enquanto no Brasil, sob influência da falácia da democracia racial, a questão raramente é reconhecida como um problema.

Como discutido, se a distribuição de renda, educação e geográfica das diferentes etnias fossem iguais e a polícia abordasse proporcionalmente mais negros, teríamos a comprovação clara de que a polícia faz o que os norte-americanos chamam de “racial profiling”. Acontece que, como sabemos, não brancos representam uma fatia desproporcional dos moradores de periferia, pobres e pouco escolarizados, não apenas no Brasil como em boa parte dos países onde houve a escravidão negra. Torna-se bastante difícil na prática separar as abordagens feitas com base no preconceito racial (racial profiling) das abordagens feitas simplesmente com base no perfil criminal típico da região e tipo de crime.

Como um teste da hipótese do preconceito racial na abordagem policial, argumenta-se que em boa parte das vezes o policial simplesmente desconhece a cor de quem está abordando, como no caso de motoristas com vidros escurecidos ou motociclistas com capacetes e roupas de inverno. A possibilidade de preconceito é também menor numa operação onde uma sequência aleatória de veículos é parada, numa blitz noturna ou ainda quando a abordagem é iniciada por um chamado de vítimas ou testemunhas. Os norte americanos denominaram de “véu de escurecimento”, a hipótese que argumenta que um policial não pode ter certeza da cor de um indivíduo parado numa abordagem veicular durante o período noturno, em contraste com o período diurno.

Seguindo esta linha de raciocínio, num estudo feito por Jeffrey Grogger e Greg Ridgeway, a hipótese foi testada para determinar o perfil racial ocorre ou não durante as abordagens veiculares em Oakland, Califórnia. Os pesquisadores encontraram que havia pouca evidência de preconceito nas abordagens policiais.⁶

⁵ "Any police-initiated action that relies on the race, ethnicity, or national origin rather than the behavior of an individual or information that leads the police to a particular individual who has been identified as being, or having been, engaged in criminal activity."

⁶ Grogger, Jeffrey; Greg Ridgeway (2006). "Testing for Racial Profiling in Traffic Stops from behind a Veil of Darkness.". *Journal of the American Statistical Association*. 475 **101**: 878–887.

Filtragem Racial no Brasil

No survey sobre abordagem realizado no Rio de Janeiro por Ramos e Musumeci, as abordagens em veículos automotores representaram quase 80% das abordagens policiais. As autoras não encontraram evidências de preconceito nas abordagens feitas em veículos mas apenas nas abordagens feitas a pé ou em transporte público. O problema é que não existem taxas-base prévias para saber a composição racial de motoristas, pedestres ou usuários de transportes públicos nas áreas estudadas, o que limita as conclusões da pesquisa, como reconhecem as autoras. (Ramos e Musumeci, 2005).

Barros (2008) conduziu pesquisas de opinião e uma análise dos abordados pela polícia militar pernambucana para investigar a existência de “filtragem racial” no comportamento policial. A pesquisa de opinião realizada com 457 policiais na RM de Recife em 2005 corrobora que, para os policiais, “preto dirigindo carro de luxo” é uma das situações de maior suspeição (21,7% das respostas, múltipla escolha) e motivo prioritário para abordar um condutor. Barros propõe uma situação hipotética onde a polícia recebe a informação sobre um suspeito numa rua e ao chegar lá os policiais se deparam com dois indivíduos, com vestimenta similar. A única diferença é que um suspeito é preto e outro branco. O policial é instado a responder como outros policiais se comportariam e como ele mesmo se comportaria se se deparasse com tal situação. A maioria dos entrevistados, em ambas as situações, respondeu que o primeiro a ser abordado seria o preto e depois o branco.

Nas abordagens conduzidas por iniciativa da guarnição, comprovou-se a sub-representação de brancos e a super-representação de pretos e pardos, com relação à composição racial da população. Os policiais entrevistados reconheciam, envergonhadamente, a priorização dos pretos nas abordagens, mas não a atribuíam a preconceito racial: os argumentos justificatórios recorriam aos fatores de risco, do tipo perfil criminal. Segundo parte dos policiais, os pretos e pardos são mais abordados porque residem em áreas (favelas) mais criminógenas e estão sobre representados na população prisional. A condição sócio econômica do grupo, probabilisticamente, predisporia ao delito e este seria o fator subjacente a maior ênfase na abordagem de pretos e pardos. Como afirma Barros, os policiais tendem a associar cor negra com pobreza e criminalidade, justificando deste modo seu comportamento.

Embora o foco deste trabalho seja o racismo interno, dispúnhamos de dados relevantes para realizar um teste empírico sobre a hipótese do racismo nas abordagens. Para testar a hipótese da existência ou não de perfil racial no Brasil, utilizamos nesta pesquisa uma amostra de 523 confrontos ocorridos com a polícia em São Paulo, entre 2001 e 2003. Os confrontos podem ser originados tanto por chamadas sobre crimes em andamento e suspeitas feitas por testemunhas, através do Copom, quanto originados por iniciativa da própria equipe da viatura, durante o patrulhamento. Na hipótese de viés racial, os confrontos originados por iniciativa da equipe durante o patrulhamento deveriam ter proporcionalmente mais negros e pardos, em contraste com os confrontos originados pelo Copom. Além disso, como argumentado na literatura americana, os confrontos durante o período diurno deveriam ter proporcionalmente mais negros e pardos, em contraste com os confrontos originados durante o período sem iluminação.

As tabelas abaixo trazem o cruzamento da cor da vítima do confronto, de acordo com a origem e período do dia.

Tabela 9 – Origem do chamado, período do dia e cor da vítima nos confrontos

		Contexto do início da ocorrência * Qual é a cor da vítima 1? Cro							
		Qual é a cor da vítima 1?							
		branca	negra	amarela	não informada	parda	99	Total	
Contexto do in	Copom (190)	45	13	1	11	35	1	106	
		42,50%	12,30%	0,90%	10,40%	33,00%	0,90%	100,00%	
	Patrulhamento	70	12	0	28	69	0	179	
		39,10%	6,70%	0,00%	15,60%	38,50%	0,00%	100,00%	
	Op. Especiais (manifestação)	2	1	0	1	3	0	7	
		28,60%	14,30%	0,00%	14,30%	42,90%	0,00%	100,00%	
Total		117	26	1	40	107	1	292	
		40,10%	8,90%	0,30%	13,70%	36,60%	0,30%	100,00%	

		Hora de ocorrência do evento * Qual é a cor da vítima 1? Cross							
		Qual é a cor da vítima 1?							
		branca	negra	amarela	não informada	parda	99	Total	
Hora de ocorrê	Das 21:01 às 06:00 hs	105	22	1	28	91	2	249	
		42,20%	8,80%	0,40%	11,20%	36,50%	0,80%	100,00%	
	Das 06:01 às 21:00 hs	107	28	0	32	95	1	263	
		40,70%	10,60%	0,00%	12,20%	36,10%	0,40%	100,00%	
Total		212	50	1	60	186	3	512	
		41,40%	9,80%	0,20%	11,70%	36,30%	0,60%	100,00%	

Fonte: res. SSP-516

Como sempre, negros e pardos estão super-representados entre as vítimas, em comparação com a composição racial da população. Todavia, não foram observadas diferenças estatisticamente significativas nos cruzamentos por origem do confronto ou período do dia. Quando o confronto teve origem no patrulhamento, por decisão da equipe, as vítimas negras foram 6,7% e as pardas 38,5%, percentuais próximos dos totais para estes grupos (respectivamente 8,9% e 36,6%). Assim, não há evidência de que as equipes sejam mais preconceituosas do que as testemunhas que fizeram a comunicação da ocorrência ao Copom.

Do mesmo modo, durante o período diurno, onde é mais provável a visualização da cor do suspeito, as vítimas negras foram 10,6% e as pardas 36,1%, novamente porcentagens bastante próximas da amostra total (respectivamente 9,8% e 36,3%).

As pesquisas sobre filtragem racial no Brasil são escassas e incompletas. Seria preciso, como é feito nos Estados Unidos, que as polícias criassem bases de dados com os perfis dos abordados, contrastando-o com o perfil racial típico dos indivíduos circulantes na área e no tipo de condução utilizado. Mas mesmo quando a sobre representação é reconhecida e corroborada, invoca-se o argumento do perfil criminal como justificativa para a filtragem racial.

Cor e taxas de homicídios, taxas de letalidade policial e taxas de encarceramento.

Sem controlar por outros fatores, diversas pesquisas já mostraram que as taxas de homicídios, letalidade policial e encarceramento são maiores para não brancos. O problema é mostrar o efeito específico da cor, quando controlada por outras variáveis intervenientes. No tópico abaixo apresentamos algumas pesquisas que discutiram a questão no Brasil.

Homicídios

Não brancos estão sobre representados, tanto entre as vítimas quanto entre os autores de homicídios, assim como os homens e os indivíduos jovens. Neste sentido, o perfil brasileiro é similar ao americano, onde os negros são 12% da população, mas 56% dos agressores e 51% das vítimas de homicídio. (Barkan, 1997, p.255. Dados de 1994). A tabela abaixo traz a comparação entre porcentagem da população branca e porcentagem de mortos brancos, por estado. O Paraná é o único estado onde morrem proporcionalmente mais brancos, enquanto nos demais, especialmente no Norte e Nordeste, a proporção de brancos mortos é sempre menor do que sua participação na população, com Alagoas e Paraíba no topo da lista.

Tabela 10 – Porcentagem de brancos entre as vítimas de homicídio doloso e na população, por UF

UF	% hd branco	% pop branca	dif	razão
Alagoas	2,06	31,61	29,54665	15,33356
Paraíba	3,23	39,80	36,57884	12,33944
Pernambuco	7,19	36,67	29,47329	5,097738
Bahia	6,27	22,19	15,92045	3,538596
Amazonas	6,32	21,24	14,92221	3,36122
Sergipe	8,41	28,21	19,80616	3,35625
Distrito Federal	12,70	42,19	29,49421	3,322669
Roraima	6,50	20,92	14,41855	3,216853
Pará	7,33	21,81	14,47414	2,973493
Rio Grande do Norte	13,87	41,15	27,28336	2,967782
Espírito Santo	14,60	42,15	27,54934	2,886394
Ceará	11,10	32,00	20,89679	2,882109
Amapá	9,69	23,97	14,28032	2,473729
Maranhão	9,43	22,13	12,70036	2,346598
Tocantins	11,43	24,96	13,5271	2,183621
Goiás	20,15	41,68	21,52799	2,06851
Piauí	13,19	24,35	11,15685	1,845572
Minas Gerais	25,45	45,39	19,93899	1,783533
Acre	14,55	23,85	9,306206	1,639802
Rio de Janeiro	30,65	47,42	16,77788	1,547474
Mato Grosso	24,62	37,47	12,84941	1,521974
Mato Grosso do Sul	34,26	47,29	13,02909	1,380309
Rondônia	25,87	35,32	9,448449	1,365206
São Paulo	54,96	63,91	8,951701	1,162874
Rio Grande do Sul	77,75	83,22	5,473775	1,070401
Santa Catarina	81,35	83,97	2,621208	1,032221
Paraná	79,85	70,32	-9,52966	0,880648

Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública

- Razão das chances ou odds ratio na última coluna

De modo geral, a tabela sugere que quanto menor a porcentagem de brancos na população, menor é a chance de que um indivíduo branco seja vítima de homicídio. Em outras palavras, nos estados majoritariamente brancos o viés racial dos homicídios é menor do que nos estados onde brancos são minoria. Assim, geografia, ou local de residência, afeta o viés dos homicídios entre os grupos raciais.

Ao tratar do perfil dos homicídios em São Paulo em sua tese de mestrado, Lima observa que os negros têm um potencial de vitimização 44,3% superior à sua participação na composição

racial da população paulistana, uma vez que representavam apenas 24,6% da população do município no período, mas 35,5% das vítimas de homicídio de autoria conhecida.

Tabela 11 - vítimas e autores de homicídio, por características demográficas

Distribuição das vítimas e dos autores de homicídios de autorias conhecida e desconhecida, segundo características sociodemográficas
Município de São Paulo
1995

Características Sociodemográficas	Em porcentagem			
	Autoria Conhecida		Autoria Desconhecida	
	Vítimas	Autores	Vítimas	Autores
Sexo	100,0	100,0	100,0	100,0
Masculino	78,0	89,3	93,6	37,9
Feminino	20,9	4,5	5,2	0,7
Não Informado	1,1	6,2	1,3	61,4
Cor	100,0	100,0	100,0	100,0
Branca	61,2	49,6	48,3	13,6
Negra	35,5	40,1	41,0	12,3
Não Informado	3,3	10,3	10,7	74,1
Faixa Etária	100,0	100,0	100,0	100,0
de 0 à 11 anos	3,8	0,3	0,1	0,1
de 12 à 18 anos	9,0	2,9	3,8	2,7
de 19 à 25 anos	25,8	24,0	32,9	11,5
de 26 à 30 anos	16,8	20,8	22,7	6,0
de 31 à 35 anos	12,8	12,5	13,3	1,8
de 36 à 40 anos	13,0	7,5	9,5	1,8
41 anos ou mais	15,2	12,3	8,1	1,3
Não Informado	3,5	19,7	9,6	74,8

Fonte: Lima, Conflito Social e Criminalidade Urbana

Para Lima, todavia, esta desproporcionalidade na participação de negros entre vítimas e autores em São Paulo não pode ser explicada integralmente pelo viés racial: “o fato de os negros estarem mais representados proporcionalmente à sua participação na população tanto entre as vítimas como entre os autores dos homicídios cometidos no Município de São Paulo não significa que exista um padrão racial que possa explicá-los. A justificativa para este fenômeno estaria na distribuição espacial dos homicídios, que se concentram na periferia da Capital, exatamente onde a parcela pobre e negra da população reside. O homicídio insere-se na lógica do espaço urbano de São Paulo e nas condições de vida que ele oferece.” (Lima, Conflito Social e Criminalidade Urbana). Assim, fatores geográficos, sociais e econômicos que predispõem ao crime e à vitimização, explicam em parte o fenômeno. A literatura, como vimos, aponta diversas razões para este fato – para além do preconceito: são fatores crimogênicos que incidem particularmente na comunidade negra: privação econômica, desorganização social, cultura da masculinidade e da violência na resolução de conflitos, desestruturação familiar, abandono escolar, desemprego, desconfiança do sistema de justiça, histórico de escravidão, escassas alternativas de lazer nos bairros periféricos, uso abusivo de álcool e drogas, etc.

Alguns poucos estudos brasileiros procuraram aprofundar a questão do viés racial nos homicídios, controlando por outros fatores. Utilizando dados de homicídios do SIM para Minas Gerais, entre 1997 e 2001, Soares (Soares, 2004), encontrou que raça / cor negra ou parda

aumenta a probabilidade de vitimização por homicídio, mesmo controlando por sexo, idade, escolaridade ou estado civil. Conforme o autor, “Em Minas Gerais, durante toda a série analisada, a vitimização de Negros foi sempre maior do que o dobro da vitimização de Brancos, o que caracteriza como estrutural (e não conjuntural ou acidental) desigualdade entre as raças. As diferenças são substanciais e estatisticamente significativas em todos os cinco anos para os quais obtivemos dados. Sabemos – continua o autor, “que existe uma relação entre *status* socioeconômico e raça no Brasil. Vários estudos demonstraram que os negros, comparativamente aos brancos, têm níveis educacionais mais baixos, ocupações menos qualificadas e renda mais baixa. Como também sabemos que, *dentro de várias áreas metropolitanas*, há uma relação *inversa* entre indicadores de *status* socioeconômico e vitimização, se coloca a pergunta: os negros têm taxas mais altas do que os brancos porque são negros ou porque são pobres e têm menos educação formal?”. Utilizando escolaridade como um substituto de renda, o autor conclui que as taxas para os negros são substancialmente mais altas, independentemente das faixas de escolaridade. Controlando o gênero, analisando apenas os homens, e a idade, em todos os anos as crianças e os adolescentes negros tiveram taxas de vitimização substancialmente mais elevada do que a dos seus colegas brancos.

Os autores concluem, como resume a tabela abaixo, que o risco de vitimização por homicídio em Minas Gerais estava longe de ser aleatório pois o risco era substancialmente superior para homens, jovens, solteiros e não brancos.

Tabela 12 – risco de vitimização por homicídio, segundo fatores demográficos

TABELA 7		
EFEITO CUMULATIVO DOS FATORES POSITIVOS E NEGATIVOS- MINAS GERAIS, 2001		
	Fatores Positivos Diminuem o risco	Fatores Negativos Aumentam o risco
Gênero	2,61	23,64
Gênero e Estado Civil	1,84	34,83
Gênero, Estado Civil e Idade	0,38	66,09
Gênero, Estado Civil, Idade e Raça	0,00	92,86
A ordem de inclusão dos fatores positivos e negativos é arbitrária		

Fonte: SIM, Ministério da Saúde – (Elaborado por Soares e outros, 2004)

Kilsztajn e outros procuraram igualmente analisar as taxas de homicídio na Região Metropolitana de São Paulo por raça, controladas as variáveis sexo, escolaridade e idade da vítima, com base nas estatísticas vitais da Fundação Seade e dos micro dados da Amostra do Censo do IBGE. Segundo os autores, embora a taxa de homicídio de negros fosse invariavelmente superior à taxa para não-negros, a taxa de homicídio de negros não era significativamente superior à taxa para não-negros quando controladas as variáveis sexo, anos de estudo e idade da vítima. Para os homens com até sete anos de estudo na faixa etária de 15 a 34 anos, o principal grande grupo de risco, a taxa de homicídio de negros era igual à taxa para não-negros. A pesquisa concluiu que, embora as vítimas fatais da violência na RMSP em 2000 fossem, em sua grande maioria, pessoas do sexo masculino, de baixa escolaridade, jovens e negros, a característica negra é uma variável confundidora, na medida em que reflete a sobre representação de negros entre a população masculina, entre a população jovem e principalmente entre a população de baixa escolaridade (e nível de renda)(Kilsztajn e outros, 2003).⁷

O que quer que explique estas diferenças, o fato é que elas vêm aumentando com o tempo, como mostrou Waseilfisz no Mapa da Violência 2012, que analisou a tendência de morte de negros entre 2002 e 2010, utilizando dados do SIMS. Em 2002, os negros representavam 58,6% dos mortos por homicídio no país e oito anos depois, em 2010, passaram a representar 71,1%.

Tabela 13 – vítimas de homicídio por ano e cor

Tabela 2.1 Evolução do número de homicídios, da participação e da vitimização por raça/cor das vítimas na população total. Brasil, 2002/2010.

Ano	Branca	Preta	Parda	Negra*	Ama- rela	Indí- gena	Total	Participação (%)		Diferença (%)
								Branca	Negra	
2002	18.867	4.099	22.853	26.952	103	75	45.997	41,0	58,6	42,9
2003	18.846	4.657	23.674	28.331	178	78	47.433	39,7	59,7	50,3
2004	17.142	4.153	23.549	27.702	139	71	45.054	38,0	61,5	61,6
2005	15.710	3.806	24.648	28.454	81	93	44.338	35,4	64,2	81,1
2006	15.753	3.949	25.976	29.925	91	125	45.894	34,3	65,2	90,0
2007	14.308	3.921	26.272	30.193	45	144	44.690	32,0	67,6	111,0
2008	14.650	3.881	28.468	32.349	74	153	47.226	31,0	68,5	120,8
2009	14.851	3.875	29.658	33.533	60	135	48.579	30,6	69,0	125,8
2010	14.047	4.071	30.912	34.983	62	111	49.203	28,5	71,1	149,0
Total	144.174	36.412	236.010	272.422	833	985	418.414	34,5	65,1	89,0
Δ%	25,5	-0,7	35,3	29,8	-39,8	48,0	7,0			

Fonte: SIM/SVS/IMS

* soma das categorias preta e parda

Como ilustra a tabela, depois de 2003 o número absoluto de brancos mortos caiu no Brasil – principalmente em função do Estatuto do Desarmamento –, o de pretos se estabiliza mas o de pardos continuou a crescer linearmente. Existem algumas hipóteses para explicar o fenômeno: enquanto os homicídios caem na última década no Sudeste, eles aumentam no Norte e Nordeste, onde é maior a proporção de pretos e pardos na população. Assim, o deslocamento

⁷ As vítimas fatais da violência são predominantemente pessoas do sexo masculino, de baixa escolaridade, jovens e negros (Drumond, 2002: 101). Mas embora o risco relativo de homicídio calculado para negros em relação a não-negros na RMSP em 2000 fosse 1,7, este número reduz-se para 1,1 quando controladas as variáveis sexo, escolaridade e idade da vítima.

geográfico dos homicídios no país explica em parte esta tendência. Mas, mesmo nos estados do Norte e Nordeste, presenciamos uma diminuição na morte de brancos e aumento na de negros (pretos + pardos)

O Estatuto do Desarmamento de 2003 foi o maior responsável pela queda dos homicídios no país. Mas ele fez decrescer especialmente os homicídios de natureza interpessoal – predominantes na população branca – e não os decorrentes do envolvimento criminal. O crescimento dos homicídios no Norte e Nordeste, por sua vez, é atribuído em parte ao aumento do tráfico de drogas nestas regiões. Uma hipótese, que ainda carece de comprovação, é de que este crescimento do tráfico – e das mortes a ele associadas – foi especialmente grande entre a população negra destas regiões.

Brutalidade e Letalidade policial

Seja em razão do viés racial das abordagens policiais, seja em função dos fatores que predispoem os não brancos a um maior envolvimento com a ilegalidade, o fato é que as estatísticas de homicídio, letalidade policial e da população prisional sistematicamente revelam uma participação desproporcional de não brancos entre mortos e presos.

As tabelas abaixo foram compiladas pelo estatístico Dorian Borges e relevam estas desproporcionalidades, tanto em São Paulo quanto no Rio de Janeiro, utilizando dados dos anos 90. Em São Paulo, negros (somando pretos e pardos) representariam apenas 27,8% da população total em 1991, mas seriam 46,3% dos mortos em confronto com a polícia e 44,8% dos presos no sistema penitenciário.

Tabela 14 – Distribuição da população total, pessoas mortas pela polícia e população prisional, segundo a cor, no Estado de São Paulo

DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO TOTAL, PESSOAS MORTAS PELA POLÍCIA E POPULAÇÃO PRISIONAL, SEGUNDO COR, NO ESTADO DE SÃO PAULO			
	POPULAÇÃO TOTAL	MORTOS PELA POLÍCIA	POPULAÇÃO PRISIONAL
	1991	1996-1999	1997
TOTAL DE CASOS	9.529.461	203	35.305
BRANCA	69,95%	52,71%	54,74%
NEGRA	27,83%	46,30%	44,84%
OUTROS	2,22%	0,99%	-
TOTAL	100%	100%	100%

Fonte IBGE, Censo Demográfico - 1991. / Total de casos pesquisados pela Ouvidoria de Polícia do Estado de São Paulo, Secretaria de Administração Penitenciária do Estado de São Paulo. / Ignacio Cano, "Letalidade da ação policial no Rio de Janeiro", ISER, 2000.

