



**“ENTÃO EU NÃO PERGUNTO, EU OLHO E ANOTO”:
RELAÇÕES RACIAIS E RACISMO INSTITUCIONAL NA
PRÁTICA PROFISSIONAL DE PSICÓLOGAS NO CRAS**

Ana Carolina Areias Nicolau Siqueira¹

Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Amana Rocha Mattos²

Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Resumo: O presente artigo analisa como as questões raciais atravessam as práticas de psicólogas atuantes nos Centros de Referência da Assistência Social – CRAS de São João de Meriti. Com base em metodologia qualitativa, foram entrevistadas/os 4 profissionais de Psicologia onde buscamos verificar a execução das orientações legais regulamentadas pelo Conselho Federal de Psicologia - CFP para o enfrentamento ao racismo. Constatou-se nos resultados encontrados que, apesar de o racismo ser um dos debates mais importantes do país, onde existe uma mobilização legal para o seu enfrentamento, a Psicologia ainda carece de arcabouço teórico e prático que instrumentalize amplamente os profissionais para a sua atuação na proteção básica do SUAS.

Palavras-Chave: Raça; racismo; assistência social; CRAS; cidadania; Psicologia social; políticas públicas.

**“SO I DON’T ASK, I LOOK AND TAKE NOTES”: RACIAL RELATIONS AND
INSTITUTIONAL RACISM IN THE PROFESSIONAL PRACTICE OF
PSYCHOLOGISTS AT CRAS**

Abstract: This article analyzes how racial issues cross the practices of psychologists working in the Social Assistance Reference Centers - CRAS in São João de Meriti. Based on a qualitative methodology, the 4 psychology professionals were interviewed where we sought to verify the implementation of the legal guidelines regulated by the Federal Council of Psychology - CFP to face racism. It was found in the results found that, despite

¹ Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. E-mail: carolareias@yahoo.com.br

² Professora Associada do Instituto de Psicologia/UERJ. Professora Permanente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social/UERJ. Coordenadora do DEGENER - Núcleo de Pesquisa e Desconstrução de Gêneros. Editora chefe da Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia. E-mail: amanamattos@gmail.com ; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2890-5421>



racism being one of the most important debates in the country, where there is a legal mobilization for its confrontation, psychology still lacks a theoretical and practical framework that broadly equips professionals for their work in the protection basics of SUAS.

Keywords: Race; racism; social assistance; CRAS; citizenship; social psychology; public policies.

“ENTONCES NO PREGUNTO, MIRO Y TOMO NOTAS”: RELACIONES RACIALES Y RACISMO INSTITUCIONAL EN LA PRÁCTICA PROFESIONAL DE LOS PSICÓLOGOS DEL CRAS

Resumen: Este artículo analiza cómo las cuestiones raciales atraviesan las prácticas de los psicólogos que actúan en los Centros de Referencia de Asistencia Social - CRAS en São João de Meriti. Con base en una metodología cualitativa, se entrevistó a los 4 profesionales de la psicología donde se buscó verificar la implementación de los lineamientos legales reglamentados por el Consejo Federal de Psicología - CFP para enfrentar el racismo. En los resultados encontrados se constató que, a pesar de que el racismo es uno de los debates más importantes en el país, donde existe una movilización jurídica para su enfrentamiento, la psicología aún carece de un marco teórico y práctico que equipe ampliamente a los profesionales para su trabajo en la protección. fundamentos del SUAS.

Palabras-clave: Raza; racismo; asistencia social; CRAS; ciudadanía; psicología social; políticas públicas.

“ALORS JE NE DEMANDE PAS, JE REGARDE ET JE PRENDS DES NOTES”: RELATIONS RACIALES ET RACISME INSTITUTIONNEL DANS LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE DES PSYCHOLOGUES AU CRAS

Résumé: Cet article analyse comment les questions raciales traversent les pratiques des psychologues travaillant dans les Centres de référence d'assistance sociale - CRAS à São João de Meriti. Sur la base d'une méthodologie qualitative, les 4 professionnels de la psychologie ont été interrogés où nous avons cherché à vérifier la mise en œuvre des directives légales réglementées par le Conseil fédéral de psychologie - CFP pour faire face au racisme. Il a été constaté dans les résultats que, bien que le racisme soit l'un des débats les plus importants dans le pays, où il existe une mobilisation juridique pour sa confrontation, la psychologie manque toujours d'un cadre théorique et pratique qui équipe largement les professionnels pour leur travail dans la protection bases du SUAS.

Mots-clés: Race; racisme; aide sociale; CRAS; citoyenneté; psychologie sociale; politiques publiques.

INTRODUÇÃO

Em 2017, foi publicado, pelo Conselho Federal de Psicologia – CFP, o documento *Relações Raciais: Referências Técnicas para a Prática da/o Psicóloga/o*,

visando a nortear a *práxis* da Psicologia diante das questões raciais presentes na sociedade e em seus espaços de atuação. Este documento se apresentou como uma resposta às demandas do movimento negro que, diante da presença do racismo na sociedade brasileira, vem lutando por justiça e igualdade de direitos à população negra no país (CFP, 2017). Diferentemente do último documento sobre relações raciais lançado pelo CFP – a Resolução N°018/2002, que estabeleceu normas de atuação para os psicólogos em relação ao preconceito e à discriminação racial –, este documento de 2017 se propôs a trazer ferramentas para a prática dos profissionais de Psicologia em seus campos de atuação, assumindo, assim, um compromisso com a luta contra o racismo.

Apesar de os princípios fundamentais do Código de Ética Profissional do Psicólogo (CFP, 2005) se pautarem na Declaração Universal dos Direitos Humanos e enfatizar que o trabalho do psicólogo visa a contribuir para a eliminação de qualquer forma de negligência, discriminação, violência entre outros, diferentes estudos têm apontado para o quanto pessoas negras têm sido violentadas e sofrem as consequências do racismo no Brasil (CFP, 2017). De acordo com a revisão bibliográfica realizada por Eurico (2015), o racismo ocorre quando grupos humanos considerados raças ou identificados por traços raciais ou racializados (como, por exemplo, a cor) são tratados de modo desigual do ponto de vista econômico, político, social e cultural.

Considerando a *práxis* da Psicologia na proteção básica do SUAS (Sistema único de Assistência Social), o documento Referências Técnicas para Atuação do/a psicólogo/a no CRAS/SUAS (CREPOP, 2007, p.19) afirma que “atuar numa perspectiva emancipatória, em um país marcado por desigualdades sociais, e construir uma rede de proteção social é um grande desafio”. Levando em conta essa declaração, esse artigo busca apresentar os resultados inerentes à pesquisa de campo realizada com psicólogas/os atuantes nos Centros de Referência da Assistência Social – CRAS na cidade de São João de Meriti/RJ, onde buscamos verificar a execução das orientações legais regulamentadas pelo Conselho Federal de Psicologia para o enfrentamento ao racismo, que podem ser observadas nos documentos: Código de Ética Profissional do Psicólogo; a Resolução do CFP N°018/2002; o documento Relações Raciais: Referências Técnicas para Atuação de Psicólogas/os do CFP (2017); e o documento Referências Técnicas para a Atuação do/a Psicólogo/a no CRAS/SUAS do CREPOP (2007). Foram realizadas entrevistas com uma psicóloga e o psicólogo de cada CRAS, somando-se ao todo 4 entrevistadas/os. A maioria

das/os entrevistadas/os se autodeclarou negras