Nota A população negra é composta pelas categorias do IBGE "pretos" e "pardos".

Reparem que a distribuição racial dos mortos pela polícia é bastante próxima da distribuição racial da população prisional e em ambas existe uma super-representação da população negra.

O padrão no Rio de Janeiro é diferente: negros eram aproximadamente 40% da população total do Estado, mas representavam 70,2% dos mortos pelas polícias e 59,6% dos presos no Estado. A proporção de negros mortos pela polícia, assim, é bem superior a proporção de negros na população prisional.

Tabela 15 - Distribuição da população total, pessoas mortas pela polícia e população prisional, segundo a cor, no Estado do Rio de Janeiro

DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO TOTAL, PESSOAS MORTAS PELA POLÍCIA E POPULAÇÃO PRISIONAL, SEGUNDO COR, NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO			
	POPULAÇÃO TOTAL	MORTOS PELA POLÍCIA	POPULAÇÃO PRISIONAL
	1991	1993-1996	1996
TOTAL DE CASOS	4.967.695	805	11.333
BRANCOS	60,00%	29,80%	40,40%
NEGROS	40,00%	70,20%	59,60%
TOTAL	100%	100%	100%

Fonte IBGE, Censo Demográfico - 1991. / ASPLAN / DESIPE / Ignacio Cano, "Letalidade da ação policial no Rio de Janeiro", ISER, 2000.

Nota A população negra é composta pelas categorias do IBGE "pretos" e "pardos".

Estes resultados, como alerta o autor do estudo, precisam ser interpretados com cuidado pois como vimos não significam necessariamente preconceito racial policial. Como relembra o autor, para que indiquem preconceito, é preciso supor que todos os grupos raciais se envolvam com o crime na mesma proporção: mas, continua, "se as diferentes raças tem uma diferente probabilidade de cometer crimes, a comparação entre a distribuição populacional e as vítimas fatais será sem sentido. Em outras palavras, a proporção racial diferencial pode ser a consequência de diferentes taxas base antes que o resultado de viés por parte da polícia...dada a possível ligação entre pobreza, marginalidade e crime, de um lado, e a forte correlação entre raça e pobreza, por outro lado, a possibilidade de que exista uma elevada proporção de pessoas que cometam crimes em dado grupo racial não pode ser sumariamente descartada. Embora rejeitando o velho preconceito que via algumas raças como mais inclinadas ao crime devido a sua natureza ou cultura, pode todavia ser verdade que algum grupo racial viva em condições que tornam seus membros mais prováveis de entrar na vida criminal" (Racial Bias in lethal police action in Brazil).

Além do problema das taxas-base criminais dos diversos grupos criminais, contra a hipótese do preconceito na letalidade policial, argumente-se que a mortalidade negra em geral é superior à branca – independente da autoria – e que a maioria dos confrontos ocorre nas periferias, onde reside uma proporção elevada de negros. Além disso, sendo correto que pobreza e baixa escolaridade predispoem ao crime e que ambos são maiores entre os não brancos, ao confrontar-se com criminosos pobres e pouco escolarizados nas periferias, o perfil racial dos confrontos não poderia ser diferente. O perfil racial da tropa, especialmente entre as praças, não difere do perfil da população de periferia. Finalmente, recorde-se que boa parte dos confrontos ocorre num contexto de "crimes em andamento" e nestes casos a composição racial dos criminosos já é dada, independente da predisposição ao preconceito por parte dos policiais.

Encarceramento

A proporção de grupos minoritários presos nos EUA é maior do que as encontradas na população ou nas pesquisas de vitimização que perguntam a cor dos suspeitos, mas não se pode dizer se isto se deve a preconceito policial ou a outros fatores não controlados, como a natureza e seriedade dos crimes, a qualidade das evidências, a qualidade da defesa judicial ou notificação maior de crimes cometidos por minorias.⁸ O peso da evidência, segundo Barkan “é que as práticas de prisões policiais são racialmente enviesadas em certo grau, mas as disparidades raciais nas prisões refletem o envolvimento desproporcional nos crimes mais do que racismo policial” (Barkan, 1997, p.478).

No Brasil, os negros e pardos também estão presentes nas prisões numa proporção maior do que a sua representação na população, ocorrendo o inverso com a proporção de brancos.

A tabela abaixo, à esquerda, traz o perfil dos presos no sistema penitenciário brasileiro por cor / etnia para 2010 e 2011. Sua leitura e interpretação são melhoradas, contudo, quando atentamos ao mesmo tempo para a composição racial da população em cada Estado. Na tabela da direita computamos também a razão entre brancos na população e brancos no sistema prisional de cada Estado.

Tabela 16 – perfil dos presos no sistema penitenciário, por cor

⁸Pesquisas realizadas nos anos 70 e 80 sobre racismo no sistema judicial (Hagan, 1974; Kleck, 1981) mostraram diversas falhas metodológicas nos estudos dos anos 60 que apontavam preconceito no sistema judicial americano e concluiu que, quando controladas a seriedade dos crimes e condenações prévias dos suspeitos, as diferenças nas condenações de brancos e negros praticamente desaparecem.

Peril dos presos no Sistema Penitenciário, por cor da pele/etnia								Peril dos presos no Sistema Penitenciário, por cor da pele/etnia				
Unidades da Federação – 2010-2011								Unidades da Federação – 2010-2011				
UF	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena	Sem decla	total	UF	branca prisão	branca pop	dif	razão
Paraná	67,83	7,01	0,28	24,86	0,02	-	100,00	Amapá	28,07	23,97	4,10	1,2
Rio Grande do Sul	66,58	12,55	0,12	20,29	0,35	0,10	100,00	Maranhão	21,69	22,13	-0,44	1,0
Santa Catarina	60,59	12,86	1,23	24,14	0,30	0,88	100,00	Paraná	67,83	70,32	-2,48	1,0
São Paulo	46,25	16,65	0,20	36,87	0,02	0,02	100,00	Rio Grande do Sul	66,58	83,22	-16,64	0,8
Minas Gerais	29,89	20,02	1,72	46,55	-	1,82	100,00	São Paulo	46,25	63,91	-17,67	0,7
Mato Grosso do Sul	29,84	11,10	0,10	57,06	1,37	0,51	100,00	Santa Catarina	60,59	83,97	-23,38	0,7
Rio Grande do Norte	29,54	17,27	0,90	50,94	0,02	1,32	100,00	Rio Grande do Norte	29,54	41,15	-11,60	0,7
Rio de Janeiro	28,68	25,46	0,03	43,64	-	2,19	100,00	Alagoas	22,60	31,61	-9,01	0,7
Amapá	28,07	20,48	8,78	40,70	1,35	0,62	100,00	Tocantins	17,83	24,96	-7,13	0,7
Mato Grosso	24,30	19,07	0,88	53,63	0,13	1,98	100,00	Minas Gerais	29,89	45,39	-15,49	0,7
Distrito Federal	24,17	14,22	0,43	58,37	-	2,81	100,00	Mato Grosso	24,30	37,47	-13,17	0,6
Alagoas	22,60	15,30	-	61,06	0,45	0,60	100,00	Mato Grosso do Sul	29,84	47,29	-17,44	0,6
Pernambuco	22,01	18,74	0,15	57,85	0,22	1,03	100,00	Roraima	13,16	20,92	-7,76	0,6
Goiás	21,73	17,88	-	60,39	-	-	100,00	Rio de Janeiro	28,68	47,42	-18,74	0,6
Maranhão	21,69	28,15	1,48	48,58	0,11	-	100,00	Pernambuco	22,01	36,67	-14,66	0,6
Espírito Santo	21,09	24,22	0,15	53,08	0,11	1,35	100,00	Bahia	13,18	22,19	-9,01	0,6
Rondônia	18,51	13,93	0,39	65,99	0,21	0,98	100,00	Distrito Federal	24,17	42,19	-18,02	0,6
Tocantins	17,83	22,16	-	60,01	-	-	100,00	Amazonas	12,03	21,24	-9,21	0,6
Bahia	13,18	22,94	0,17	62,28	0,06	1,36	100,00	Pará	11,55	21,81	-10,26	0,5
Roraima	13,16	22,05	-	61,46	3,22	0,12	100,00	Rondônia	18,51	35,32	-16,81	0,5
Sergipe	12,10	11,86	1,77	73,31	-	0,96	100,00	Goiás	21,73	41,68	-19,94	0,5
Amazonas	12,03	10,37	0,81	75,71	0,24	0,83	100,00	Espírito Santo	21,09	42,15	-21,06	0,5
Pará	11,55	11,70	1,08	74,24	1,43	-	100,00	Piauí	10,83	24,35	-13,53	0,4
Piauí	10,83	15,92	-	73,04	0,21	-	100,00	Sergipe	12,10	28,21	-16,11	0,4
Paraíba	10,80	11,27	0,11	41,16	0,25	36,40	100,00	Ceará	10,31	32,00	-21,69	0,3
Ceará	10,31	15,55	0,95	39,78	0,38	33,04	100,00	Acre	7,59	23,85	-16,26	0,3
Acre	7,59	6,68	0,08	85,49	0,11	0,05	100,00	Paraíba	10,80	39,80	-29,00	0,3

Fonte: Ministério da Justiça/Departamento Penitenciário Nacional – Depen; Fórum Brasileiro de Segur

O Amapá é o único estado onde a presença de brancos na prisão é maior do que a presença de brancos na população. No Maranhão e Paraná as proporções de brancos na prisão e na população são bastante similares. Em todos os demais estados, como esperado, a porcentagem de brancos na população prisional é inferior à porcentagem de brancos na população. Além disso, em geral, assim como vimos na questão dos homicídios, essa razão brancos no sistema prisional / brancos na população é tanto menor quanto menor a presença de brancos na população ($r= 0.24$). Em outras palavras, nos estados com muitos brancos (Paraná, Rio Grande do Sul, São Paulo, Santa Catarina) a diferença entre brancos na prisão e na população existe, mas é menor do que nos estados com poucos brancos (Amazonas, Pará, Piauí, Sergipe, Acre), onde esta razão diminui. Assim, se existe preconceito no sistema de justiça criminal, ele é maior nos estados do Norte/Nordeste, onde a elite branca é minoritária. Nos Estados com muitos brancos (e onde uma grande parcela destes é pobre) as disparidades raciais são menores.

Fenômeno semelhante ocorre em outros países com grande população negra e fortes desigualdade sociais, como o caso americano, onde as taxas, considerando-se apenas os homens, são de 3.785 por 100 mil para negros, 1773 para hispânicos e 407 para brancos. Feita esta constatação irrefutável, a questão que se coloca, como sempre, é saber se a desproporção ocorre em função de algum viés no sistema de punição criminal ou é somente o reflexo do maior envolvimento de não brancos no mundo do crime (reflexo, por sua vez, de um viés social muito mais profundo). Existem com efeito vários estágios no processo de punição criminal que leva da suspeita de crime ao sistema prisional – averiguação policial, inquérito policial, indiciamento pelo Ministério Público, decisão judicial – e em cada instância decisória existe uma brecha para a introdução indevida do preconceito. Em outro trabalho já verificamos que os negros são mais parados para investigação pela polícia do que os brancos, o que por si só já explicaria em parte a maior proporção de negros entre os detidos. A polícia exerce um papel preliminar importante na etapa in / out, ou seja, na decisão inicial de quem estará dentro e quem ficará de fora do sistema de punição criminal.

Como já discutido a exaustão, existem muitas outras variáveis que exercem influência sobre a condenação, como por exemplo: se o suspeito está empregado, se tem advogado particular, a relação do criminoso com a vítima, a cor da vítima, se a vítima foi ferida durante o crime, se foi

utilizada uma arma de fogo, etc. Uma pesquisa completa deveria idealmente contemplar todas estas variáveis, de modo a eliminar a possibilidade de espuriedade na relação entre cor e condenação. É possível pensar, por exemplo, que negros recebem penas maiores não por serem negros mas antes por serem mais pobres, o que lhes impediria a contratação de melhores advogados ou ainda porque o desemprego é maior na comunidade negra.

Adorno (1995) pesquisou uma amostra de casos de roubos qualificados coletada em São Paulo nos anos 90 e descobriu, por exemplo, que os negros tinham menos acesso a advogados particulares e apresentavam menos testemunhas de defesa do que os brancos. Estes fatores, entre outros, contribuíam para explicar uma probabilidade de sentenças condenatórias 9% superior a dos brancos.

Considerações finais sobre o tópico

Apesar de pretos e pardos serem parcela significativa dos policiais brasileiros, especialmente entre os grupos na base da hierarquia policial, a literatura é farta em evidências de que os negros são mais abordados pela polícia, morrem mais em confrontos, são proporcionalmente mais condenados e presos que os demais grupos. Como procuramos mostrar, nem sempre é fácil caracterizar este padrão como fruto de racismo e quando controladas por outras variáveis, muitas vezes este padrão enviesado em detrimento dos negros diminui ou desaparece. Assim, simplesmente garantir a presença ou o aumento de pretos e pardos nas instituições de segurança não representa garantias de um tratamento mais igualitário do sistema de justiça criminal para os negros. Para diminuir este viés do sistema de justiça criminal é preciso que as instituições de segurança pública estejam alertas e sensíveis para o problema, o que raramente é o caso, na medida em que tendem a não reconhecer o problema racial, tanto interna quanto externamente.

Entrevistas Qualitativas e Grupos Focais

Repassados os principais dados e discussões da literatura com relação ao racismo interno e externo das instituições de segurança, é tempo de nos dedicarmos aos achados empíricos da pesquisa, em suas diversas etapas, começando pelas entrevistas qualitativas, que nos forneceram pistas importantes sobre como o problema é encarado pelos policiais.

O foco da pesquisa é o racismo institucional, aquele que se manifesta no interior das polícias e não desta com relação ao público externo. A questão do racismo externo foi abordada com o intuito de contextualizar a discussão e mostrar o quanto é complexa pois racismo interno e externo estão vinculados de alguma maneira. Se as instituições e seus membros – não importa em que porcentagem sejam negros – não reconhecem a existência do problema e não colocam em prática medidas para coibi-lo, é muito pouco provável que práticas igualitárias sejam adotadas para com o público externo, boa parte deles composto por cidadãos pretos e pardos. O resultado será o mesmo, paradoxal, observado nos tópicos anteriores: não obstante a expressiva presença de negros nas polícias, o sistema de justiça aborda, condena, prende e mata mais os negros.

A intenção aqui é aprofundar a questão racial dentro das polícias, explorando adicionalmente como os policiais veem e explicam o comportamento do policial negro com relação ao público negro.

Metodologia

A segunda etapa da pesquisa consistiu na realização de entrevistas em profundidade e grupos focais com um grupo variado de profissionais de segurança, provenientes de diversos estados, instituições e níveis hierárquicos, de modo a garantir a heterogeneidade das opiniões.

Ao todo, cerca de 30 policiais participaram das entrevistas e grupos, realizados em Brasília, Rio de Janeiro, Minas Gerais e São Paulo durante os meses de maio e junho de 2013. A maioria das entrevistas foi presencial, mas por uma questão logística, profissionais de outros estados foram entrevistados pelo Skype ou telefone. Os encontros foram gravados e duraram em média 40 minutos.

Utilizando um roteiro semiestruturado, as entrevistas abordavam experiências pessoais e conhecimento de casos de racismo e preconceito durante o ingresso, formação ou promoção na instituição. Também cobriam as questões da alocação dos profissionais para postos e unidades mais cobiçadas, o igualitarismo nas instituições de segurança em comparação com outras instituições, discriminação com relação a outras minorias e a questão das brincadeiras e chacotas de cunho racial. Também procuramos explorar a opinião dos entrevistados sobre o funcionamento dos canais de controle dentro da instituição, em caso de denúncias raciais, sobre a política de cotas, em especial para o ingresso nas polícias, e, finalmente, sobre o comportamento com relação ao público externo, particularmente o caso das abordagens. Num último bloco, procuramos levantar a existência de materiais e políticas existentes nas instituições de segurança para lidar com o problema do racismo e do tratamento igualitário.

Resumo dos principais tópicos

Para os entrevistados, a existência de concurso público para o ingresso nas instituições de segurança, principalmente quando realizado por entidade externa, é fator que contribuiu para o acesso igualitário dos negros aos quadros das instituições de segurança pública. A baixa escolaridade dos negros é uma barreira social ao ingresso, que nos últimos anos estão exigindo maior escolaridade. Com o aumento da escolaridade, avalia-se que é possível que tenha ocorrido uma diminuição na proporção de negros, tradicionalmente elevada. Este também é o argumento de Araujo (2008) para explicar a diminuição de negros no efetivo da PMDF. Apesar da barreira educacional externa, os entrevistados concordam que os concursos de ingresso aprovam por mérito, sem influência racial ou de qualquer outro tipo.

Durante a formação, alguns alunos negros recordam de terem sido “esculachados” pelos superiores ou colegas, com referências negativas a cor ou raça do entrevistado. Trata-se de um momento em que os novatos são testados, física e psicologicamente, para avaliar a dureza dos candidatos, o que explica alguns excessos. Contudo, o período de formação é visto também como uma fase onde se ensina o ideal igualitário e se desenvolve o espírito de camaradagem e a identidade da pessoa como policial, independente de outros atributos. Digno de nota que alguns policiais mencionaram ter estudado as teorias raciais de Lombroso nas academias, ainda nos anos 80.

De forma geral, assim como no ingresso, a promoção na carreira se dá, até determinado nível hierárquico, por antiguidade e concursos de títulos e provas, sendo em geral isenta de preconceito. De modo geral, os entrevistados concordam que há mobilidade social na carreira, mais do que em outros setores. Contudo, nos níveis hierárquicos mais elevados, os atributos pessoais, como amizades e relações de confiança, acabam contando para promoções. O critério de “merecimento” é subjetivo e aí o preconceito pode se manifestar. Embora as

promoções nas instituições de segurança sejam razoavelmente igualitárias e baseadas no mérito, até certo nível hierárquico, a situação muda quando se fala da indicação para diretorias importantes, cargos de representação, unidades “top” e cargos de comando. Os entrevistados em geral concordam que existe um viés racial na indicação para estes postos de destaque, que atua em detrimento da indicação de negros. Por outro lado, reconhecem que nos governos e administrações onde houve a preocupação com ações afirmativas, como no caso do Rio de Janeiro e outros estados, ser negro foi fator positivo para a assunção a postos de comando. Outra fala comum é a percepção de que as coisas mudaram bastante nas últimas décadas, sendo cada vez mais comum a promoção de negros aos cargos de chefia.

A maioria dos entrevistados não teve problemas pessoais com discriminação pela instituição ou colegas. As evidências de racismo explícito são anedóticas e poderiam em sua maioria ser enquadradas como injúrias. São atribuídas antes ao preconceito de determinados indivíduos dentro da instituição do que a instituição em si. Foram em sua maioria conflitos de ordem pessoal e não políticas institucionais. No entanto, diversos entrevistados falam da existência de um racismo mais sutil e implícito, que passa pela invisibilidade dos negros e exclusão em certas atividades: cadetes negros que não são enviados para formaturas, soldados negros que não estão carregando a bandeira, exclusão de cursos no exterior, de postos e situações que representem a instituição, exclusão das fotos e imagens institucionais. Como na sociedade brasileira em geral, é um tipo de racismo menos evidente e como tal difícil de comprovar e combater. É o que Araujo (2008) denomina de discriminação racial indireta, que “apresenta-se velada onde o discurso se afasta da prática, por conseguinte impede o sujeito discriminado de ascender a cargos, funções ou emprego ou outras situações em razão da cor da pele” (Araujo, 2008, p.28)

Todos os entrevistados disseram ter sido alvo de brincadeiras e chacotas de conteúdo racial em algum momento da vida profissional, por parte de colegas ou superiores. O que muda, basicamente, é a forma como cada um reage às brincadeiras e o contexto em que ela ocorre. Existem desde os que participam da brincadeira, vista como desconcentração de ambiente de trabalho, até os que as encaram como ofensas racistas sérias. Encarando ou não como brincadeira, é nítido o constrangimento que o costume de “brincar” com o tema causa entre os entrevistados negros, principalmente se vindo de superiores ou de pessoas com as quais não tem intimidade. Para não parecer chato e quebrar o clima de descontração, muitos entrevistados deixam o caso passar. Mas reconhecem no comportamento um traço de racismo sutil, que desqualifica a pessoa chacoteada, percebendo-a não como um indivíduo, mas como membro de um subgrupo.

Além do preconceito racial sutil e indireto com relação aos negros nas instituições de segurança, os entrevistados identificaram espontaneamente outras formas de preconceito, por vezes mais acentuada, com relação a outras minorias, como homossexuais, nordestinos e mulheres. Como outras pesquisas já revelaram, os profissionais de segurança de todas as etnias sentem-se eles mesmos bastante discriminados pela população em geral, especialmente de maior renda, que os veem como corruptos, violentos e incapazes. Araujo (2008), assim como Sansone, apontou que os praças se queixam de comportamento discriminatório por parte dos oficiais.⁹

⁹. É digno de nota que na pesquisa de Araujo, os grupos mais discriminados na PMDF, segundo os entrevistados, seriam, pela ordem, os homossexuais (67,7%), os negros (60,5%), seguidos pelos gordos, mulheres e baixinhos

Não obstante os problemas mencionados, as instituições de segurança pública são vistas como mais igualitárias e visivelmente menos preconceituosas do que outras instituições públicas e privadas, com relação à discriminação ao público interno. Há mais transparência quanto aos critérios de ingresso e promoção, a mobilidade social é possível e existem recursos e canais para apelar no caso de preconceito ou racismo, diferentemente do setor privado, onde os critérios de ingresso e promoção são mais facilmente manipuláveis. Por outro lado, a maioria também percebe as instituições de segurança como preconceituosas com relação ao público externo, principalmente jovens negros e pobres. Mesmo policiais negros reproduzem estereótipos raciais nas abordagens e o simples aumento quantitativo de profissionais negros nos quadros seria insuficiente para alterar esta situação.

As opiniões se dividem quando se trata de avaliar qual seria o comportamento da Instituição e seus canais de controle – corregedoria, ouvidoria, procedimentos disciplinares, etc. - se uma denúncia de racismo fosse feita. Para alguns, desde que oficializada e posta no papel, a denúncia seria levada com seriedade pelos canais competentes. Outros entrevistados duvidam desta seriedade, principalmente se tratar-se de denúncia contra superiores hierárquicos. Muitas denúncias deixam de ser efetuadas por medo de represália e falta de confiança e apoio nos órgãos de controle interno. Alguns mencionaram a possibilidade de recorrer a órgãos externos para garantir a reparação, pois enxergam corporativismo nos órgãos internos.

É quase unânime a opinião de que as instituições de segurança agem de forma preconceituosa com relação ao público externo, nas abordagens de suspeitos, apesar do discurso formal de que o critério racial é irrelevante. Muitos entrevistados relataram terem sido abordados em operações policiais quando na folga, principalmente quando dirigindo bons veículos. Reconhecem também que o comportamento não muda, mesmo quando há um policial negro na operação e que a situação pode mesmo piorar. Seja porque trazem estereótipos da sociedade em geral, porque querem dar o exemplo para os colegas ou jovens negros, ou porque aprendem a cultura das ruas, o fato é que policiais negros acabam reproduzindo comportamentos preconceituosos quando imbuídos da função policial. Este fato coloca em cheque a noção de que simplesmente garantir a maior presença de negros na instituição seria uma forma automática de melhorar as relações com os grupos vulneráveis.

A maioria dos entrevistados se posicionou contra o sistema de cotas raciais, em especial para as instituições de segurança, onde impera o ideário meritocrático. Os argumentos são vários: dificuldade de definir quem é negro, injustiça com relação aos mais pobres, temor de que gere tensões raciais, desagregação, percepção de que cota desvaloriza a capacidade dos negros, defesa do esforço e capacidade de cada indivíduo, etc. Muitos concordam, por outro lado, que se houvesse uma cota baseada em critérios educacionais ou financeiros, ela seria melhor do que a cota puramente racial e, além disso, beneficiaria indiretamente aos negros, que estão na base da pirâmide educacional e financeira da sociedade. Uma alternativa à cota seria simplesmente melhorar as condições sociais e educacionais de todos os brasileiros, pois implicaria no aumento de negros em todos os setores. Uma minoria mais militante apoia o sistema de cotas, mesmo que de forma temporária, baseados no argumento da reparação histórica, como uma forma de diminuir as diferenças entre brancos e negros por algumas gerações, com impactos para as gerações futuras.

Existem poucas políticas e materiais que abordem a questão racial nas instituições de segurança seja para o público externo ou interno. A questão racial é negada e pouco discutida, de modo geral, pelas instituições. Foi lembrado que a Lei de Segurança Nacional impedia a discussão racial nas instituições policiais, baseada na ideologia de que seria uma questão desagregadora, contrária a unidade nacional. No entanto, algumas práticas foram mencionadas pelos entrevistados e merecem ser destacadas, até para que sirvam de sugestão para adoção universal em todas as demais instituições de segurança. Entre as políticas

mencionadas estão: Treinamento para sensibilizar policiais sobre como tratar membros de grupos vulneráveis; Documentos de proibem negros de representarem o papel de ladrão nas simulações de treinamento; Revisão do material didático usado no treinamento ou das dicas de segurança para a população, evitando que negros figurem no papel de criminosos; Treinamento sobre ações afirmativas e igualdade racial; Orientações para que o material de propaganda institucional reflita a heterogeneidade da população, incluindo orientais, negros, mulheres, etc.; Cotas para negros e índios nos concursos para ingresso na instituição. Valorização da história e cultura negra no Brasil nos cursos de formação e cerimônias especiais no Dia da Consciência Negra.

Pesquisa quantitativa

Metodologia e observações preliminares

A pesquisa quantitativa foi realizada através de um formulário eletrônico encaminhado por e-mail durante os meses de maio a julho de 2013. Para o envio do formulário utilizamos a base de e-mails da Senasp, que é composta por 497.524 endereços eletrônicos de profissionais de segurança pública que em algum momento realizaram os cursos de ensino à distância promovidos pelo Ministério da Justiça. Deste total, 14.105 formulários foram entregues por e-mail e 8694 respondidos on-line pelos policiais, utilizando ferramenta construída através do site Encuesta Fácil. Depois de desconsiderar os formulários incompletos ou inconsistentes, finalizamos com uma amostra 7876 entrevistados para os cruzamentos subsequentes.

O formulário eletrônico permitiu a construção de 25 perguntas fechadas e abertas, de resposta obrigatória e com saltos lógicos. As questões relativas ao perfil, a percepção do racismo e políticas públicas de combate ao racismo foram feitas a todos os entrevistados, com o intuito de compará-los, enquanto as perguntas relativas a experiência e notificação de incidentes de racismo foram feitas apenas aos que se identificaram como não brancos no perfil, para conseguirmos uma estimativa da incidência entre os não-brancos. Notificação foi perguntada apenas aos que responderam afirmativamente sobre denúncias de casos de racismo, assim como a satisfação com os resultados da denúncia. Isto significa que o N (total de respostas) varia para cada grupo de perguntas.

Responderam aos formulários policiais civis e militares, bombeiros, guardas municipais e integrantes das perícias, de todos os escalões e de todos os estados brasileiros. Deve-se alertar contudo que a base de e-mails da Senasp não representa fielmente o policial brasileiro médio. Existe um viés de seleção na base na medida em que a participação nos cursos do EAD é facultativa e atrai os mais interessados e escolarizados, com acesso a computador, internet e algum tempo para a realização dos cursos. Como toda pesquisa não aleatória e de participação voluntária, há também um viés de seleção em função do tema da pesquisa, que provavelmente atraiu mais os que já tinham um interesse prévio na questão ou algum incidente a relatar. Embora não se trate de amostragem aleatória, para a qual podemos calcular níveis de significância e intervalos de erro, trata-se de uma amostra gigantesca, colhido num universo razoavelmente homogêneo, com são as instituições de segurança. Confiando na “lei dos grandes números” e seus postulados, acreditamos que assim mesmo a amostra representa com relativa fidelidade o pensamento dos policiais brasileiros sobre o tema racismo institucional.

A título de curiosidade sobre a relação entre os resultados e o tamanho da amostra, tomemos uma questão qualquer do formulário, por exemplo, percepção de racismo na instituição comparada ao resto da sociedade. Mesmo variando sensivelmente o tamanho da amostra, os resultados, a partir de certo N de amostra, são muito similares. Numa categoria homogênea como a dos profissionais de segurança, o custo de aumentar significativamente o tamanho da amostra é elevado em comparação aos ganhos de qualidade obtidos. Amostras maiores são necessárias quando começamos a controlar e cruzar a base com outras variáveis mas para as frequências simples, o exemplo mostra que teríamos basicamente os mesmos resultados, mesmo se tivéssemos trabalhado com 10% dos formulários obtidos.

Tabela 17 – Porcentagens se alteram pouco, independente do tamanho da amostra

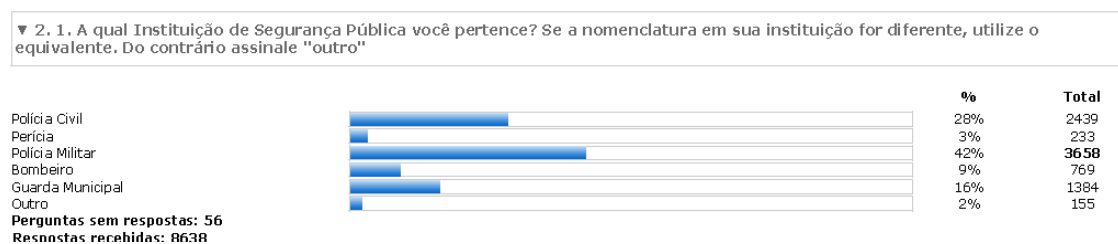
O Sr(a) acha que a sua instituição de segurança pública é mais, menos ou igualmente racista do que o resto da sociedade ?				
igualmente	35,8	35,6	35,1	36,4
mais	3,8	3,7	3,5	3,6
menos	43,8	44	45,9	43,1
não sei	16,5	16,7	15,1	16,9
Tamanho da amostra	7876	5908	1945	758

Características demográficas e socioeconômicas da amostra

Dos profissionais que integraram a amostra, 80,8% pertenciam ao sexo masculino, 26,5% tinham menos de 34 anos de idade e 70,7% ganhavam até 5 mil reais mensais. Visto de outro modo, 84,5% pertenciam aos quadros subalternos de suas instituições. Além disso, 56,8% exerciam atividades fim em suas instituições de origem, 37,3% exerciam alguma outra atividade remunerada para complementar a renda e 21,8% tinham já 23 ou mais anos de serviço na sua instituição. É digno de menção que 40,2% dos participantes declarou ter concluído curso superior (incluindo as academias policiais), porcentagem que provavelmente destoa do universo das policiais mas que reflete o perfil dos policiais que participaram dos cursos de ensino a distância da Senasp, de onde a base de e-mails para a pesquisa foi extraída. Como veremos adiante, quanto maior a escolaridade do entrevistado, menor a vitimização e percepção de racismo. Isto significa que se há algum viés nos resultados, ele opera no sentido de subestimar a incidência do fenômeno, de modo que os resultados encontrados podem ser conservadores.

A tabela abaixo reproduz a composição da amostra por instituição de segurança pesquisada.

Tabela 18 – porcentagem por Instituição



Fonte: Pesquisa Racismo Institucional

Do ponto de vista da pesquisa, procuramos garantir apenas que a amostra refletisse as características raciais do universo policial, que por sua vez reflete de maneira mais ou menos fiel a composição racial da população brasileira, como vimos anteriormente. Dado o interesse pela temática da pesquisa, a amostra superestima levemente a presença de negros e subestima levemente a presença de brancos nas polícias. Os desvios são todavia pequenos de modo que optamos por não utilizar nenhum fator de ponderação nas respostas.

Tabela 19 – porcentagem por cor e fonte

cor	Policiais	Brasil IBGE	Pesquisa
Branca	48,0	47,7	46,2
Preta	7,4	7,6	9,9
Parda	42,4	43,1	42,5
Amarela	1,3	1,1	1,1
Indígena	0,3	0,4	0,3
NS/NR	0,7	0,0	0,0
total	100,0	100,0	100,0

Fontes: Pesquisa Senasp Perfil Institucional, IBGE e Pesquisa Racismo Institucional

Variáveis Demográficas e socioeconômicas:

Quando cruzamos as variáveis demográficas e socioeconômicas dos entrevistados por cor, notamos fortes diferenças entre os grupos, diferenças que são necessárias ter em mente quando formos analisar os outros blocos de questões, uma vez que elas podem influenciar (como variáveis intervenientes ou supressoras) as opiniões dos entrevistados. Assim, por exemplo, verificamos que a percepção sobre presença de discriminação nas instituições é bem mais forte entre as mulheres, nos membros das Guardas Municipais, entre indivíduos de renda baixa e entre os membros dos escalões subalternos das instituições de segurança. Sexo, renda e hierarquia, deste modo, intervêm na relação entre cor e as demais variáveis, tornando as associações mais fortes para mulheres dos grupos subalternos e baixa renda e mais fracas para homens do grupo superior e renda alta. Quando controlamos o cruzamento de cor por outras variáveis, como sexo, renda e hierarquia, algumas associações encontradas caem a ponto de tornarem-se não significativas e neste caso agem como variáveis supressivas. Voltaremos a esta tópico ao final do texto mas queremos chamar a atenção desde já para a heterogeneidade do fenômeno que estamos tratando.

As tabelas do relatório apresentam apenas as associações bi-variadas entre as questões, sem exercer controle sobre estas outras variáveis demográficas e socioeconômicas. Quando controlamos por outras variáveis, por exemplo sexo ou nível hierárquico, as associações se mantêm significativas mas perdem força e algumas poucas deixam mesmo de existir, implicando que “cor” algumas vezes pode ser uma variável espúria e que algumas associações encontradas se explicam por estas outras variáveis não controladas.

Voltando as questões demográficas e socioeconômicas, com exceção da área de atividade (fim ou meio) e da idade, todas as demais variáveis apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre os grupos raciais. Para mostrar estas diferenças selecionamos uma categoria específica da variável analisada e apresentamos nas últimas colunas das tabelas o coeficiente de Qui-quadrado e seu nível de significância¹⁰. A escala cromática vermelho a verde ilustra a força da associação entre as variáveis.

¹⁰ O coeficiente de Qui Quadrado, embora bastante utilizado, sofre de uma deficiência intrínseca, que é a sensibilidade em relação ao tamanho da amostra. Assim, quanto maior o N, maior será o coeficiente e com um N de quase 8 mil casos, quase todos os coeficientes mostrados são grandes. É preciso portanto

Tabela 20 – perfil demográfico, por cor

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	branco	pardo	preto	total	X2	sig	N
INSTITUIÇÃO	1.A qual Instituição de Segurança Pública você pertence? Se a nomenclatura em sua instituição for diferente, utilize o equivalente. Do contrário assinale "outro"	polícia civil	33,8	23,2	23,8	28,3	222,4	0	7876
CARGO	Qual o seu cargo / posto atual ?	cargos superiores	18,5	12,8	12,6	15,5	48,9	0	7876
ANOSSEVIÇO	Tempo de serviço na instituição (em , aproximadamente)	8 ou menos	27	25,7	26,2	26,5	33	0,001	7153
AREAS	Em qual(is) área(s) você classifica as atividades que realiza atualmente ?	atividade meio	43,9	41,9	45	43,2	7,3	0,495	7876
RENDA	Qual sua renda média mensal bruta (sem descontos - apenas seus rendimentos pessoais e não do total do domicílio)?	alta	13,5	9	8,1	11	110	0	7765
SEXO	Você é do sexo?	masculino	78,7	84,2	76,6	80,8	47,7	0	7876
ESCOLARIDADE	Indique o curso de nível mais elevado concluído	ensino superior	42	38,2	40,5	40,2	175,9	0	7876
IDADE2	Qual a sua idade? (em anos, não a data de nascimento)	34 anos ou menos	26	26,7	26,7	26,4	27,2	0,007	7604

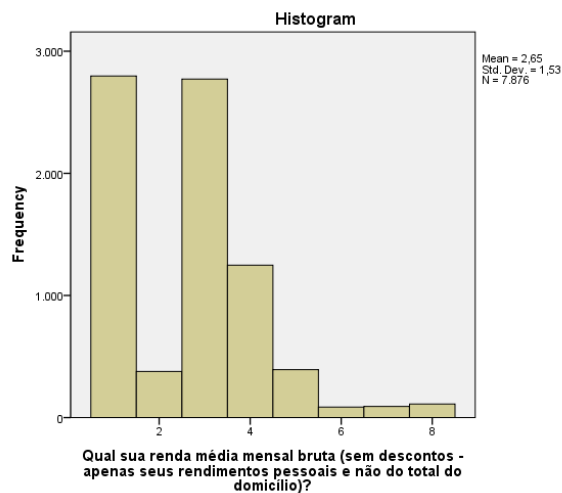
Fonte: Pesquisa Racismo Institucional

A tabela revela, por exemplo, que a porcentagem de brancos é maior nos cargos superiores (18,5%), no grupo de 8 anos ou menos de serviço (27%), na Polícia Civil (33,8%), nas classes altas de rendimento (13,5%) e no grupo com ensino superior (42%). A pesquisa confirma o já encontrado em outras anteriores: embora o perfil racial das instituições reflita o perfil racial da população, os pardos e pretos estão concentrados nas hierarquias inferiores e nos grupos de renda e educação mais baixos dentro de cada instituição. Desconfio que este é o padrão para a maioria das instituições (forças armadas, executivo, empresas privadas, etc.) quando cruzamos composição racial dos funcionários com hierarquia e renda.

Carreira e satisfação profissional:

O gráfico da renda média dos profissionais segue uma distribuição enviesada, com o grosso do efetivo concentrado nas faixas inferiores de renda (1 a 3 e 3 a 5 mil) e uma minoria nas faixas superiores de renda, reproduzindo o padrão de concentração de renda da sociedade brasileira.

olhar para a coluna de significância para ter uma ideia mais precisa da força da associação e se ela é estatisticamente significativa.



A grande parcela de profissionais nas faixas inferiores de renda- aliada a escala de trabalho - explica em parte porque 37% dos entrevistados afirmou desempenhar outra atividade remunerada para complementação da renda. O bico policial, embora vedado, é hoje uma realidade para grande parte dos profissionais e é preciso de alguma forma reconhecê-lo e regularizá-lo.

Tabela 21 – perfil demográfico, frequências simples

▼ 6. Qual sua renda média mensal bruta (sem descontos - apenas seus rendimentos pessoais e não do total do domicílio)?			
		%	Total
menos de 1.000,00 reais		1%	106
1.001,00 a 3.000,00 reais		36%	3082
3.001,00 a 5.000,00 reais		35%	3030
5.001,00 a 8.000,00 reais		16%	1352
8.001,00 a 10.000,00 reais		5%	415
10.001,00 a 15.000,00 reais		5%	405
mais de 15.000,00 reais		1%	92
prefiro não informar		1%	129
Perguntas sem respostas: 83			
Respostas recebidas: 8611			
▼ 7. Você desempenha outra atividade remunerada para complementação de sua renda?			
		%	Total
sim		37%	3194
não		63%	5389
Perguntas sem respostas: 90			
Respostas recebidas: 8583			
▼ Caso tenha respondido que não exerce outra atividade remunerada na questão anterior, selecione os motivos			
		%	Total
não tenho necessidade		15%	763
não tenho tempo		37%	1834
não é permitido, mas teria se pudesse		41%	2050
Outra (Por favor, especifique) Detalhe		14%	696
Perguntas sem respostas: 3723			
Respostas recebidas: 4971			

Entre os que não desempenham outra atividade, muitos o fariam (41%) se fosse permitido ou se tivessem tempo (37%). Apenas 15% alegaram ausência de necessidade para não exercer outra atividade.

Tabela 22 – motivos para o ingresso

▼ B. Quais foram os motivos que o levaram a ingressar na segurança pública? Selecione a(s) alternativa(s) que seja(m) mais representativa(s) de sua motivação.

	%	Total
Influência de familiares/amigos	18%	1527
Estabilidade do serviço público	57%	4893
Remuneração e/ou benefícios	21%	1770
Natureza da atividade/adrenalina	13%	1155
Nobreza da função	27%	2300
Agir na defesa do cidadão	27%	2278
Oportunidade de prestar ajuda à comunidade	29%	2477
Status, prestígio social relacionados à carreira	5%	429
Falta de opção no mercado de trabalho	8%	720
Oportunidade (prestando diferentes concursos)	20%	1715
Vocação	31%	2630
Poder associado à carreira	2%	139
Não sei/nunca pensei a respeito destas motivações	2%	149
Outra (Por favor especifique) Detalhe	4%	336

Como encontrado em outras pesquisas, a estabilidade do serviço público (57%) está entre os principais motivos para o ingresso na carreira, ao lado da “vocação” e razões altruísticas. A estabilidade e possibilidade de ascensão atraíram tradicionalmente os mais pobres para o serviço público no Brasil e entre eles muitos negros, o que explica em parte a presença destes nas profissões de farda, como discutido anteriormente. Os motivos materiais, como estabilidade, remuneração e falta de opção no mercado de trabalho foram proporcionalmente mais assinalados pelos não brancos, coerentemente com o status socioeconômico do grupo. Motivos mais “altruístas” são escolhidos pelos de melhor nível social e motivos mais concretos pelo de pior nível.

Apesar da baixa remuneração e riscos associados a carreira, a maioria dos profissionais diz estar satisfeita ou medianamente satisfeita com a profissão escolhida. O bom relacionamento com os colegas e superiores é um dos elementos que trazem satisfação profissional, ao lado da possibilidade de ascensão na carreira. Em contrapartida, os entrevistados não se mostraram especialmente satisfeitos com o reconhecimento do seu trabalho por parte dos superiores e principalmente pela sociedade.

Tabela 23 – satisfação profissional

▼ 9. Em relação à sua profissão, você se considera

	%	Total
satisfeito(a)	47%	4029
nem satisfeito(a), nem insatisfeito(a)	31%	2635
insatisfeito(a)	22%	1854
não sei	1%	72

Perguntas sem respostas: 104
Respostas recebidas: 8590

▼ 10. Ainda com relação a satisfação, responda se concorda ou discorda das afirmativas abaixo

	1. concordo muito	2. concordo	3. nem concordo, nem discordo	4. discordo	5. discordo muito	Média	Total
Meu trabalho é reconhecido pelos meus superiores	11%(894)	31%(2630)	25%(2149)	20%(1688)	13%(1119)	2,94	8480
Meu trabalho é reconhecido pela sociedade	11%(957)	23%(1981)	22%(1896)	27%(2284)	16%(1360)	3,13	8478
Tenho bom relacionamento com meus superiores	25%(2091)	53%(4483)	16%(1362)	4%(373)	2%(194)	2,07	8503
Tenho bom relacionamento com meus colegas	41%(3494)	52%(4425)	5%(455)	1%(90)	0%(37)	1,68	8501
Tenho possibilidade de progredir na carreira	15%(1257)	35%(2965)	16%(1386)	18%(1493)	16%(1382)	2,86	8483
Tenho salário, benefícios e estabilidade de emprego garantidos	14%(1225)	45%(3852)	18%(1542)	15%(1248)	7%(618)	2,55	8485
Realizo meu trabalho com gosto	42%(3568)	43%(3627)	10%(871)	4%(321)	2%(133)	1,81	8520
						2,43	

Perguntas sem respostas: 130
Respostas recebidas: 8564

Quando cruzamos estas variáveis por cor, encontramos contrastes significativos entre os grupos raciais. Pardos e pretos tendem a exercer proporcionalmente mais outras atividades remuneradas, até porque, como vimos, estão concentrados nos escalões inferiores da hierarquia. Com relação aos motivos da satisfação, note-se como os benefícios da carreira – estabilidade, remuneração, falta de opções no mercado, são especialmente relevantes para os

pardos e pretos, obviamente relacionado ao status socioeconômico do grupo. Os dados corroboram os achados da pesquisa de Araujo (2008) que constatou igualmente, ao analisar os motivos de ingresso na PMDF, que os brancos entram proporcionalmente mais por “vocação” e os negros por “falta de opção”, “pelo salário” e pela “possibilidade de ascensão”. (p.57)

Tabela 24 – motivos para ingresso e satisfação profissional, por cor

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	branco	pardo	preto	total	X2	sig	N
OUTRAATIVIDADE	Você desempenha outra atividade remunerada para complementação de sua renda?	sim	35,8	38	41,4	37,3	32,8	0	7876
EXERCE1	não tenho necessidade		10,7	7,8	6	9	28,1	0	7876
EXERCE2	não tenho tempo		21,8	20,8	20,3	21,3	4,6	0,322	7876
EXERCE3	não é permitido, mas teria se pudesse		23,6	24,4	24,8	24,1	2	0,725	7876
MOTIVOS1	Influência de familiares/amigos		19	16	17,6	17,5	13,1	0,01	7876
MOTIVOS2	Estabilidade do serviço público		55,3	58,9	61,3	57,5	15,9	0,003	7876
MOTIVOS3	Remuneração e/ou benefícios		18,8	22,9	21	20,9	19,3	0,001	7876
MOTIVOS4	Natureza da atividade/adrenalina		15,1	13,2	12,1	14	8,3	0,079	7876
MOTIVOS5	Nobreza da função		29,6	25,3	24,6	27,2	20,2	0	7876
MOTIVOS6	Agir na defesa do cidadão		27,4	26,5	25,1	26,8	2,3	0,664	7876
MOTIVOS7	Oportunidade de prestar ajuda à comunidade		30,8	27,8	25,6	29	13,2	0,01	7876
MOTIVOS8	Status, prestígio social relacionados à carreira		4,7	5	5,9	5	2,4	0,653	7876
MOTIVOS9	Falta de opção no mercado de trabalho		7,5	9	11,2	8,5	13	0,011	7876
MOTIVOS10	Oportunidade (prestando diferentes concursos)		19,2	20,6	22,5	20,2	5,9	0,204	7876
MOTIVOS11	Vocação		32,4	29,8	27,8	30,9	9,6	0,048	7876
MOTIVOS12	Poder associado à carreira		1,6	1,6	1,8	1,7	1,1	0,889	7876
SATISFAÇÃO	Em relação à sua profissão, você se considera	satisfeito	48,5	46,5	41	46,9	23,1	0,027	7876
SATIS1	Meu trabalho é reconhecido pelos meus superiores	discordo muito	11,5	14	17,2	13,1	63	0	7876
SATIS2	Meu trabalho é reconhecido pela sociedade	discordo muito	15,6	15,3	21,3	16	45,6	0,001	7876
SATIS3	Tenho bom relacionamento com meus superiores	discordo muito	2	2,2	3,6	2,2	46,5	0,001	7876
SATIS4	Tenho bom relacionamento com meus colegas	discordo muito	0,4	0,4	0,8	0,4	18,7	0,54	7876
SATIS5	Tenho possibilidade de progredir na carreira	discordo muito	16,2	15,5	21,5	16,4	37,5	0,01	7876
SATIS6	Tenho salário, benefícios e estabilidade de emprego garantidos	discordo muito	7,3	6,9	8,5	7,2	32,1	0,041	7876
SATIS7	Realizo meu trabalho com gosto	discordo muito	1,5	1,2	2,6	1,4	22,8	0,296	7876

Branco são relativamente mais satisfeitos com a carreira. Note-se que em todos os motivos de insatisfação, pardos e pretos estão proporcionalmente entre os mais insatisfeitos, em todos os quesitos. Particularmente relevante para a pesquisa é a questão “possibilidade de progredir

na carreira”: a porcentagem dos que discordam muita desta afirmação sobe para 21,5% dos pretos, em contraste com 16,4% da média dos entrevistados. Pode-se levantar a hipótese de que a existência do racismo institucional pode ser um dos muitos motivos pelos quais negros mostram mais insatisfação com a carreira.

Percepção do racismo

Como o restante da população, os policiais percebem a existência do racismo na sociedade brasileira, especialmente no que diz respeito a relações com a justiça/polícia e esfera do trabalho. Por outro lado a vida das pessoas é menos influenciada pela cor nas esferas do casamento, atendimento em repartições públicas e convívio social. De modo geral, em todas as esferas da vida os entrevistados notam alguma influência da cor ou raça.

Tabela 25 – influência da cor na vida das pessoas

▼ 15. Em sua opinião, no Brasil, a vida das pessoas é influenciada por sua cor ou raça? Em quais setores da vida?				
	muito	pouco	nada	Total
Casamento	23%(1850)	50%(4050)	27%(2201)	8101
Trabalho	49%(4020)	40%(3249)	11%(931)	8200
Escola	38%(3085)	47%(3808)	15%(1259)	8152
Atendimento à saúde	33%(2670)	46%(3741)	21%(1741)	8152
Repartições Públicas	35%(2882)	46%(3716)	19%(1565)	8163
Convívio social	45%(3680)	44%(3585)	11%(936)	8201
Relações com a Justiça/polícia	50%(4116)	36%(2913)	14%(1158)	8187
Outra	24%(1298)	44%(2424)	32%(1743)	5465
Perguntas sem respostas: 401				

Como esperado, grandes diferenças de opinião entre os grupos raciais se manifestam quando abordamos estas questões, que por motivos óbvios são muito mais sensíveis aos não brancos. Assim, por exemplo, a questão da influência da cor nas diversas esferas da vida, do casamento às relações com a polícia e justiça, é vista como muito mais importante entre pardos e pretos. Note-se que a opinião dos pardos está sempre a meio caminho entre as opiniões de brancos e pretos. Os coeficientes são bastante elevados quando comparados com outros blocos de perguntas, sugerindo que as opiniões são bastante divergentes entre os grupos raciais. Observe-se em especial a questão das relações com a justiça e a polícia: mesmo integrando forças de segurança, 52,7% dos pardos e 73,5% dos negros concordam que a vida das pessoas é influenciada pela cor quando se trata desta esfera em particular.

Tabela 26 – influência da cor na vida das pessoas, por cor

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	branco	pardo	preto	total	X2	sig	N
INFLUENCIADA1	Casamento	muito	19,4	22,6	33,2	22,2	145,4	0	7876
INFLUENCIADA2	Trabalho	muito	38,5	53,1	74,4	48,4	444,5	0	7876
INFLUENCIADA3	Escola	muito	28,8	42,2	53,6	37	327,9	0	7876
INFLUENCIADA4	Atendimento à saúde	muito	24,2	36,8	47,4	32,1	364,8	0	7876
INFLUENCIADA5	Repartições Públicas	muito	23,9	40,4	60,3	34,7	623,4	0	7876
INFLUENCIADA6	Convívio social	muito	36,3	48,9	60,9	44,3	286	0	7876
INFLUENCIADA7	Relações com a Justiça/polícia	muito	41,9	52,7	73,5	49,7	337,5	0	7876

De maneira geral, quanto menor a renda do indivíduo, maior também a porcentagem dos que acham que cor influencia muito as diversas esferas da vida. O mesmo ocorre com os indivíduos em hierarquias subalternas, que geralmente equivale a renda menor. A única exceção ocorre na categoria “casamento”, onde são as pessoas de renda mais elevada e hierarquia superior que avaliam como mais intensa a influencia da cor. Parte da associação observada entre renda e influencia da cor nas diversas esferas da vida se explica também pelo fato dos negros serem maioria nos grupos de renda baixa e média.

Tabela 27 – influência da cor na vida das pessoas, por renda

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	BAIXA	MÉDIA	ALTA	TOTAL	X2	SIG	N
COR	De acordo com as categorias de raça/cor adotadas pelo IBGE, você se classifica como:	BRANCO	39,6	48,8	56,5	46,2	110	0	7765
INFLUENCIADA1	Casamento	muito	20,6	22,4	26,3	22,2	14,7	0,022	7765
INFLUENCIADA2	Trabalho	muito	51,9	48,2	38,4	48,5	63,8	0	7765
INFLUENCIADA3	Escola	muito	40,2	35,9	31,3	37	52,1	0	7765
INFLUENCIADA4	Atendimento à saúde	muito	34,2	31,7	26,3	32,1	55	0	7765
INFLUENCIADA5	Repartições Públicas	muito	38,2	34	25,9	34,7	75,8	0	7765
INFLUENCIADA6	Convívio social	muito	46,7	43,7	39,3	44,4	29,7	0	7765
INFLUENCIADA7	Relações com a Justiça/polícia	muito	51,2	49,8	44,7	49,7	23,1	0,001	7765
		média	40,4	38,0	33,2	38,4			

O cruzamento por posição na hierarquia praticamente reproduz o observado no cruzamento por renda, que é um equivalente monetário da posição. Com exceção de casamento, em todas as demais esferas os grupos subalternos externam percentuais superiores de influencia da cor.

Tabela 28 - influência da cor na vida das pessoas, por hierarquia funcional

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	SUBALTERNOS	SUPERIORES	TOTAL	X2	SIG	N
INFLUENCIADA1	Casamento	muito	21,5	25,9	22,2	17	0,001	7876
INFLUENCIADA2	Trabalho	muito	44,9	39,8	48,4	59,8	0	7876
INFLUENCIADA3	Escola	muito	37,9	32,6	37	35,4	0	7876
INFLUENCIADA4	Atendimento à saúde	muito	32,9	27,4	32,1	57	0	7876
INFLUENCIADA5	Repartições Públicas	muito	36,1	27,2	34,7	64,2	0	7876
INFLUENCIADA6	Convívio social	muito	45	40,8	44,3	19,3	0	7876
INFLUENCIADA7	Relações com a Justiça/polícia	muito	50,3	46,5	49,7	18,6	0	7876

No tópico abaixo tratamos da percepção de racismo não mais na sociedade em geral mas especificamente dentro das instituições de segurança pública. De modo geral, as instituições de segurança são percebidas como razoavelmente igualitárias, principalmente no que tange ao ingresso e progressão na carreira. Este igualitarismo diminui quando avançamos para questões como ocupação de cargos de destaque e promoções por merecimento, mas ainda assim a maioria guarda uma percepção favorável do comportamento institucional.

No ambiente de trabalho, apenas 6% concordam com a afirmativa de que pretos / pardos “nunca” são tratados de forma igualitária. Brancos são mais privilegiados “sempre” para 16% dos entrevistados e pretos são privilegiados para apenas 2% dos entrevistados. O advento das ações afirmativas fez com que para alguns brancos os negros parecessem como privilegiados, como vimos na etapa qualitativa da pesquisa.

Tabela 29 – percepção de igualitarismo, frequências simples

▼ 18. Na sua opinião, dentro das instituições de segurança, pretos e pardos têm as mesmas chances:

	sim	não	não sei	Total
a. de entrar para as instituições de segurança pública ?	82%(6774)	11%(947)	6%(527)	8248
b. de progredir na carreira ?	77%(6368)	15%(1248)	8%(630)	8246
c. de ocupar postos superiores de chefia?	70%(5811)	19%(1602)	10%(832)	8245
d. de ocupar postos de destaque ? (porta voz, comandante ou delegado geral, casa civil ou militar, etc)?	62%(5140)	24%(1942)	14%(1160)	8242
e. de ser promovido ao escalão superior pelo critério de "merecimento"	65%(5375)	20%(1635)	15%(1235)	8245

Perguntas sem respostas: 446

Respostas recebidas: 8248

▼ 19. Gostariamos de conhecer suas opiniões e experiências sobre relações de trabalho entre brancos e pretos/pardos em seu ambiente de trabalho. Considerando as relações de trabalho em sua instituição e a forma como as pessoas são tratadas em função de sua raça ou etnia, você diria que:

	Nunca	Às vezes	Sempre	não sei	Total
Branco e Pretos / Pardos são tratados de forma igualitária	6%(508)	35%(2911)	54%(4434)	5%(382)	8235
Os brancos são mais privilegiados/protegidos	42%(3445)	31%(2512)	16%(1331)	11%(946)	8234
Os pretos / pardos são mais privilegiados / protegidos	65%(5388)	17%(1434)	2%(161)	15%(1250)	8233

Perguntas sem respostas: 458

Respostas recebidas: 8235

▼ 20. Considerando seu estágio atual na carreira, comparativamente aos colegas que ingressaram no mesmo concurso, você diria que:

	Igual	Melhor	Pior	não sei	Total
Colegas brancos encontram-se em estágio	72%(5898)	15%(1197)	1%(82)	13%(1055)	8232
Colegas Pretos ou Pardos encontram-se em estágio	74%(6127)	3%(216)	9%(706)	14%(1180)	8229

Perguntas sem respostas: 461

Respostas recebidas: 8232

▼ 21. O Sr(a) acha que a sua instituição de segurança pública é mais, menos ou igualmente racista do que o resto da sociedade ?

	%	Total
Mais	4%	308
Menos	44%	3595
Igualmente	36%	2922
não sei	17%	1401

Perguntas sem respostas: 463

Respostas recebidas: 8226

Para a maioria, brancos e negros encontram-se em estágio igual na carreira, quando comparados aos ingressantes do mesmo concurso e apenas 4% dos entrevistados dizem que a sua instituição de segurança é mais racista do que o resto da sociedade. A maioria dos entrevistados, 44%, afirmou que sua instituição é menos racista, comparada com as demais instituições. O dado corrobora portanto a etapa qualitativa, onde entrevistados negros frequentemente expressaram semelhante opinião.

Quando saímos da esfera da influência da cor na vida em geral para o âmbito propriamente policial, as diferenças entre os grupos se mantêm fortemente diferentes. Brancos são os que mais avaliam as instituições de segurança como igualitárias, seguidos dos pardos e pretos – com pardos ocupando posição intermediária entre os dois grupos. As diferenças são expressivas, como sugere a magnitude do coeficiente X2: apenas 33% dos pretos avalia que as chances de ocupar postos de destaque são iguais, em contraste com 72,2% dos brancos. Apenas 38,3% dos pretos acha que a promoção por merecimento é igualitária, em contraposição a 75% dos brancos. Por outro lado, 38,4% dos pretos acham que os brancos sempre são privilegiados ou protegidos. Como sugere a tabela, há uma divisão profunda nas instituições entre brancos e não brancos quando o assunto é igualitarismo racial.

Tabela 30 – percepção de igualitarismo, por cor

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	branco	pardo	preto	total	X2	sig	N
CHANCES1	a. de entrar para as instituições de segurança pública ?	sim	88,9	79,3	65	82,3	340,9	0	7876
CHANCES2	b. de progredir na carreira ?	sim	86,9	73,5	51,4	77,5	596,6	0	7876
CHANCES3	c. de ocupar postos superiores de chefia?	sim	80,1	66,6	42,8	70,5	569,9	0	7876
CHANCES4	d. de ocupar postos de destaque ? (porta voz, comandante ou delegado geral, casa civil ou militar, etc)?	sim	72,2	58,3	33	62,3	599,6	0	7876
CHANCES5	e. de ser promovido ao escalão superior pelo critério de "merecimento"	sim	75	61	38,3	65,2	559,2	0	7876
TRATADOS1	Branco e Pretos / Pardos são tratados de forma igualitária	sempre	67,1	46,4	26,6	54	659,4	0	7876
TRATADOS2	Os brancos são mais privilegiados/protegidos	sempre	8,2	19,7	38,4	16,2	762,4	0	7876
TRATADOS3	Os pretos / pardos são mais privilegiados / protegidos	sempre	2,4	1,5	1,4	1,9	67	0	7876
ESTAGIO1	Colegas brancos encontram-se em estágio	igual	80,3	68,2	49,1	71,9	489,4	0	7876
ESTAGIO2	Colegas Pretos ou Pardos encontram-se em estágio	igual	80,5	72,3	59	74,7	370,2	0	7876

Novamente aqui o nível de renda e a posição na hierarquia influenciam as respostas. De modo geral, quanto menor a renda do indivíduo, menor a proporção dos que enxergam as instituições de segurança como igualitárias. A percepção do igualitarismo segue linearmente a renda, como mostra a tabela abaixo. Assim por exemplo, apenas 47,6% dos entrevistados de renda abaixo avaliam que brancos e negros são tratados de forma igualitária, em contraste com 55,9% dos indivíduos de renda média e 67,2% dos de renda alta. Lembre-se que cor, renda e hierarquia não são distribuídas aleatoriamente e que as diferenças de renda aqui expostas refletem em parte a composição racial dos grupos de renda.

Tabela 31 – percepção de igualitarismo, por renda

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	BAIXA	MÉDIA	ALTA	TOTAL	X2	SIG	N
CHANCES1	a. de entrar para as instituições de segurança pública ?	sim	79,8	83	87,7	82,4	38,6	0	7765
CHANCES2	b. de progredir na carreira ?	sim	73	79,1	85,4	77,5	73,2	0	7765
CHANCES3	c. de ocupar postos superiores de chefia?	sim	66,3	71,3	79,7	70,4	64,5	0	7765
CHANCES4	d. de ocupar postos de destaque ? (porta voz, comandante ou delegado geral, casa civil ou militar, etc)?	sim	58,8	62,5	72,2	62,2	53,5	0	7765
CHANCES5	e. de ser promovido ao escalão superior pelo critério de "merecimento"	sim	60,5	65,5	78,5	65,1	97,9	0	7765
			67,68	72,28	80,7	71,52			
TRATADOS1	Branco e Pretos / Pardos são tratados de forma igualitária	sempre	47,6	55,9	67,2	54,1	125,9	0	7765
TRATADOS2	Os brancos são mais privilegiados/protegidos	sempre	18,8	15,2	11,7	16,1	95,6	0	7765
TRATADOS3	Os pretos / pardos são mais privilegiados / protegidos	sempre	1,8	1,6	3,5	1,9	36,8	0	7765
ESTAGIO1	Colegas brancos encontram-se em estágio	igual	69,8	72,3	78,2	72	57,4	0	7765
ESTAGIO2	Colegas Pretos ou Pardos encontram-se em estágio	igual	73,6	74,7	79,5	74,8	30,5	0	7765

Este é um dos poucos tópicos que mostram que também existem diferenças importantes na percepção do igualitarismo institucional quando comparamos as diferentes instituições de

segurança pública. Com algumas exceções, os bombeiros são geralmente os que melhor avaliam sua corporação nos diversos quesitos do bloco igualitarismo, enquanto Guardas Municipais e Perícia apresentam as piores avaliações.

Tabela 32 – percepção de igualitarismo, por instituição

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	BOMBEIRO	GM	PERÍCIA	PC	PM	TOTAL	X2	SIG	N
CHANCES1	a. de entrar para as instituições de segurança pública ?	sim	85,4	79,2	78,2	83,1	83	82,3	31,9	0	7876
CHANCES2	b. de progredir na carreira ?	sim	85,4	71,8	71,6	76	79,9	77,5	113,6	0	7876
CHANCES3	c. de ocupar postos superiores de chefia?	sim	76,7	67,7	60,2	69	72,3	70,5	52,2	0	7876
CHANCES4	d. de ocupar postos de destaque ? (porta voz, comandante ou delegado geral, casa civil ou militar, etc)?	sim	68,4	59,2	57,3	63,2	62,2	62,3	41,2	0	7876
CHANCES5	e. de ser promovido ao escalão superior pelo critério de "merecimento"	sim	71,1	63,1	60,2	65,1	65,4	65,2	36,1	0	7876
TRATADOS1	Branco e Pretos / Pardos são tratados de forma igualitária	sempre	56,4	51	55	57,3	52,5	54	62,1	0	7876
TRATADOS2	Os brancos são mais privilegiados/protegidos	sempre	14,6	17,9	12,8	16	16	16,2	34	0,003	7876
TRATADOS3	Os pretos / pardos são mais privilegiados / protegidos	sempre	1,7	1,3	3,8	2,3	1,8	1,9	46,5	0,001	7876
ESTAGIO1	Colegas brancos encontram-se em estágio	igual	75,2	73,4	75,4	71	71,3	71,9	43,5	0	7876
ESTAGIO2	Colegas Pretos ou Pardos encontram-se em estágio	igual	78,4	77	77,3	73,4	74	74,7	47	0,001	7876

Por fim, como esperado, é maior a porcentagem de pardos e pretos que conhecem casos de procedimentos disciplinares por discriminação na instituição e tendem a avaliar mais severamente a opinião de que as instituições de segurança sejam menos racistas do que as demais.

Tabela 33 – conhecimento sobre procedimento e avaliação de racismo frente a outras instituições, por cor

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	branco	pardo	preto	total	X2	sig	N
PROCEDIMENT	Você conhece ou ouviu falar de algum membro da sua instituição que tenha respondido procedimento disciplinar e /ou ou tenha sido punido por ter discriminado alguém com relação à sua raça /etnia?	sim	13,2	14,3	17,1	14,1	10,4	0	7876
RACISTA	O Sr(a) acha que a sua instituição de segurança pública é mais, menos ou igualmente racista do que o resto da sociedade ?	menos	48,3	42	30,8	43,8	201,4	0	7876

Racismo Institucional: incidência

O bloco de questões abaixo foi aplicado apenas aos não brancos, com a intenção de estimar a incidência do racismo nas instituições de segurança. Ressalte-se que a grande maioria dos profissionais de segurança nunca se sentiu pessoalmente discriminada durante a carreira. As porcentagens mais elevadas são obtidas quando perguntamos por discriminação pela população: neste caso, 9% dos entrevistados respondeu ter sido discriminado frequentemente pela população no exercício de sua atividade profissional. Aqui entram em jogo não apenas a discriminação racial mas também a discriminação contra policiais em geral.

Mesmo que a discriminação não seja generalizada, contudo, é digno de nota que cerca de 6% dos não brancos pesquisados tenha admitido que é ou já foi “frequentemente” discriminado, numa ou outra esfera da carreira. Embora a incidência seja relativamente diminuta, está longe

de ser inexistente, como querem crer as instituições de segurança. Registre-se que a incidência média encontrada é bastante próxima da observada na pesquisa de Soares (5,3%).

E quando controlamos a incidência de discriminação por gênero, renda e hierarquia, estas porcentagens crescem ainda mais: no subgrupo de mulheres de renda e hierarquia baixa, por exemplo, os casos de discriminação na promoção vão a 10%, por superiores hierárquicos sobem para 14% e os casos de discriminação por colegas de trabalho aumentam para 17,3%

Tabela 34 – incidência de racismo e ações tomadas, frequências simples

▼ Em algum momento, durante sua carreira profissional, o Sr(a), pessoalmente, já se sentiu discriminado por causa de sua cor / raça ?				
	Frequentemente	Raramente	Nunca	Total
a. Por seus colegas de trabalho	4%(185)	22%(978)	74%(3321)	4484
b. Por seus superiores hierárquicos	7%(315)	23%(1028)	70%(3140)	4483
c. Por colegas de outras instituições de segurança pública	5%(224)	22%(971)	73%(3285)	4480
d. Pela instituição em que trabalha, durante o processo de seleção	5%(220)	14%(641)	81%(3617)	4478
e. Pela instituição em que trabalha, durante o período de formação profissional	6%(282)	16%(735)	77%(3463)	4480
f. Pela instituição em que trabalha, durante o processo de promoção profissional	7%(325)	14%(644)	78%(3508)	4477
g. Pela instituição em que trabalha, para o exercício de alguma função	9%(393)	18%(796)	73%(3288)	4477
h. Pela população, no exercício de sua atividade profissional (por ex. atendendo uma ocorrência)	9%(389)	25%(1137)	66%(2950)	4476
Perguntas sem respostas: 4209				
Respostas recebidas: 4485				
▼ Se assinalou uma das alternativas anteriores, ao passar por essa(s) experiência(s) mencionadas acima, você: Seleccione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)				
		%	Total	
Realizou denúncia formal em órgão interno (Corregedoria)		3%	51	
Realizou denúncia formal em órgão externo (Ouvidoria)		3%	47	
Realizou denúncia ou procurou orientação junto à sua entidade de classe (associação, sindicato)		5%	86	
Realizou denúncia através do disque denúncia		2%	31	
Realizou denúncia, mas depois desistiu		3%	63	
Fez uma comunicação disciplinar ou representação		5%	97	
Procurou orientação/denunciou através da Central de Atendimento		2%	42	
Não realizou denúncia porque sentiu medo de ser punido (a)		22%	418	
Não realizou denúncia porque foi desencorajado (a) pelo(a)s colegas		14%	261	
Não realizou denúncia porque foi desencorajado (a) pela família e/ou amigos		7%	128	
Não realizou denúncia porque não acredita nos canais existentes		38%	707	
Não realizou denúncia porque desconhece os canais competentes		5%	98	
Não lembra o que fez		9%	174	
Não deseja responder		18%	342	
Outra (Por favor especifique) Detalhe		19%	359	
Perguntas sem respostas: 6824				
Respostas recebidas: 1870				

A incidência de discriminação é maior para os indivíduos de renda mais baixa e que ocupam posições subalternas dentro da hierarquia. Embora os coeficientes sejam menores aqui (o tamanho da amostra também é menor, o que afeta a magnitude dos coeficientes), a relação é linear (quanto maior a renda, menor a discriminação) e as diferenças são todas estatisticamente significativas.

Tabela 35 – incidência de racismo, por renda

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	BAIXA	MÉDIA	ALTA	TOTAL	X2	SIG	N
DISCRIMINADO1	a.Por seus colegas de trabalho	nunca	72,9	74,6	76,9	74,1	5,4	0,5	4174
DISCRIMINADO2	b.Por seus superiores hierárquicos	nunca	69,1	69,9	74,5	70	9,4	0,1	4174
DISCRIMINADO3	c.Por colegas de outras instituições de segurança pública	nunca	71,8	73,6	77,2	73,1	10,5	0,1	4174
DISCRIMINADO4	d.Pela instituição em que trabalha, durante o processo de seleção	nunca	79,2	81,3	82,8	80,6	8,2	0,2	4174
DISCRIMINADO5	e.Pela instituição em que trabalha, durante o período de formação profissional	nunca	76,3	77,3	80,7	77,2	5,7	0,5	4174
DISCRIMINADO6	f.Pela instituição em que trabalha, durante o processo de promoção profissional	nunca	76,8	78,9	80,7	78,2	8,3	0,2	4174
DISCRIMINADO7	g.Pela instituição em que trabalha, para o exercício de alguma função	nunca	70,9	74,7	77,5	73,3	13	0	4174
DISCRIMINADO8	h.Pela população, no exercício de sua atividade profissional (por ex. atendendo uma ocorrência)	nunca	62,4	67	75,9	65,9	29,4	0	4174

As instituições de segurança tem sido até aqui tratadas como um bloco homogêneo mas é certo que existem diferenças importantes entre elas. A tabela abaixo desagrega por instituição a informação sobre a incidência dos diversos tipos de discriminação vivenciados pelos entrevistados. Note-se, por exemplo, o contraste entre Bombeiros e Guardas Municipais: em todas as situações, a porcentagem dos que nunca vivenciaram situações discriminatórias é maior nos Bombeiros e menor nas Guardas. O ethos de camaradagem entre os bombeiros, instituição que goza de grande prestígio na população, pode explicar em parte esta diferença, assim como a composição socioeconômica do efetivo das Guardas, em geral de menor renda comparada as outras instituições.

Tabela 36 – incidência de racismo, por instituição

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	BOMBEIRO	GM	PERÍCIA	PC	PM	TOTAL	X2	SIG	N
DISCRIMINADO1	a.Por seus colegas de trabalho	nunca	77,6	70,3	71,4	75,4	74,1	74	16,1	0,374	4239
DISCRIMINADO2	b.Por seus superiores hierárquicos	nunca	73,8	68,8	72,6	71,4	68,8	70,1	11,9	0,684	4239
DISCRIMINADO3	c.Por colegas de outras instituições de segurança pública	nunca	78,4	66,5	73,8	74,9	73,6	73,2	29,5	0,014	4239
DISCRIMINADO4	d.Pela instituição em que trabalha, durante o processo de seleção	nunca	85,1	78,1	83,3	83,5	78,8	80,6	25,7	0,041	4239
DISCRIMINADO5	e.Pela instituição em que trabalha, durante o período de formação profissional	nunca	80,8	76,6	81	80,9	74,6	77,2	35,8	0,002	4239
DISCRIMINADO6	f.Pela instituição em que trabalha, durante o processo de promoção profissional	nunca	84,1	73,2	78,6	79,2	78	78,1	23,5	0,073	4239
DISCRIMINADO7	g.Pela instituição em que trabalha, para o exercício de alguma função	nunca	80	68,5	76,2	74,7	72,5	73,3	31,8	0,007	4239
DISCRIMINADO8	h.Pela população, no exercício de sua atividade profissional (por ex. atendendo uma ocorrência)	nunca	78,1	61,3	81	69,8	62,2	65,9	69,3	0	4239

Uma das razões pelas quais as instituições de segurança minimizam a questão do racismo institucional está no fato de que a maioria dos casos simplesmente não chega ao conhecimento das instâncias superiores. Entre os que admitiram ter sido discriminado em algum momento da carreira, apenas 3% denunciou formalmente o caso em órgão interno ou externo e somente 5% fez uma representação disciplinar ou representação. A subnotificação de casos é bastante elevada, por vários motivos: a maioria dos vitimados (38%) não realizou denúncia porque não acredita nos canais existentes ou porque sentiu medo de ser punido (22%). Finalmente, entre os poucos que se arriscaram a fazer uma denúncia, 62,6% disseram-se insatisfeitos com a forma como a instituição lidou com o caso.

Além da experiência pessoal com incidentes de racismo e discriminação, a pesquisa abordou também se os entrevistados presenciaram casos deste tipo ocorridos com outros colegas. Trata-se de uma questão projetiva, feita a todos os entrevistados, através da qual não se pode estimar a incidência do fenômeno mas que ainda assim é relevante ao nível da percepção

subjetiva do problema. Muitos negros podem se sentir inibidos em relatar casos sofridos pessoalmente, mesmo com a garantia do anonimato da pesquisa, mas menos inibidos em relatar casos numa questão projetiva.

Conforme esperado, quando avançamos da experiência pessoal de discriminação para o conhecimento de casos com colegas e percepção do fenômeno, a porcentagem dos que presenciaram situações discriminatórias quase dobra: cerca de 10% dos entrevistados (incluindo aí os brancos) presenciou “frequentemente” a discriminação de colegas. Este percentual aumenta se incluirmos também os casos de discriminação pela população (18%), mas que não é foco deste trabalho. Esta reformulação da pergunta que inclui todos os respondentes também é interessante porque brancos podem ter o conhecimento de situações de discriminação que nunca chegaram ao conhecimento das vítimas.

Tabela 37 – percepção sobre racismo

▼ 16. Mesmo sem ter passado pessoalmente por uma situação discriminatória, em algum momento, durante sua carreira profissional, o Sr(a), já presenciou a discriminação de algum colega, por causa de sua cor / raça ?

	Frequentemente	Raramente	Nunca	Total
a. Por seus colegas de trabalho	11%(892)	40%(3250)	49%(4020)	8162
b. Por seus superiores hierárquicos	11%(857)	36%(2906)	54%(4374)	8137
c. Por colegas de outras instituições de segurança pública	10%(785)	34%(2729)	57%(4590)	8104
d. Pela instituição em que trabalha, durante o processo de seleção	6%(479)	21%(1739)	73%(5879)	8097
e. Pela instituição em que trabalha, durante o período de formação profissional	8%(619)	24%(1965)	68%(5540)	8124
f. Pela instituição em que trabalha, durante o processo de promoção profissional	7%(560)	21%(1729)	72%(5821)	8110
g. Pela instituição em que trabalha, para o exercício de alguma função	9%(699)	26%(2129)	65%(5243)	8071
h. Pela população, no exercício de sua atividade profissional (por ex. atendendo um a ocorrência)	18%(1452)	42%(3405)	40%(3254)	8111

Perguntas sem respostas: 476
Respostas recebidas: 8218

Novamente aqui, existe um contraste claro nas percepções dos diferentes grupos raciais. Em todas as situações existe um crescimento linear na porcentagem de entrevistados que presenciou discriminação, conforme passamos de brancos para pardos e pretos. Em média, 17% dos entrevistados pretos diz ter presenciado frequentemente casos de discriminação de colegas por colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou pela instituição, para o exercício de alguma função, praticamente o dobro da porcentagem de brancos.

Tabela 38 – percepção sobre racismo, por cor

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	branco	pardo	preto	total	X2	sig	N
PRESENCIOU1	a.Por seus colegas de trabalho	frequentemente	8,7	10,9	20,1	10,8	238,8	0	7876
PRESENCIOU2	b.Por seus superiores hierárquicos	frequentemente	8,4	10,6	19,4	10,4	208	0	7876
PRESENCIOU3	c.Por colegas de outras instituições de segurança pública	frequentemente	10,1	7,9	14,5	9,6	101,2	0	7876
PRESENCIOU4	d.Pela instituição em que trabalha, durante o processo de seleção	frequentemente	4,4	6,4	11,1	5,9	192,8	0	7876
PRESENCIOU5	e.Pela instituição em que trabalha, durante o período de formação profissional	frequentemente	5,6	8,1	14,5	7,5	217,3	0	7876
PRESENCIOU6	f.Pela instituição em que trabalha, durante o processo de promoção profissional	frequentemente	5,2	6,6	15,7	6,8	227,7	0	7876
PRESENCIOU7	g.Pela instituição em que trabalha, para o exercício de alguma função	frequentemente	6,7	7,9	20,1	8,5	229,4	0	7876
PRESENCIOU8	h.Pela população, no exercício de sua atividade profissional (por ex. atendendo uma ocorrência)	frequentemente	19,5	15	22	17,8	108,5	0	7876

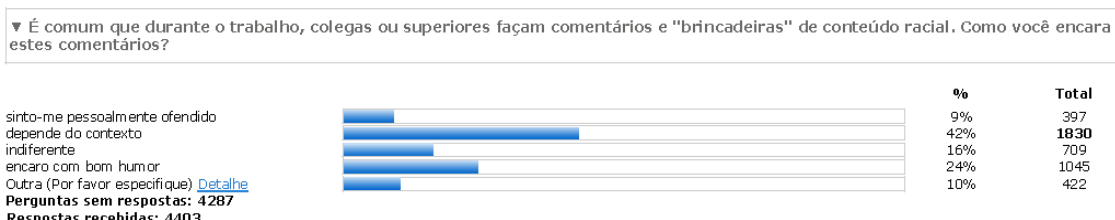
A análise por renda mostra novamente diferenças importantes entre os grupos, com o grupo de renda baixo tendo presenciado “frequentemente” mais casos de discriminação do que os grupos de renda média ou alta. O mesmo fenômeno ocorre entre os indivíduos que ocupam postos subalternos na hierarquia das instituições. Observe-se que o percentual dos que presenciaram discriminação por colegas de trabalho quase dobra quando contrastamos o grupo de renda baixa (11%) com o de renda alta (6,6%).

Tabela 39 – percepção sobre racismo, por renda

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	BAIXA	MÉDIA	ALTA	TOTAL	X2	SIG	N
PRESENCIOU	a.Por seus colegas de trabalho	frequente	12,9	10,3	6,9	10,9	50,9	0	7765
PRESENCIOU	b.Por seus superiores hierárquicos	frequente	11,9	10,2	6,3	10,4	34,6	0	7765
PRESENCIOU	c.Por colegas de outras instituições de segurança pública	frequente	10,5	9,5	7,2	9,6	25,8	0	7765
PRESENCIOU	d.Pela instituição em que trabalha, durante o processo de seleção	frequente	7,2	5,6	2,9	5,9	43,8	0	7765
PRESENCIOU	e.Pela instituição em que trabalha, durante o período de formação profissional	frequente	8,5	7,6	4,3	7,5	27	0	7765
PRESENCIOU	f.Pela instituição em que trabalha, durante o processo de promoção profissional	frequente	8	6,5	4,2	6,8	32,6	0	7765
PRESENCIOU	g.Pela instituição em que trabalha, para o exercício de alguma função	frequente	9,7	8,3	5,4	8,5	32,5	0	7765
PRESENCIOU	h.Pela população, no exercício de sua atividade profissional (por ex. atendendo uma ocorrência)	frequente	19	17,4	15,4	17,7	18,6	0	7765

Muito mais comuns do que casos explícitos de discriminação são as “brincadeiras” de conteúdo racial, algo pelo qual quase todos os entrevistados não brancos já passaram em algum momento durante o trabalho. Mas o que pode parecer brincadeira para uns pode ser uma ofensa de mau gosto para outros: 9% dos pesquisados afirmou sentir-se pessoalmente ofendido com estas brincadeiras. A maioria, porém, acha que depende do contexto ou se diz indiferente com relação a elas. Finalmente, um quarto dos entrevistados diz encarar as brincadeiras de colegas com bom humor. A questão das brincadeiras foi bastante analisada na etapa qualitativa mas valem algumas observações: não há relação entre sentir-se ofendido com as brincadeiras e renda ou hierarquia. Mas as mulheres e os que se declararam pretos são os que mais se declaram ofendidos com as brincadeiras de cunho racial.

Tabela 40 – comportamento com relação a “brincadeiras” de cunho racial



O bloco de questões sobre políticas públicas foi incluído no formulário com um duplo objetivo: avaliar o grau de conhecimento dos policiais sobre a existência de algumas políticas adotadas pelas suas instituições, mas também avaliar o grau de concordância com relação a estas políticas.

Políticas de ações afirmativas para aumentar a quantidade de negros no efetivo ou nos escalões superiores são bastante raras, sendo mais comuns as práticas de treinamento sensibilizante, POPs e estratégias de aproximação com grupos vulneráveis da sociedade. As primeiras, além de raras, sofrem rejeição da maioria dos entrevistados, que julgam que as políticas de ação afirmativa não existem nem deveriam existir nas polícias. As últimas – treinamento, pops e aproximação – além de comuns contam com a simpatia da maioria.

Tabela 41 – conhecimento de políticas públicas

▼ 23. O Sr(a) tem conhecimento de alguma política ou prática formal, adotada pela sua instituição, para:					
	Existe	Existe, mas não deveria	Não existe, nem deveria	Não existe mas deveria existir	Total
a. aumentar a quantidade de profissionais pretos e pardos no efetivo ?	6%(462)	4%(290)	68%(5361)	23%(1817)	7930
b. aumentar a quantidade de profissionais pretos e pardos nos escalões superiores da hierarquia da instituições?	5%(399)	2%(181)	66%(5224)	26%(2074)	7878
c. treinamento para sensibilizar os instituições de segurança pública quanto ao problema do preconceito nas abordagens?	20%(1548)	3%(258)	21%(1663)	56%(4443)	7912
d. POPs (procedimentos operacionais padrão, manuais ou cartilhas abordando o tema do preconceito nas abordagens?)	19%(1501)	3%(232)	21%(1675)	57%(4473)	7881
e. Políticas para se aproximar e melhorar as relações de confiança entre grupos minoritários e vulneráveis da sociedade civil organizada (homossexuais, pretos e pardos, jovens, etc) e a instituições de segurança pública?	24%(1897)	3%(254)	18%(1444)	54%(4302)	7897

Perguntas sem respostas: 693

Como sempre, aqui também as opiniões variam fortemente segundo a cor do entrevistado. A rejeição a políticas de ações afirmativas é forte mesmo entre os pardos e pretos: 46,4% dos pretos julgam que políticas para aumentar os negros no efetivo “não existem nem deveriam existir” e 40,4% rejeita a ideia de aumentar a presença de negros nos escalões superiores através de uma política que não seja a atual, de concursos e provas. O critério meritocrático é predominante no meio policial, onde se entra e progride por meio de concursos e provas. Mas nas duas situações, a rejeição dos brancos as políticas compensatórias é bem superior à rejeição dos negros.

As diferenças de opinião são menos intensas com relação as outras políticas mais comuns, que contam com a simpatia da maioria, mas mesmo assim a rejeição dos brancos é claramente superior a dos não brancos, com os pardos ocupando uma posição intermediária.

A opinião mais discrepante entre os grupos raciais foi em relação à tese da reparação histórica, segundo a qual o governo teria uma obrigação de promover políticas especiais para os negros, como cotas: apenas 14,9% dos brancos concordam com a tese da reparação histórica, em contraste com 55,9% dos que se declararam pretos.

Tabela 42 – conhecimento de políticas públicas, por cor

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	branco	pardo	preto	total	X2	sig	N
POLITICA1	a. aumentar a quantidade de profissionais pretos e pardos no efetivo ?	não existe, nem deveria	72,6	66,5	46,4	67,3	405,6	0	7876
POLITICA2	b. aumentar a quantidade de profissionais pretos e pardos nos escalões superiores da hierarquia da instituições?	não existe, nem deveria	73,7	63,1	40,4	65,8	459,7	0	7876
POLITICA3	c. treinamento para sensibilizar os instituições de segurança pública quanto ao problema do preconceito nas abordagens?	não existe, nem deveria	22,8	20,5	12,3	20,9	163,1	0	7876
POLITICA4	d. Pops (procedimentos operacionais padrão, manuais ou cartilhas abordando o tema do preconceito nas abordagens?)	não existe, nem deveria	23,8	20,1	12,6	21,2	135,8	0	7876
POLITICA5	e. Políticas para se aproximar e melhorar as relações de confiança entre grupos minoritários e vulneráveis da sociedade civil organizada (homossexuais, pretos e pardos, jovens, etc) e a instituições de segurança pública?	não existe, nem deveria	19,8	18,1	11,2	18,3	119,2	0	7876
OBRIGACAO	Algumas pessoas acham que os pretos e pardos no Brasil têm sido discriminados por tanto tempo que o Governo tem uma obrigação especial de ajudá-los a melhorar suas condições de vida. Outras pessoas acham que o Governo não deve dar aos pretos e pardos um tratamento especial ou diferente do restante da população. O Sr(a). acha que:	tratamento especial	14,9	28,2	55,9	24,8	673,5	0	7876

Quando analisamos os resultados por grupo de renda, observa-se que o grupo de renda baixa, que é o que sofre e percebe maior discriminação, é o que menos rejeita políticas de ação afirmativa para aumentar a quantidade de negros nas instituições. Por outro lado, quando falamos de políticas mais generalizadas e leves, como treinamento, pops e aproximação com as minorias, a relação entre opinião e renda deixa de ser linear. A rejeição a estas medidas sobe no grupo de renda média, caindo tanto no grupo de renda baixa quanto no de renda alta.

Tabela 43 - conhecimento de políticas públicas, por renda

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	BAIXA	MÉDIA	ALTA	TOTAL	X2	SIG	N
POLITICA1	a. aumentar a quantidade de profissionais pretos e pardos no efetivo ?	não existe, nem deveria	64,5	67,8	76,1	67,5	78,8	0	7765
POLITICA2	b. aumentar a quantidade de profissionais pretos e pardos nos escalões superiores da hierarquia da instituições?	não existe, nem deveria	62,3	66,1	77,7	65,9	79,6	0	7765
POLITICA3	c. treinamento para sensibilizar os instituições de segurança pública quanto ao problema do preconceito nas abordagens?	não existe, nem deveria	20,5	21,5	20	20,9	47,6	0	7765
POLITICA4	d. Pops (procedimentos operacionais padrão, manuais ou cartilhas abordando o tema do preconceito nas abordagens?)	não existe, nem deveria	20,3	21,9	20,8	21,2	39,7	0	7765
POLITICA5	e. Políticas para se aproximar e melhorar as relações de confiança entre grupos minoritários e vulneráveis da sociedade civil organizada (homossexuais, pretos e pardos, jovens, etc) e a instituições de segurança pública?	não existe, nem deveria	18,1	18,8	17	18,4	44,6	0	7765
OBRIGACAO	Algumas pessoas acham que os pretos e pardos no Brasil têm sido discriminados por tanto tempo que o Governo tem uma obrigação especial de ajudá-los a melhorar suas condições de vida. Outras pessoas acham que o Governo não deve dar aos pretos e pardos um tratamento especial ou diferente do restante da população. O Sr(a). acha que:	tratamento especial	27,3	24,1	19,7	24,8	59,9	0	7765

Finalmente, consistentemente com o averiguado nos tópicos anteriores, os bombeiros, que são o grupo que menos vivencia e percebe as discriminações raciais, são os que mais rejeitam as políticas públicas para a amenização do problema. Guarda Municipal e Perícia, onde a presença e percepção do racismo é maior, são por seu turno as instituições onde é maior a aceitação de políticas de ação afirmativa em geral.

Tabela 44 – conhecimento de política pública, por instituição

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	BOMBEIRO	GM	PERÍCIA	PC	PM	TOTAL	X2	SIG	N
POLITICA1	a. aumentar a quantidade de profissionais pretos e pardos no efetivo ?	não existe, nem deveria	74,8	63,7	66,4	65,4	68,9	67,3	68,1	0	7876
POLITICA2	b. aumentar a quantidade de profissionais pretos e pardos nos escalões superiores da hierarquia da instituições?	não existe, nem deveria	72,8	62,2	68,2	65	66,5	65,8	65,6	0	7876
POLITICA3	c. treinamento para sensibilizar os instituições de segurança pública quanto ao problema do preconceito nas abordagens?	não existe, nem deveria	25,8	18,5	11,8	20,5	21,8	20,9	226,2	0	7876
POLITICA4	d. Pops (procedimentos operacionais padrão, manuais ou cartilhas abordando o tema do preconceito nas abordagens?)	não existe, nem deveria	28,8	17,7	16,1	21,3	21,2	21,2	332,4	0	7876
POLITICA5	e. Políticas para se aproximar e melhorar as relações de confiança entre grupos minoritários e vulneráveis da sociedade civil organizada (homossexuais, pretos e pardos, jovens, etc) e a instituições de segurança pública?	não existe, nem deveria	26,5	14,1	13,3	16,4	19,7	18,3	222,9	0	7876
			45,74	35,24	35,16	37,72	39,62	38,7			

Considerações finais sobre a etapa quantitativa

A noção de que as instituições de segurança sejam ilhas de igualitarismo num mais de discriminação é um mito, como as evidências empíricas da pesquisa sugerem. Em todas as instituições, algo em torno de 6% do efetivo diz ter sofrido discriminação em algum momento da carreira profissional. Esta incidência média sobe para a categoria de mulheres de baixa hierarquia e renda e cai para homens de alta hierarquia e renda. Mas quando comparadas a outras instituições, elas parecem de fato mais igualitárias para os que delas participam.

As denúncias quase nunca chegam aos canais oficiais, por diversos motivos, entre eles o medo de represália e a falta de confiança nos órgãos correccionais. Os poucos que se arriscam a formalizar as denúncias, por sua vez, sentem-se pouco satisfeitos com os resultados, desestimulando ainda mais novas denúncias. Aqui temos algo em que as instituições devem trabalhar para garantir que estes casos sejam tratados internamente de modo mais satisfatório, inclusive com relação a questão das brincadeiras de cunho racial, que são generalizadas mas ofensivas para muitos policiais.

Existem fortes contrastes entre as opiniões de brancos e não brancos com relação a percepção do racismo na sociedade, racismo nas instituições de segurança e no que tange as políticas públicas para lidar com a questão. Digno de nota é a posição sempre intermediária dos pardos, em quase todos os blocos de questões. O achado justifica, portanto a decisão de não considerar pardos e pretos como uma categoria homogênea de negros, como frequentemente se faz, uma vez que existem distinções significativas de vivência e percepção do racismo entre os dois grupos.

A incidência e percepção de racismo, por sua vez, têm seus matizes e está longe de ser homogênea: é maior entre os pretos quando comparados aos pardos, maior entre as mulheres, maior nos grupos subalternos das hierarquias, maior nos grupos de renda mais baixa. Existem também diferenças entre as diversas instituições de segurança quando contrastamos, por exemplo, os bombeiros com as Guardas Municipais, cujos membros parecem sofrer e perceber mais as manifestações de racismo.

Para ilustrar esta heterogeneidade, a tabela abaixo cruza as opiniões sobre chances de entrar, progredir e ocupar postos superiores na carreira segundo a renda, hierarquia, sexo e cor do entrevistado, de modo não bi-variado, mas simultâneo. Como observado, a percepção do igualitarismo na instituição sobe com a renda e é maior nos escalões superiores e entre os homens brancos. O inverso ocorre entre os indivíduos de renda baixa, subalternos e mulheres pretas.

As relações nem sempre são lineares: entre os brancos o igualitarismo sempre sobe com a renda mas entre os pretos a relação por vezes se inverte.

Tabela 45 – igualitarismo, controlando por renda, hierarquia, gênero e cor

VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	renda	superior	masculino	branco
CHANCES1	a. de entrar para as instituições de segurança pública ?	baixa	79,9	86	88,6	76,5
CHANCES2	a. de entrar para as instituições de segurança pública ?	média	83	83,7	85,2	91,1
CHANCES3	a. de entrar para as instituições de segurança pública ?	alta	87,7	89,2	89,9	93
VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	renda	subaltern	feminino	preto
CHANCES1	a. de entrar para as instituições de segurança pública ?	baixa	79,9	79,8	81	69,8
CHANCES2	a. de entrar para as instituições de segurança pública ?	média	83	82,9	81,5	57,4
CHANCES3	a. de entrar para as instituições de segurança pública ?	alta	87,7	81,2	72	55,6
VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	renda	superior	masculino	branco
CHANCES1	b. de progredir na carreira ?	baixa	73	81,4	82,9	64,7
CHANCES2	b. de progredir na carreira ?	média	79,1	81	82,5	91,6
CHANCES3	b. de progredir na carreira ?	alta	85,3	87,6	88,5	92
VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	renda	subaltern	feminino	preto
CHANCES1	b. de progredir na carreira ?	baixa	73	72,9	72,5	49,7
CHANCES2	b. de progredir na carreira ?	média	79,1	78,8	74,8	44,7
CHANCES3	b. de progredir na carreira ?	alta	85,3	76,1	72	55,6
VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	renda	superior	masculino	branco
CHANCES1	c. de ocupar postos superiores de chefia?	baixa	66,3	62,8	54,3	64,7
CHANCES2	c. de ocupar postos superiores de chefia?	média	71,3	75,4	76,7	83
CHANCES3	c. de ocupar postos superiores de chefia?	alta	79,6	82,5	83,5	87,7
VARIÁVEL	REDAÇÃO	categoria	renda	subaltern	feminino	preto
CHANCES1	c. de ocupar postos superiores de chefia?	baixa	66,3	66,3	68,4	45,3
CHANCES2	c. de ocupar postos superiores de chefia?	média	71,3	70,7	67,1	36,2
CHANCES3	c. de ocupar postos superiores de chefia?	alta	79,6	68,1	57	11,1

Observe-se a variação entre os extremos em cada questão: as opiniões sobre as chances iguais de entrar na carreira variam de 93% (entre homens brancos de hierarquia superior e renda elevada) a 55,6% entre mulheres pretas de hierarquia subalterna e renda baixa. As opiniões sobre as chances iguais de progredir na carreira variam de 92% (entre homens brancos de hierarquia superior e renda elevada) a 55,6% entre mulheres pretas de hierarquia subalterna e renda baixa. Finalmente, as opiniões sobre as chances iguais de ocupar postos de chefia variam de 87,7% (entre homens brancos de hierarquia superior e renda elevada) a somente 11,1% quando consideramos as mulheres pretas de hierarquia subalterna e renda baixa.

A relação entre cor e vivência / percepção de racismo se mantém mesmo quando controlamos por uma série de outras variáveis. Mas as associações são as vezes complexas: se tomarmos, por exemplo, a opinião dos pretos, mas que sejam homens, de renda e hierarquia elevada, encontramos percepções de igualitarismos as vezes superiores as dos brancos de categorias subalternas. Isso quer dizer que as associações entre cor e vivência / percepção de racismo não desaparecem mas se enfraquecem consideravelmente. Alertamos assim que estamos diante de relações mais complexas, que devem levar em consideração gênero, posição na hierarquia e renda quando falamos do fenômeno do racismo institucional.

Com relação às políticas compensatórias ou de sensibilização, vimos que as primeiras encontram alguma resistência entre os policiais, mesmo entre os não brancos, onde o pensamento meritocrático é forte. Mas pode-se avançar com mais tranquilidade nas políticas de treinamento, sensibilização e aproximação com os grupos vulneráveis, políticas que contam com mais apoio entre todos os policiais.

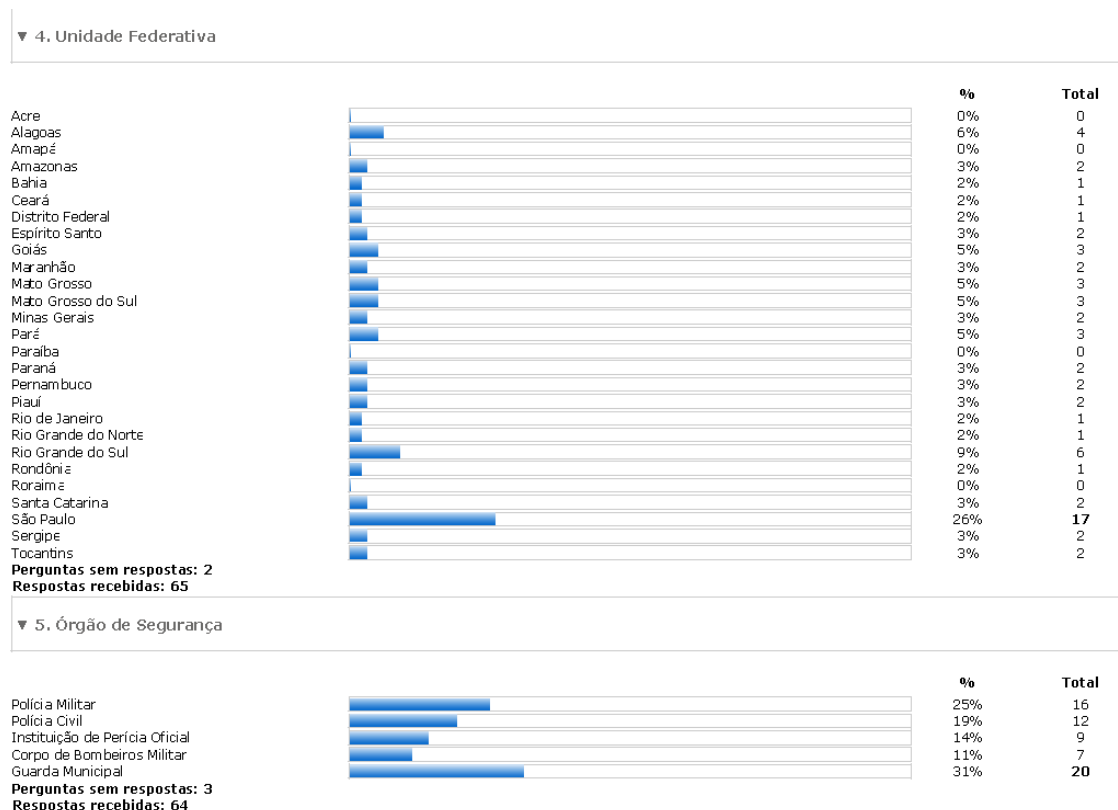
Mapeamento das Políticas para enfrentamento ao Racismo Institucional – pesquisa institucional

Esta etapa da pesquisa previa a realização de uma breve e pequena pesquisa junto às instituições de segurança pública com o intuito de mapear a composição racial dos efetivos, ocupação de cargos de chefia por negros e existência de políticas institucionais para lidar com a questão do racismo institucional.

A Senasp encaminhou e-mail para 129 gestores de instituições de segurança, dos quais 67 responderam a formulário on-line com 12 questões sobre o tema. Depois de eliminados os formulários repetidos, incompletos e inconsistentes chegamos a uma amostra final de 50 respondentes.

A tabela abaixo traz a distribuição das respostas por Estado e Órgão de Segurança, com o intuito de mostrar que o levantamento, embora não tenha pretensão de ser estatisticamente representativo, atingiu uma gama variada de situações locais e institucionais. Acreditamos, por conseguinte que os resultados refletem de modo aproximadamente fiel a situação geral encontrada nas instituições de segurança do país.

Tabela 46 – participação na pesquisa institucional, por UF e instituição



Uma forma de aferir a representatividade do levantamento institucional é averiguar novamente a composição racial das instituições que responderam ao chamado da Senasp. Como mostra a tabela abaixo, em sua última coluna, a composição racial das instituições participantes do levantamento é bastante similar à composição racial das instituições de segurança obtida na etapa quantitativa, que por sua vez reflete razoavelmente a composição racial da população brasileira.

Tabela 47 – porcentagem de cor, por fonte

cor	Policiais	Brasil IBGE	Pesquisa	INSTITUIÇÕES
Branca	48,0	47,7	46,2	46,7
Preta	7,4	7,6	9,9	9,4
Parda	42,4	43,1	42,5	42,1
Amarela	1,3	1,1	1,1	1,7
Indígena	0,3	0,4	0,3	0,1
NS/NR	0,7	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fontes: Senasp, Perfil Institucional, IBGE, Pesquisa Racismo Institucional

Como observado nas etapas anteriores, são poucas as políticas públicas voltadas para lidar com a questão do racismo nas instituições de segurança e ainda mais exíguas as que se dirigem especificamente a questão do racismo institucional ou interno.

Das 50 instituições que responderam ao formulário, nenhuma mencionou a existência de denúncias de racismo interno nas Corregedorias nos últimos 10 anos. Como vimos na etapa quantitativa, embora raras, 1,1% dos negros que sofreram algum tipo de discriminação mencionaram já ter realizado denúncia de racismo na corregedoria de sua instituição. De todo modo, é simbólico que nenhum respondente tenha mencionado a existência destas denúncias: comprova que são muito raras e quase desconhecidas nas instituições.

Das 50 instituições, apenas seis (12%) relataram ter norma que aborde o tema da discriminação interna, política para garantir tratamento igualitário nas promoções ou políticas afirmativas para promover o ingresso de negros na instituição. Do ponto de vista das instituições, aparentemente, a questão do racismo institucional é residual e o igualitarismo pode ser garantido apenas com as normas gerais constitucionais e da administração que garantem o tratamento igualitário a todos os seus membros.

Tabela 48 – denúncias de racismo e políticas anti racismo nas instituições

Questão	categoria	%	N
Nos últimos 10 anos, (2003-2012), o Sr(a) teve conhecimento de denúncias de racismo interno (denúncias de profissionais contra colegas ou superiores, não incluindo denúncias do público externo) na instituição, registradas na Corregedoria?	sim	0	50
Quantas denúncias de racismo (interno) na Corregedoria, nos últimos 10 anos ? Responda 0, se nenhuma.		0	50
A instituição possui norma, material impresso de instrução ou procedimento operacional (portaria, resolução, manual, guia, resolução, POP - procedimento operacional padrão) que aborde o tema da discriminação / racismo nas relações internas entre os profissionais de segurança? Caso exista, por favor descreva resumidamente o material no espaço abaixo:	sim	12	50
Existe alguma política institucional para garantir o tratamento igualitário, do ponto de vista racial, dos profissionais de segurança nas promoções dentro da Instituição? Caso exista, descreva resumidamente a política no espaço abaixo:	sim	12	50
Existe alguma política de ação afirmativa para promover o ingresso de profissionais pretos e pardos (negros), na instituição? Caso exista, descreva resumidamente a política no espaço abaixo:	sim	12	50
O concurso de ingresso para as carreiras na instituição é feito por concurso de provas e títulos, organizado pela própria instituição ou é terceirizado?	terceirizado	96	50

Nos relatos qualitativos, negros que prestaram concursos de ingresso no passado mencionaram que o concurso interno poderia dar margem a discriminação. Neste sentido, é digno de nota que atualmente 96% das instituições pesquisadas realizem no momento concursos terceirizados, que em tese são administrados de modo mais isento.

Como a quantidade de respostas é pequena, a análise das respostas sobre as políticas públicas merece uma análise mais detida das questões abertas, com o objetivo de capturar o discurso predominante. As justificativas oficiais para a inexistência de políticas específicas para trabalhar internamente a questão racial são basicamente as mesmas apontadas na literatura e nas etapas anteriores da pesquisa: resumidamente, “não temos este problema”, “se existe ele pode ser adequadamente tratado pela legislação em vigor” ou “todos são tratados igualmente e tratar desigualmente significa privilégio”.

Justificativas para a não existência de políticas afirmativas:

“Não há material específico impresso, mas há o que dispõem as leis, a partir da constituição federal (art.3º) e demais legislação infraconstitucional. Procura-se atuar de acordo com as disposições legais, em respeito à dignidade da pessoa humana, fundamento do ordenamento jurídico e da convivência social.”

“O tratamento digno e igualitário é a regra em todas as relações, sejam profissionais ou pessoais. Não existe uma política institucional específica pra isso. Trata-se a todos com dignidade e observa-se o que dispõe a Constituição Federal e as leis, as quais são muitas, inclusive no Estatuto do Policial Civil e nas regras disciplinares que regem a instituição. Nunca houve qualquer ocorrência que indicasse problema entre nós quanto a isso.”

“Não. As normas de Direitos Humanos são amplamente divulgadas através dos cursos de formação, cursos de especialização, estágios e Instrução Continuada de Comando (ICC), mormente no que diz respeito à discriminação/racismo, visando transparecer o correto atendimento das ocorrências por parte do policial militar. A capacitação dos policiais militares visa o atendimento do público externo, sendo por analogia aplicada ao público interno, bem como não há ocorrência de prática de discriminação/racismo entre os componentes da PMXX.”

“Não. Porém, todos os gestores de pessoal da PMXX são orientados para tratarem seus superiores, pares e subordinados com urbanidade e respeito levando-se em consideração a Constituição Federal.”

“Não. As promoções na Instituição estão calcadas no estrito cumprimento aos fundamentos da igualdade da pessoa humana, bem como nos princípios da igualdade e legalidade, as quais se materializam em um arcabouço legislativo infraconstitucional que trazem requisitos e

premissas que abrangem indistintamente todos os militares do Estado, independentemente das condições raciais a que estejam inseridos.”

“Não porque na PMXX as ascensões funcionais são de forma igualitária independente de raça, credo ou cor.”

“sim, o fiel cumprimento do artigo 5º da Constituição Federal 1988.”

“Não, ainda não temos este tipo de problema”.

“Não existe política institucional, porém nossa legislação garante tratamento igualitário para todos. (Lei Complementar nº602/11)”.

“Não há. Nunca fomos provocados para dar esse tratamento privilegiado a um segmento racial. Embora considerando-me pardo, pessoalmente, não considero necessário e creio que esse tipo de iniciativa, apelidado camufladamente de "política de ação afirmativa", mais contribui para discriminar do que para incluir e valorizar. Muito perigoso esse caminho”.

“Não. Por motivo de acreditar que tais Políticas de ação afirmativa para promoção do ingresso de profissionais negros na Corporação, poderiam ser analisadas, pela Tropa, como facilitação de ingresso para algumas pessoas em detrimento de sua cor e/ou raça e, assim, os beneficiários serem discriminados, futuramente, por seus colegas que não precisaram das mesmas Políticas/benefícios para ingressarem na Corporação.”

“Não. A sistemática de acessibilidade aos cargos e empregos públicos é garantida a todos os cidadãos, como forma de extirpar discriminações subjetivas e privilégios injustificáveis, desde que possuam os requisitos legais, ultrapassando assim, a máxima da plena igualdade de oportunidade, perfazendo-se em uma garantia constitucional que vem cristalizada no art. 37 da nossa Lex Fundamentalis”.

“Não. O ingresso se dar por concurso público e vence o certame quem se classificar dentro das vagas oferecidas independente de cor.”

“Não, mas o concurso se destina a qualquer pessoa, independente de raça. A raça não é critério avaliativo para o ingresso em nossa instituição.”

Por outro lado, algumas instituições já começam de modo incipiente a reconhecer o problema e a trabalhar a questão, principalmente através do mecanismo de cotas. Mais por analogia com concursos de outras instituições do que pelo reconhecimento de algum problema racial. Note-se que nas passagens citadas, as cotas para pardos, pretos e índios varia de 10 a 16% das vagas ofertadas. De todo modo, as justificativas foram as seguintes:

Sim, existe alguma política:

“Regime disciplinar (R.d.i)art.19. infrações graves. inc.xxi. usar expressões jocosas ou pejorativas que atentem contra a raça, religião, o credo ou a orientação sexual.”

“Sim, o Setor de Ensino da GCM de XXXX instrui os GCMs quanto à atuação diante a grupos vulneráveis, o qual cita como devemos agir em relação a preconceito racial, tanto nas relações internas quanto externas, seguindo as orientações da SENASP (Secretaria Nacional de Segurança Pública) através de apostilas e Curso EAD (Ensino à Distância - INTERNET)”.

“O GT foi criado para pensar e desenvolver políticas públicas de ações afirmativas dentro da segurança pública junto às coligadas; mas o trabalho só consegue avançar na SUSEPE ainda incipiente no IGP, PC, BM.”

“Esse trabalho igualitário está dentro do Plano Estratégico da PMXX, que será operacionalizado pela Diretoria de Ensino e Instrução por ocasião da revisão da Matriz Curricular dos Cursos executados na Corporação.”

“SIM, COTA DE 10% DAS VAGAS OFERECIDAS”.

“Nos próximos concursos devesse ter cotas raciais”

“Sim. Reserva de cota de 10% das vagas oferecidas no concurso (Lei nº 3594, de 10 de dezembro de 2008).”

“Sim. Parecer 15.703 da PGE. RS, Cotas Raciais, já observado no ultimo concurso em andamento da Policia Civil com um percentual de 16% das vagas para candidatos negros e pardos que num total de 700 vagas se resume a 112 vagas.”

“O próximo concurso assegurará uma previsão de 16% das vagas destinadas a pretos/pardos”.

“Existe cota para fins de inclusão na Corporação (reserva de vagas), conforme Lei nº 3.594, de 10 de dezembro de 2008, a qual fixa a proporção de 10% para negros e 3% para índios”.

A existência de negros em cargos de chefia máxima dentro da instituição é apontada como evidência da ausência de racismo institucional. De fato, das 46 instituições que responderam a esta questão, apenas nove (18%) disseram não ter sido chefiadas por algum negro nos últimos 10 anos.

Tabela 49 – percentagem de negros em cargos de chefia

Considerando apenas os últimos 10 anos, (2003-2012), quantos negros (pretos ou pardos) ocuparam cargo de Comando ou Chefia máxima na sua instituição? (Comandante Geral, Delegado Geral, etc.) Coloque 0 se nenhum. (Binned)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	<= 0	9	18,0	19,6
	1 - 7	35	70,0	76,1
	8 - 14	1	2,0	2,2
	15+	1	2,0	2,2
	Total	46	92,0	100,0
Missing	999	4	8,0	
Total		50	100,0	

A distribuição de chefias negras por instituição segue um padrão semelhante, com a ausência de chefes negros ligeiramente maior na Polícia Civil e algo maior nas Guardas Municipais, que relataram a presença de inúmeros chefes negros no último decênio.

Tabela 50 – percentagem de negros em cargos de chefia, por instituição

Considerando apenas os últimos 10 anos, (2003-2012), quantos negros (pretos ou pardos) ocuparam cargo de Comando ou Chefia máxima na sua instituição? (Comandante Geral, Delegado Geral, etc.) Coloque 0 se nenhum. (Binned) * Órgão de Segurança Crosstabulation

% within Órgão de Segurança

	Órgão de Segurança					Total	
	Corpo de Bombeiros Militar	Guarda Municipal	Instituição de Perícia Oficial	Polícia Civil	Polícia Militar		
Considerando apenas os últimos 10 anos, (2003-2012), quantos negros (pretos ou pardos) ocuparam cargo de Comando ou Chefia máxima na sua instituição? (Comandante Geral, Delegado Geral, etc.) Coloque 0 se nenhum. (Binned)	<= 0	16,7%	23,1%		25,0%	20,0%	19,6%
	1 - 7	83,3%	69,2%	80,0%	75,0%	80,0%	76,1%
	8 - 14			20,0%			2,2%
	15+		7,7%				2,2%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Resumidamente, o tópico mostra que o tema do racismo institucional caminha devagar, mas avança lentamente nas instituições de segurança, seja com a realização de concursos externos em tese mais igualitários, pela disponibilização de cotas em alguns concursos de ingresso ou

pela presença de negros nas chefias das instituições. Lembramos, todavia que a simples presença de mais negros nas instituições ou mesmo de chefes negros não é garantia absoluta de que a instituição se torna menos discriminatória, tanto com relação ao público interno quanto ao externo. Pode ser condição necessária mas não suficiente. Se o problema é considerado inexistente ou menor, (mesmo por muitos pretos e pardos) as possibilidades de avanço são pequenas. Esperamos que a pesquisa tenha ajudado a revelar que o problema não é tão pequeno quanto se imagina, mas afeta cotidianamente uma parcela significativa de profissionais de segurança – principalmente mulheres, pretas, de baixa hierarquia e renda.

Existe uma forte clivagem na forma como brancos e negros encaram o igualitarismo nas instituições de segurança. Cabe diminuirmos este hiato através de políticas para minimizar o problema. A título de conclusão, gostaríamos de fechar a pesquisa retomando resumidamente um rol de medidas que podem servir de exemplo para as instituições mitigarem os problemas do racismo tanto interno quanto externo.

Boas práticas de promoção da igualdade racial no contexto institucional

Os organismos internacionais e as organizações de direitos humanos têm sugerido nos últimos anos diversas políticas públicas para lidar com a questão do preconceito policial, identificado como um problema em vários países. De uma maneira geral, as recomendações se aglutinam ao redor de alguns itens básicos, como controles internos e externos, informação estatística, parcerias com a comunidade, treinamento sensibilizante, políticas de recrutamento e promoção, indenizações e publicações de manuais sobre o tema. Quase todas as políticas sugeridas lidam com a questão do preconceito cometido por policiais e poucas com o preconceito sofrido por policiais, embora seja possível que policiais também se beneficiem delas, como no caso do recrutamento igualitário e das instituições para recebimento e encaminhamento de denúncias.

Um bom exemplo contendo recomendações é o documento produzido pelo Lawyers Committee for Human Rights, para a Conferência contra o Racismo das Nações Unidas. Entre as sugestões da ONG para os Estados Membros estão:

- Sistemas de controle internos fortes (corregedorias) e práticas gerenciais para investigar e lidar com as condutas errôneas dos policiais;
- Coleta, análise e publicação de dados sobre abordagens policiais, desagregadas por raça, etnia, religião, sexo e idade;
- Parcerias de policiamento comunitário significativas;
- Treinamento que inculque o respeito por diferentes culturas e direitos humanos;
- Recrutamento, contratação e práticas empregatícias que promovam a diversidade;
- Corpo supervisor (ouvidoria) que seja democraticamente responsivo para fiscalizar as agências policiais.
- Entidade civis fortes e independentes para investigar as denúncias;
- Procedimentos para a aceitação e persecução de denúncias internas provenientes de policiais;
- Observadores civis independentes autorizados a visitar e inspecionar as unidades policiais;
- Monitoramento de policiais problemáticos para prevenir sua recontração em outras organizações policiais;
- Procedimentos para persecução criminal justa mas vigorosa das más condutas policiais;
- Compensação individual e governamental para vítimas das violações de direitos humanos pela polícia.

Adicionalmente, entre as sugestões da Conferência Europeia preparatório para a Conferência da Onu contra o Racismo, com relação ao preconceito no sistema de justiça penal, estão, por exemplo:

- Cursos de formação destinados a promover a sensibilização cultural e a conscientização quanto aos preconceitos, bem como o conhecimento dos aspectos jurídicos da discriminação;
- Estabelecer um diálogo formal e informal entre a polícia e os grupos visados, por exemplo através de medidas de reforço da confiança, assim promovendo a abertura, a responsabilização e a confiança recíproca;
- Facilitar o acesso em condições de igualdade das pessoas pertencentes a grupos visados à polícia e seu pessoal auxiliar, bem como às outras profissões associadas ao sistema de justiça penal, reexaminando periodicamente a situação de forma a avaliar os níveis de recrutamento, promoção e permanência do pessoal pertencente a grupos visados;
- Códigos de conduta anti-discriminatórios para as forças policiais e outros grupos profissionais intervenientes na administração da justiça.

No Brasil, Barros arrola três medidas práticas para lidar com o problema específico da filtragem racial.

- **Elaborar cartilha sobre o racismo institucional.** Essa cartilha iniciará uma ampla discussão sobre a temática, o que facilitará o trabalho de conscientização dos operadores do sistema. É essencial lembrar que ainda existem gestores que desconhecem a própria definição de racismo institucional.
- **Constituir comissão multidisciplinar para formatar padrões de identificação do suspeito policial.** Esses padrões serão estabelecidos a partir dos olhares das múltiplas ciências que lidam com a criminalidade. Dessa forma, os policiais terão um padrão de identificação do suspeito mais profissional. Em consequência, reduzir-se-á a reprodução do “padrão” do senso comum.
- **Tornar “racismo institucional” conteúdo programático nas disciplinas de Ética e Cidadania e Direitos Humanos nos cursos de formação das instituições policiais.** Com efeito, aumentar-se-ão os momentos de discussão sobre a temática, o que permitirá reforçar o cuidado em trabalhar de forma profissional.

Araujo, finalmente, sugere seis propostas para diminuir as tensões resultantes das práticas discriminatórias:

- Adoção do Curso de Igualdade Racial em todos os cursos de formação e aperfeiçoamento da instituição;
- Recenseamento da cor da pele do efetivo policial militar para dar a opção aos policiais de serem identificados como se percebem e não como são classificados
- Realização de seminários, simpósios, workshop onde o tema racismo, discriminação racial, xenofobia e todas as formas de discriminação sejam abordados a fim de conscientizar o efetivo interno das formas diretas e indiretas de discriminação;
- Instituir unidade especializada para a proteção de grupos vulneráveis como as comunidades indígenas, de negros, dentre outros;
- Conscientização da comunidade cristã para evitarem-se ataques e difamação contra religiões não cristãs, em especial as de origem africanas;

- Instrumentalizar a ouvidoria da corporação a fim de que ela possa receber denúncias sobre discriminação e possa dar o tratamento adequado.

No Brasil, é possível identificar a existência episódica de algumas destas iniciativas. Militantes dos movimentos negros e de direitos humanos participam há anos do treinamento dos policiais e o tema direitos humanos está inserido no currículo de formação de quase todos os cursos policiais. Os manuais de conduta e procedimentos operacionais tratam da questão da abordagem, enfatizando o princípio da fundada suspeita e alertando para a questão do tratamento igualitário¹¹. Diversas organizações policiais terceirizaram seus concursos de ingresso na carreira para Universidades ou órgão externos. O policiamento comunitário é modalidade de policiamento adotado quase universalmente nas polícias brasileiras. A Senasp realiza de tempos em tempos uma pesquisa sobre o perfil das polícias no país e entre outras questões pergunta sobre as práticas de prevenção adotadas pelas instituições. Na edição de 2011 da pesquisa, nas polícias militares, 19 das 23 disseram adotar policiamento comunitário, 7 políticas de enfrentamento ao preconceito e à violência racial e 7 políticas de enfrentamento à homofobia. Nas Polícias Civis, 15 adotam ações preventivas de policiamento comunitário, 11 realizam ações de enfrentamento ao preconceito e à violência racial e 12 ações preventivas contra a homofobia. (Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública, MJ/Senasp, 2013)

Finalmente, durante a pesquisa identificamos um conjunto de práticas que podem ser reproduzidas e disseminadas nas instituições de segurança para mitigar o problema do racismo interno, com reflexos sobre o externo. Entre as mais promissoras estão as seguintes:

- Treinamento para sensibilizar policiais sobre como tratar membros de grupos vulneráveis;
- Regulamento que proíba chacotas com conotações raciais, sexistas, homofóbicas, etc.
- Documentos que proíbem negros de representarem o papel de ladrão nas simulações de treinamento;
- Revisão do material didático usado no treinamento ou das dicas de segurança para a população, evitando que negros figurem no papel de criminosos;
- Treinamento sobre ações afirmativas e igualdade racial;
- Orientações para que o material de propaganda institucional reflita a heterogeneidade da população, incluindo orientais, negros, mulheres, etc.;
- Cotas para negros e índios nos concursos para ingresso na instituição.
- Valorização da história e cultura negra no Brasil nos cursos de formação e cerimônias especiais no Dia da Consciência Negra.

Retomando as principais conclusões e achados da pesquisa

¹¹ O artigo 244 do Código de Processo Penal prescreve que: “A busca pessoal independe de mandado, no caso de prisão ou quando houver *fundada suspeita* de que a pessoa esteja de posse de arma proibida ou objetos ou papéis que constituam corpo de delito, ou quando a medida for determinada no curso de busca domiciliar”

A alocação atual das diferentes etnias dentro dos quadros policiais, que reflete aproximadamente a composição racial da população, se deu pela “mão invisível do mercado”, mais do que pela intenção do poder público.

Se as polícias foram veículo de ascensão social para pretos e pardos no passado, como descreve a literatura sobre o tema, os dados atuais não corroboram a visão de que ocupam papel predominante nos quadros policiais, pois tanto pretos quanto pardos estão ligeiramente sub-representados nas polícias, quando comparados a sua participação na população em geral. Não existem séries históricas com a composição racial das polícias no tempo mas a julgar pelos dados atuais, é possível que a literatura tenha sobrevalorizado a participação dos negros nas profissões de farda. Os dados mais recentes coletados nesta pesquisa e na de Soares (2009) sugerem igualmente que a pesquisa seminal de Sansone pode ter subestimado o problema do racismo interno, ainda que, como veremos, seja verdadeira a percepção de que as instituições de segurança sejam relativamente igualitárias, principalmente quando comparadas a outras instituições.

Apesar de pretos e pardos serem parcela significativa dos policiais brasileiros, especialmente entre os grupos na base da hierarquia policial, a literatura é farta em evidências de que os negros são mais abordados pela polícia, morrem mais em confrontos, são proporcionalmente mais condenados e presos que os demais grupos. Como procuramos mostrar, nem sempre é fácil caracterizar este padrão como fruto de racismo e quando controladas por outras variáveis, muitas vezes este padrão enviesado em detrimento dos negros diminui ou desaparece. Assim, simplesmente garantir a presença ou o aumento de pretos e pardos nas instituições de segurança não representa garantias de um tratamento mais igualitário do sistema de justiça criminal para os negros. Para diminuir este viés do sistema de justiça criminal é preciso que as instituições de segurança pública estejam alertas e sensíveis para o problema, o que raramente é o caso, nada medida em que tendem a não reconhecer o problema racial, tanto interna quanto externamente.

Com relação ao racismo e preconceito da população com os policiais, diversas pesquisas mostram que, com exceção dos bombeiros, as instituições de segurança gozam de pouco prestígio na sociedade, perdendo em prestígio apenas para políticos, partidos e o Congresso, nas últimas colocações em quaisquer sondagens de opinião. Este dado é relevante para entendermos o comportamento dos policiais com relação ao público, uma vez que o fato de se sentirem eles mesmos socialmente discriminados pode afetar seu comportamento no relacionamento com a população.

No que diz respeito ao racismo institucional, vimos que a noção de que as instituições de segurança sejam ilhas de igualitarismo num mar de discriminação é um mito, como as evidências empíricas da pesquisa sugerem. Em todas as instituições, algo em torno de 6% do efetivo diz ter sofrido discriminação em algum momento da carreira profissional. Esta incidência média sobe para a categoria de mulheres de baixa hierarquia e renda e cai para homens de alta hierarquia e renda. Mas quando comparadas a outras instituições, elas parecem de fato mais igualitárias para os que delas participam.

Um achado comum tanto nesta pesquisa quanto nas citadas (Sansone, Araujo) é que a maioria dos entrevistados não teve problemas pessoais com discriminação pela instituição. As manifestações racistas existem mas são atribuídas antes ao preconceito de determinados indivíduos dentro da instituição do que a instituição em si. É o que Sansone definiu como “maças podres”. A tendência é eximir a instituição e culpar alguns indivíduos desviantes pelas manifestações racistas existentes. Como expos Araujo, “nos eventos narrados nas entrevistas e nos formulários, as discriminações existentes foram resultantes de atos pessoais.

Institucionalmente, nos níveis de praças até sargento e dos oficiais subalternos e intermediários, a discriminação institucional não foi detectada pela pesquisa”. Não obstante a percepção da existência de racismo na instituição, a mobilidade social existe, conclui Araujo.

As denúncias quase nunca chegam aos canais oficiais, por diversos motivos, entre eles o medo de represália e a falta de confiança nos órgãos correcionais. Os poucos que se arriscam a formalizar as denúncias, por sua vez, sentem-se pouco satisfeitos com os resultados, desestimulando ainda mais novas denúncias. Aqui temos algo em que as instituições devem trabalhar para garantir que estes casos sejam tratados internamente de modo mais satisfatório, inclusive com relação a questão das brincadeiras de cunho racial, que são generalizadas mas ofensivas para muitos policiais.

Existem fortes contrastes entre as opiniões de brancos e não brancos com relação a percepção do racismo na sociedade, racismo nas instituições de segurança e no que tange as políticas públicas para lidar com a questão. Digno de nota é a posição sempre intermediária dos pardos, em quase todos os blocos de questões. O achado justifica, portanto a decisão de não considerar pardos e pretos como uma categoria homogênea de negros, como frequentemente se faz, uma vez que existem distinções significativas de vivência e percepção do racismo entre os dois grupos.

A incidência e percepção de racismo, por sua vez, têm seus matizes e está longe de ser homogênea: é maior entre os pretos quando comparados aos pardos, maior entre as mulheres, maior nos grupos subalternos das hierarquias, maior nos grupos de renda mais baixa. Existem também diferenças entre as diversas instituições de segurança quando contrastamos, por exemplo, os bombeiros com as Guardas Municipais, cujos membros parecem sofrer e perceber mais as manifestações de racismo. Existe uma forte clivagem na forma como brancos e negros encaram o igualitarismo nas instituições de segurança. Cabe diminuirmos este hiato através de políticas para minimizar o problema.

Os organismos internacionais e as organizações de direitos humanos têm sugerido nos últimos anos diversas políticas públicas para lidar com a questão do preconceito policial, identificado como um problema em vários países. De uma maneira geral, as recomendações se aglutinam ao redor de alguns itens básicos, como controles internos e externos, informação estatística, parcerias com a comunidade, treinamento sensibilizante, políticas de recrutamento e promoção, indenizações e publicações de manuais sobre o tema. Quase todas as políticas sugeridas lidam com a questão do preconceito cometido por policiais e poucas com o preconceito sofrido por policiais, embora seja possível que policiais também se beneficiem delas, como no caso do recrutamento igualitário e das instituições para recebimento e encaminhamento de denúncias.

No Brasil, é possível identificar a existência episódica de algumas destas iniciativas. Militantes dos movimentos negros e de direitos humanos participam há anos do treinamento dos policiais e o tema direitos humanos está inserido no currículo de formação de quase todos os cursos policiais. Os manuais de conduta e procedimentos operacionais tratam da questão da abordagem, enfatizando o princípio da fundada suspeita e alertando para a questão do tratamento igualitário¹². Diversas organizações policiais terceirizaram seus concursos de ingresso na carreira para Universidades ou órgãos externos. O policiamento comunitário é

¹² O artigo 244 do Código de Processo Penal prescreve que: “A busca pessoal independe de mandado, no caso de prisão ou quando houver *fundada suspeita* de que a pessoa esteja de posse de arma proibida ou objetos ou papéis que constituam corpo de delito, ou quando a medida for determinada no curso de busca domiciliar”

modalidade de policiamento adotado quase universalmente nas policias brasileiras. A Senasp realiza de tempos em tempos uma pesquisa sobre o perfil das polícias no país e entre outras questões pergunta sobre as práticas de prevenção adotadas pelas instituições. Na edição de 2011 da pesquisa, nas polícias militares, 19 das 23 disseram adotar policiamento comunitário, 7 políticas de enfrentamento ao preconceito e à violência racial e 7 políticas de enfrentamento à homofobia. Nas Polícias Civis, 15 adotam ações preventivas de policiamento comunitário, 11 realizam ações de enfrentamento ao preconceito e à violência racial e 12 ações preventivas contra a homofobia. (Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública, MJ/Senasp, 2013).

O tema do racismo institucional caminha devagar, mas avança lentamente nas instituições de segurança, seja com a realização de concursos externos em tese mais igualitários, pela disponibilização de cotas em alguns concursos de ingresso ou pela presença de negros nas chefias das instituições. Lembramos, todavia que a simples presença de mais negros nas instituições ou mesmo de chefes negros não é garantia absoluta de que a instituição se torna menos discriminatória, tanto com relação ao público interno quanto ao externo. Pode ser condição necessária mas não suficiente. Se o problema é considerado inexistente ou menor, (mesmo por muitos pretos e pardos) as possibilidades de avanço são pequenas. Esperamos que a pesquisa tenha ajudado a revelar que o problema não é tão pequeno quanto se imagina, mas afeta cotidianamente uma parcela significativa de profissionais de segurança – principalmente mulheres, pretas, de baixa hierarquia e renda.

Bibliografia

- Araujo, Marcos de. Mobilidade Social, Multiculturalismo ou Discriminação na Polícia Militar. Ed. Fortium, Brasília, 2008.
- Barkan, Steven E. Criminology – a sociological understanding. Prentice-Hall, 1997.
- Cerqueira, Carlos Magno Nazareth e Dornelles, João Ricardo W. A polícia e os direitos humanos. Coleção Polícia Amanhã. Freitas Bastos Editora, 1998.
- Guimarães, Antonio Sérgio e Huntley, Lynn. Tirando a Máscara – ensaios sobre racismo no Brasil. Paz e Terra, 2000.
- Kilsztajn, Samuel; Do Carmo, Manuela Santos Nunes; Toshiaki Lopes Sugahara, Gustavo e Souza Lopes, Erika de. Vítimas da Cor – Homicídios na Região Metropolitana de São Paulo, 2000. Laboratório de Economia Social do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – LES/PUCSP.
- Lawyers Committee for Human Rights. Policing and Intolerance – Problems and Approaches. August 31- September 7, 2001
- Lima, Renato Sérgio de. CONFLITOS SOCIAIS E CRIMINALIDADE URBANA: UMA ANÁLISE DOS HOMICÍDIOS COMETIDOS NO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO.
- Mitchell, Michaels J. & Wood, Charles H. (in press) "Ironies of Citizenship: Skin Color, Police Brutality and the Challenge to Democracy in Brazil" Social Forces
- Ottoni Durante, Marcelo e Oliveira Junior, Almir. Vitimização dos Policiais Militares e Civis no Brasil. Rev. bras. segur. Pública, São Paulo v. 7, n. 1, 132-150 Fev/Mar 2013
- Pires, George Luiz. A Cor da Farda. As relações raciais na Polícia Militar de Sergipe. Mestrado em Ciências Sociais na UFSE, 2010
- Ramalho Neto, Jaime P. Cor & Farda. Um estudo racial nas patentes da Polícia Militar da Bahia. Dissertação de Mestrado, UFBA, 2008.
- Ramos, Sílvia e Musumeci, Leonarda. Elemento Suspeito – abordagem policial e discriminação na cidade do Rio de Janeiro. Cesec, Rio de Janeiro, 2005.
- Sandel, Michael J. Justiça – o que é fazer a coisa certa. Civilização Brasileira, Rio de Janeiro, 2011.
- Sansone, Lívio. Fugindo para a Força: Cultura Corporativista e “Cor” na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. Estudos Afro-Asiáticos, Ano 24, nº 3, 2002, pp. 513-532
- Silva Barros, Geová. Filtragem racial: a cor na seleção do suspeito. Revista Brasileira de Segurança Pública | Ano 2 Edição 3 Jul/Ago 2008
- Silva, Nelson do Valle. Introdução à Análise de dados qualitativos. Vértice, 1990.
- Soares, Glaucio Ary Dillon; Batitucci, Eduardo Cerqueira; Ribeiro, Ludmila. AS MORTES DESIGUAIS EM MINAS GERAIS. Gênero, Idade, Estado Civil, Raça e Homicídio em Minas Gerais. FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO.
- Soares, Luiz Eduardo; Rolim, Marcos e Ramos, Sílvia. O que pensam os profissionais da segurança pública, no Brasil. Ministério da Justiça, Senasp, 2009.
- Telles, Edward e Bailey, Stan. Políticas contra o racismo e opinião pública: comparações entre Brasil e Estados Unidos. *Opin. Publica* [online]. 2002, vol.8, n.1

Anexo Legislação Nacional – breves indicações das principais leis sobre o tema

Constituição Federal

A Constituição Brasileira de 1988 é um marco jurídico-político na institucionalização dos direitos humanos no Brasil. Proclama o texto de 1988 que o Brasil se rege em suas relações internacionais pelo princípio, *inter alia*, da prevalência dos direitos humanos (artigo 4º, II), constituindo-se em Estado Democrático de Direito tendo como fundamento, *inter alia*, a cidadania e a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III).

A Constituição brasileira conferiu, dessa forma, tratamento especial aos direitos humanos, reconhecendo a sua universalidade e eficácia imediata, constituindo modelo no tratamento dos direitos humanos.

Inova também a Constituição de 1988 ao incluir os direitos e garantias individuais em seu núcleo irreformável, vedando expressamente toda e qualquer deliberação de proposta de emenda tendente a abolir ou reduzir o universo dos direitos e garantias individuais (art.60, parágrafo 4º, IV).

A igualdade é o primeiro dos direitos humanos garantido pela Constituição. O art. 5º consagra a igualdade, seja no âmbito formal, seja no material. No âmbito formal, assegura-se a igualdade frente a lei. Por este preceito a Constituição veda, a princípio, a possibilidade de se discriminar em função de qualquer natureza, como sexo ou raça, ou de se privilegiar, afastando assim os rigores da lei.

No plano material, o princípio da igualdade é abordado pela Constituição de modo mais complexo, quando assegura o direito à igualdade substancial, relativa às condições materiais de vida.

Assim, ao tratar da igualdade, a Constituição, por um lado, impede o tratamento desigual e por outro impõem ao Estado uma ação positiva no sentido de criar condições de igualdade, o que frequentemente implica num tratamento desigual dos indivíduos.

Tratando de forma desigual pessoas desiguais, na medida de sua desigualdade, a lei estará tratando substantivamente de maneira igual a todos. Exemplo disso é a reserva feita pela própria Constituição (art. 37, VIII) de um percentual de cargos e empregos públicos aos portadores de deficiências; ou a progressividade na cobrança dos impostos (CF, art. 145, parágrafo 1o.); ou ainda a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (CF, art. 7º, XX). Pela Constituição brasileira, portanto, não é ilegal discriminar positivamente com o objetivo de criar melhores condições para um determinado grupo, tradicionalmente não privilegiado dentro da sociedade. Esta ótica vem de encontro, inclusive, com o próprio artigo 1º, 4 da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação racial.

Além de proibir qualquer discriminação no plano da criação legal, a Constituição incrimina a prática cotidiana de discriminações de qualquer natureza, como o racismo, que, de contravenção penal, foi elevado a crime inafiançável e imprescritível pelo novo texto constitucional (CF, art.5º, XLII).

A Constituição Federal destaca ainda um capítulo para reconhecer aos índios a sua organização social, atribuindo à União demarcar as terras que tradicionalmente ocupam, proteger e fazer

respeitar todos os seus bens. As terras indígenas devidamente demarcadas são inalienáveis e indisponíveis e os direitos sobre elas imprescritíveis (CF, art.231 §4).

Acrescente-se que o texto constitucional permite a intervenção federal ou estadual, quando se trata, entre outros motivos, de assegurar a observância do princípio constitucional dos direitos da pessoa humana (CF, art. 34, VII, b).

Legislação federal

No âmbito infraconstitucional, a primeira lei a se preocupar com a punição do racismo foi a Lei No1390/51, ao determinar que os atos resultantes do preconceito baseado em raça ou cor são criminalmente ofensivos. Esta lei destacava que qualquer recusa ao acesso em estabelecimentos públicos ou privados, baseada em preconceito de raça ou cor deveria ser punida com pena de detenção (m' máximo de 1 ano) e multa. No enfoque jurídico, o racismo era concebido não como verdadeiro crime, mas como contravenção, que significa um delito de menor potencial ofensivo. Esta concepção só se alterou com a promulgação da Constituição de 1988 que fez com que o racismo se tornasse crime inafiançável e imprescritível, sujeito não mais à pena de detenção, mas à pena de reclusão. Inspirada por esta concepção, em 1989 foi promulgada a Lei No7716, que definiu os crimes resultantes de preconceito de raça ou cor.

No mesmo sentido da Lei No1390/51, a Lei 7716/89 também caracteriza como prática do racismo a recusa ao acesso a estabelecimentos públicos ou privados de qualquer natureza. Acrescenta que a prática, indução ou incitação, pelos meios de comunicação social ou por publicação de qualquer natureza, da discriminação ou preconceito de raça, cor religião, etnia ou procedência nacional será punida com pena de reclusão de 2 a 5 anos. Há de se frisar que, se na Lei 1390/51 a pena era de detenção e/ou multa, sendo a pena máxima de 1 ano, a Lei No7716/89 estabelece pena de reclusão, sendo a pena mínima de 1 ano e máxima de 5 anos, que não pode mais se converter em pena de multa.

A lei 7716/89 foi sancionada por Sarney, no início como lei antirracismo, como previsto a Constituição de 1988. Alterações posteriores introduziram o parágrafo referente a símbolos nazistas e a extensão a preconceitos por religião e origem geográfica. No que tange ao objeto da nossa pesquisa, é interessante destacar nela os artigos 3º e 4º, que consideram crimes impedir o acesso ou promoção funcional de alguém por motivo de discriminação. Conforme o texto da lei são atos passíveis de punição: Art. 3º Impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos. Parágrafo único. Incorre na mesma pena quem, por motivo de discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, obstar a promoção funcional. Como as polícias administram sistemas educacionais internos, aplica-se a elas igualmente o disposto no Art. 6º Recusar, negar, impedir, preterir, prejudicar retardar ou excluir em qualquer sistema de seleção educacional, recrutamento ou promoção funcional ou profissional.

É digna de nota a existência do Art. 13, que penaliza “Impedir ou obstar o acesso de alguém ao serviço em qualquer ramo das Forças Armadas”, mas não há referência específica na lei as polícias militares.

Legislação Internacional

A Constituição estatui que os direitos e garantias nela expressos não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que o Brasil seja Parte (art. 5º, § 2º), o que abre o sistema jurídico constitucional brasileiro para a proteção judicial de outros direitos fundamentais não inscritos expressamente na Constituição de 1988.

Deste modo, a declaração de direitos nela inserida (artigo 5º) inclui os direitos enunciados nos Tratados Internacionais dos quais o Brasil é parte, constitucionalizando os direitos enunciados nos Tratados internacionais ratificados pelo Estado brasileiro, que passam a ter *status* de norma constitucional, prevalecendo, assim, sobre a legislação ordinária.

Além disso, não há necessidade de aprovação de decreto legislativo pelo Congresso Nacional para o ingresso destes direitos no sistema jurídico interno. São, portanto, direitos diretamente exigíveis junto aos Tribunais, conforme dispõe o parágrafo 1º do art. 5º. da Constituição, que determinam que "as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata".

Entre as normas internacionais mais importantes que lidam com a questão do racismo e preconceito podemos mencionar as seguintes:

- Convenção para a Prevenção e Repressão do Crime de Genocídio, de 1948;
- Convenção da Organização Internacional do Trabalho relativa aos trabalhadores migrantes (revisada), de 1949 (N.º 97);
- Convenção para a Supressão do Tráfico de Pessoas e da Exploração da Prostituição de Outrem, de 1949;
- Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados, de 1951, e seu Protocolo de 1967;
- Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 (N.º 111);
- Convenção relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino, adoptada a 14 de Dezembro de 1960 pela Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura;
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação, de 1968;
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, de 1979, tendo em vista alcançar a sua ratificação universal dentro de cinco anos, e seu Protocolo Opcional de 1999;
- Convenção sobre os Direitos da Criança e seus dois Protocolos Facultativos de 2000, e convenções da Organização Internacional do Trabalho n.º 138, sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, e n.º 182, Relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças e à Ação Imediata com vista à Sua Eliminação;
- Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre os Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), de 1975 (N.º 143);
- Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre os Povos Indígenas e Tribais, de 1989 (N.º 189) e Convenção sobre a Diversidade Biológica, de 1992;
- Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das Suas Famílias, de 1990;
- Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional, de 1998;
- Convenção das Nações Unidas contra a Criminalidade Organizada Transnacional, Protocolo Adicional Relativo à Prevenção, à Repressão e à Punição do Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças, e Protocolo Adicional contra o Tráfico Ilícito de Migrantes por Via Terrestre, Marítima e Aérea, de 2000;

Anexo 2 - Bibliografia anotada sobre Racismo Institucional (dentro das polícias)

Formato	Artigo impresso na Rev. bras. segur. Pública, São Paulo v. 7, n. 1, 132-150 Fev/Mar 2013
autores	Otoni Durante, Marcelo e Oliveira Junior, Almir.
título	Vitimização dos Policiais Militares e Civis no Brasil.
resumo	Os autores utilizam a base de dados da pesquisa com 64.130 policiais coletada no estudo de Soares e investigam dez diferentes modalidades de vitimização policial – entre elas a violência moral, que inclui situações como a humilhação, discriminação em geral, discriminação por ser policial, acusação injusta, etc. O tamanho da amostra permitiu aos autores, utilizando regressões logísticas, investigar os atributos associados a cada tipo de vitimização, como gênero, raça, estado civil, renda, instrução e outros.
observações	Otoni reporta elevada incidência de vitimização policial. Entre os militares, 66% foram discriminados por serem policiais e 61% humilhados por colegas de trabalho. Entre os policiais civis, as porcentagens caem respectivamente para 57% e 55%. No que diz respeito à violência moral, os autores identificaram que “os policiais pardos e pretos possuem mais chance do que os brancos de serem humilhados, discriminados de forma geral, discriminados por serem policiais ou acusados injustamente”, mesmo controlando pelas demais variáveis.

Formato	<u>Mestrado em Ciências Sociais na UFSE, 2010</u>
autores	<u>Pires, George Luiz.</u>
título	<u>A Cor da Farda. As relações raciais na Polícia Militar de Sergipe.</u>

resumo	O autor realizou uma série de entrevistas de profundidade com policiais militares de Sergipe, investigando como o policial se vê na instituição, em relação à sua cor. Apesar do discurso institucional pautado formalmente na igualdade e na não discriminação, o autor aponta a existência de tensões raciais na corporação, principalmente com a maior entrada de pretos e pardos nos quadros funcionais nas últimas décadas. Assim como na Bahia, Pires relata que a PM de Sergipe tradicionalmente atraiu pretos e pardos, principalmente nos escalões inferiores da hierarquia
observações	Discute como, apesar da forte presença de negros, a questão racial é pouco discutida na instituição, que teme a emergência de temas que possam interferir na identidade policial e na imagem da instituição.

Formato	Dissertação de Mestrado, UFBA, 2008
autores	Ramalho Neto, Jaime P.
título	Cor & Farda. Um estudo racial nas patentes da Polícia Militar da Bahia.
resumo	O autor colheu relatos de policiais sobre práticas racistas tanto no ingresso – principalmente quando a seleção era feita interna corporis - quanto na atribuição de funções de destaque aos policiais. Analisando a cor dos oficiais da PMBA, o autor constata a forte presença de policiais negros de coloração mais clara, mas nota a quase ausência de indivíduos na categoria “preta” nas turmas entre 1970 e 1980. “Branços” representavam 13% dos oficiais no período.
observações	

Formato	Livro impresso por Cesec, Rio de Janeiro, 2005.
autores	Ramos, Silvia e Musumeci, Leonarda.

título	Elemento Suspeito – abordagem policial e discriminação na cidade do Rio de Janeiro
resumo	Um dos principais trabalhos sobre filtragem racial na polícia, entrevistando vítimas de abordagem policial no Rio de Janeiro, usando para isso tanto entrevistas quantitativas quanto qualitativas. Mostra o paradoxo da polícia ser composta em boa parte por negros e mesmo assim comportar-se de forma preconceituosa nas abordagens.
observações	A pesquisa feita com a população evidenciou que policiais são também vítimas de preconceito por parte da sociedade.

Formato	Artigo na Revista Estudos Afro-Asiáticos, Ano 24, nº 3, 2002, pp. 513-532
autores	Sansone, Lívio.
título	Fugindo para a Força: Cultura Corporativista e “Cor” na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro.
resumo	Um dos primeiros a escrever sobre o tema, Sansone faz um estudo antropológico com cerca de 50 policiais da PM carioca, para verificar como o elemento cor colabora na formação da identidade do policial. Sugere a existência da desigualdade interna, principalmente entre praças e oficiais, em contraste com o discurso da igualdade que prevalece na instituição.
observações	Na visão dos policiais entrevistados, a PM carioca não seria uma instituição preconceituosa, principalmente em comparação com outras instituições e empresas.

Formato	Artigo impresso na Revista Brasileira de Segurança Pública Ano 2 Edição 3 Jul/Ago 2008
---------	--

autores	Silva Barros, Geová.
título	Filtragem racial: a cor na seleção do suspeito.
resumo	Trata primariamente da questão do racial profiling, usando entrevistas qualitativas e quantitativas para evidenciar a existência do mesmo na PM de Pernambuco.
observações	O autor tenta exercer controle sobre outras variáveis, criando no questionário situações hipotéticas criativas, onde a cor dos suspeitos é a única diferença entre eles.

Formato	Publicação impressa pelo Ministério da Justiça, Senasp, 2009.
autores	Soares, Luiz Eduardo; Rolim, Marcos e Ramos, Sílvia.
título	O que pensam os profissionais da segurança pública, no Brasil.
resumo	Resultado de uma pesquisa quantitativa com mais de 65 mil policiais brasileiros, o relatório aborda vários temas relativos a segurança e criminalidade e como os policiais se posicionam frente a eles, cruzando por patente, tipo de instituição, entre outras variáveis
observações	Para nosso objeto, o interessante é a percepção relatada pelos policiais de que se sentem discriminados pela sociedade por serem policiais e indícios de preconceito dentro das polícias, por parte de colegas e superiores.

Anexo 3 - Formulário da Pesquisa A Questão Racial nas Instituições de Segurança Pública

A Secretaria Nacional de Segurança Pública - SENASP/MJ está realizando pesquisa sobre a questão racial nas Instituições de Segurança Pública. Trata-se de uma iniciativa pioneira, que visa a identificação da incidência de preconceito nas Instituições de Segurança Pública e das políticas colocadas em prática para lidar com a questão.

Através deste questionário a pesquisa procura obter informações de forma mais ampla e aprofundada sobre a composição racial dos profissionais de segurança, buscando conhecer as atividades que realizam, experiências de preconceito, as condições que encontram para ingresso e progressão na carreira e no desempenho de suas atividades cotidianas, bem como as iniciativas institucionais para valorização profissional.

Ao traçar este perfil, a pesquisa espera contribuir para dar visibilidade à questão do preconceito nas Instituições de Segurança Pública, razão pela qual também são abordados aspectos das relações profissionais entre brancos e pretos / pardos em cada uma das Instituições pesquisadas.

Sua colaboração é muito importante para a pesquisa e gostaríamos de poder contar com sua participação. Antes de iniciar o preenchimento do questionário, gostaríamos de transmitir algumas informações importantes.

- a. O questionário não possui campos para identificação pessoal (como nomes ou números de registro funcional) o que serve para garantir seu anonimato no preenchimento das informações.
- b. O preenchimento deverá ser online e através de um único acesso, ou seja, não é possível iniciar o preenchimento, fechar o documento e dar sequência em outro momento, pois as informações cadastradas serão perdidas.
- c. Após concluir o preenchimento, você encontrará um ícone para envio dos dados. Basta clicar no ícone e as informações cadastradas serão enviadas para um banco de dados de uso exclusivo da pesquisa. Após o envio, você receberá uma mensagem de confirmação.
- d. O questionário estará disponível até o dia

A pesquisa está dividida em três blocos e conta com 29 perguntas. O preenchimento leva cerca de 15 minutos e será de grande valia para as Instituições de Segurança Pública no Brasil.

Para mais informações sobre o Projeto Racial da SENASP, acesse <http://portal.mj.gov.br/>

Caso tenha alguma dificuldade no preenchimento ou deseje fazer alguma observação adicional, colocamos à sua disposição o email: racial.senasp@gmail.com

Na expectativa de contar com sua participação, antecipadamente agradecemos sua disponibilidade e colaboração.

Atenciosamente,

Pesquisa A Questão Racial nas Instituições de Segurança Pública

Bloco 1 – Perfil Profissional

Para iniciar, gostaríamos de conhecer um pouco sobre seu perfil profissional. O asterisco ao lado da pergunta indica que sua resposta é obrigatória.

1. *Instituição a qual pertence*

2. *Estado*

3. Qual o seu cargo / posto atual ?

4. Tempo de serviço na instituição

5. Em qual(is) área(s) você classifica as atividades que realiza atualmente

6. Segundo o tipo, você diria que suas atividades são

7. Qual sua renda média mensal bruta (sem descontos)?

8. Quais foram os motivos que a levaram a ingressar na segurança pública?

9. Em relação à sua profissão, você se considera

Bloco 2- Perfil Demográfico

10. Gênero

11. Grau de Instrução

12. Idade

13. Cor / Raça: branco, preto, pardo, amarelo, indígena

Bloco 3 – Preconceito Racial nas polícias e na sociedade

14. Em sua opinião, no Brasil, a vida das pessoas é influenciada por sua cor ou raça?

15. Em algum momento, durante sua carreira profissional, o Sr(a), pessoalmente, já se sentiu discriminado por causa de sua cor / raça ?

	Frequentemente	Raramente	Nunca	Não sabe avaliar
a. Por seus colegas de trabalho				
b. Por seus superiores hierárquicos				
c. Por colegas de outras instituições policiais				
d. Pela instituição em que trabalha, durante o processo de seleção				
e. Pela instituição em que trabalha, durante o período de formação profissional				
f. Pela instituição em que trabalha, durante o processo de promoção profissional				
g. Pela instituição em que trabalha, para o exercício de alguma função				
h. Pela população, no exercício de sua atividade profissional (por ex. atendendo uma ocorrência)				

16. Ao passar por essa(s) experiência(s) mencionadas acima, você: Selecione a(s) alternativa(s) adequada(s). (múltipla escolha)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Realizou denúncia formal em órgão interno (Corregedoria, Ouvidoria) | <input type="checkbox"/> Não realizou denúncia porque foi desencorajado pela família e/ou amigos |
| <input type="checkbox"/> Realizou denúncia formal em órgão externo (Ouvidoria das Polícias) | <input type="checkbox"/> Realizou denúncia, mas depois desistiu |
| <input type="checkbox"/> Realizou denúncia ou procurou orientação junto à sua entidade de classe (associação, sindicato) | <input type="checkbox"/> Não realizou denúncia porque não acredita nos canais existentes |
| <input type="checkbox"/> Procurou orientação/denunciou através da Central de Atendimento | <input type="checkbox"/> Não realizou denúncia porque desconhece os canais competentes |
| <input type="checkbox"/> Não realizou denúncia porque sentiu medo de ser punido | <input type="checkbox"/> Não lembra o que fez |
| <input type="checkbox"/> Não realizou denúncia porque foi desencorajado pelo(a)s colegas | <input type="checkbox"/> Não deseja responder |
| | <input type="checkbox"/> Outro: |

17. Caso tenha feito a denúncia, o Sr(a) ficou satisfeito(a) com a forma como a instituição lidou com o caso ?

18. Em algum momento, durante sua carreira profissional, o Sr(a), já presenciou a discriminação de algum colega, por causa de sua cor / raça ?

	Frequentemente	Raramente	Nunca	Não sabe avaliar
a. Por seus colegas de trabalho				
b. Por seus superiores hierárquicos				
c. Por colegas de outras instituições policiais				
d. Pela instituição em que trabalha, durante o processo de seleção				
e. Pela instituição em que trabalha, durante o período de formação profissional				
f. Pela instituição em que trabalha, durante o processo de promoção profissional				
g. Pela instituição em que trabalha, para o exercício de alguma função				
h. Pela população, no exercício de sua atividade profissional (por ex. atendendo uma ocorrência)				

Agora eu gostaria de saber sua opinião sobre as seguintes afirmações:

19. "Algumas pessoas acham que os pretos e pardos no Brasil têm sido discriminados por tanto tempo que o Governo tem uma obrigação especial de ajudá-los a melhorar suas condições de vida. Outras pessoas acham que o Governo não deve dar aos pretos e pardos um tratamento especial ou diferente do restante da população. O Sr(a). acha que:

"o Governo tem uma obrigação especial com os pretos e pardos"

“o Governo não deve dar aos pretos um tratamento especial ou diferente do restante da população”,

20. “Algumas pessoas dizem que por causa da discriminação no passado, pretos e pardos deveriam ter preferência na contratação e promoção de empregos. Outros dizem que tal preferência discrimina os outros. Qual é sua opinião, você é a favor ou contra a preferência na contratação e promoção de empregos?”

21. “Uns dizem que os pretos e pardos são muito mais visados pela polícia do que os brancos. Outros dizem que a polícia investiga qualquer pessoa suspeita, seja qual for sua cor. O Sr(a) acha que os pretos e pardos são mais visados, ou que a cor das pessoas não tem nada a ver com a ação da polícia?”

“são mais visados”

“a cor não é importante”

22. O Sr(a) tem conhecimento de alguma política ou prática formal, adotada pela sua instituição, para:

Alternativa	Sim	Não
a. aumentar a quantidade de profissionais pretos e pardos no efetivo policial ?		
b. aumentar a quantidade de profissionais pretos e pardos nos escalões superiores da hierarquia policial ?		
c. treinamento para sensibilizar os policiais quanto ao problema do preconceito nas abordagens policiais ?		
d. Pops (procedimentos operacionais padrão, manuais ou cartilhas abordando o tema do preconceito nas abordagens policiais ?		
e. Políticas para se aproximar e melhorar as relações de confiança entre grupos minoritários da sociedade (homossexuais, pretos e pardos, jovens, etc) e a polícia?		

23. O Sr(a) acha que a polícia é mais, menos ou igualmente racista do que o resto da sociedade ?

Mais

Menos

Igualmente

Não sabe

24. Na sua opinião, pretos e pardos tem as mesmas chances:

a. de entrar para a polícia ?

b. de progredir na carreira ?

c. de ocupar postos superiores de chefia?

25. Considerando as relações de trabalho em sua instituição e a forma como as pessoas são tratadas em função de sua raça ou etnia, você diria que: Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentement e/ Sempre	Não sabe
Branços e Pretos / Pardos são tratados de forma igualitária	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Os brancos são mais privilegiados/ protegidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Considerando seu estágio atual na carreira, comparativamente aos colegas que ingressaram no mesmo concurso, você diria que*

Para cada afirmativa, selecione a alternativa adequada

	Igual	Melhor	Pior	Não sabe avaliar a situação	Não respondeu
Colegas brancos encontram-se em estágio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Colegas Pretos ou Pardos encontram-se em estágio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Finalizando sua colaboração

Agradecemos por sua colaboração e a disponibilidade em participar da pesquisa. Em breve o relatório final da pesquisa estará disponível na página eletrônica do Ministério da Justiça.

Colocamos o campo abaixo à sua disposição, caso queira fazer alguma comentário, observação ou tenha algum relato que queira compartilhar com a pesquisa. Caso prefira, por favor, envie uma mensagem para racial.senasp@gmail.com

Anexo 4 - Formulário Instituições de Segurança Pública

A Secretaria Nacional de Segurança Pública - SENASP/MJ está pesquisando a questão racial nas Instituições de Segurança Pública. Trata-se de uma iniciativa pioneira, que visa à identificação da incidência de práticas de racismo nas Instituições de Segurança Pública e das políticas colocadas em prática para lidar com a questão.

Através deste formulário, a pesquisa procura obter informações sobre a composição racial dos profissionais de segurança, as condições que encontram para ingresso e progressão na carreira e no desempenho de suas atividades cotidianas, bem como as iniciativas institucionais para valorização profissional.

Dados do responsável pelo preenchimento:

1- Nome: _____

2- Email: _____

3- Telefone: _____

4- Unidade federativa: _____

5-Órgão:

Polícia Militar

Polícia Civil

Instituição de Perícia Oficial

Corpo de Bombeiros Militar

Guarda Municipal

6-Composição racial do efetivo da instituição (em números absolutos, dados mais recentes que houver, segundo a classificação do IBGE).

Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas

- Preencha com NS, caso não tenha a informação para alguma alternativa

7- Nos últimos 10 anos, (2003-2012), o Sr(a) teve conhecimento de denúncias de racismo interno (denúncias de profissionais contra colegas ou superiores, não incluindo denúncias do público externo) na instituição, registradas na Corregedoria? Caso existam, indique o número de casos:

Órgão	Não	Sim	Quantidade
Corregedoria			

- Preencha com NS, caso não tenha a informação para alguma alternativa

- 8- A instituição possui norma, material impresso de instrução ou procedimento operacional (portaria, resolução, manual, guia, resolução, POP - procedimento operacional padrão) que aborde o tema da discriminação / racismo nas relações internas entre os profissionais de segurança?

Não	Sim	Descreva resumidamente o tipo de material

- Preencha com NS, caso não tenha a informação para alguma alternativa

9-Existe alguma política institucional para garantir o tratamento igualitário, do ponto de vista racial, dos profissionais de segurança nas promoções dentro da Instituição?

Não	Sim	Descreva resumidamente o tipo de política

- Preencha com NS, caso não tenha a informação para alguma alternativa

10-Existe alguma política de ação afirmativa para promover o ingresso de profissionais pretos e pardos (negros), na instituição?

Não	Sim	Descreva resumidamente o tipo de política

- Preencha com NS, caso não tenha a informação para alguma alternativa

11- O ingresso para as carreiras na instituição é feito por concurso de provas e títulos, organizado pela própria instituição ou é terceirizado?

Própria Instituição	Terceirizado

- Preencha com NS, caso não tenha a informação para alguma alternativa

12- Considerando apenas os últimos 10 anos, (2003-2012), algum negro (preto ou pardo) ocupou cargo de Comando ou Chefia na sua instituição ou na Secretaria de Segurança ou congêneres? Caso sim, quantos ?

Instituição	Sim	Não	Quantidade
Própria			
Secretaria			

- Preencha com NS, caso não tenha a informação para alguma alternativa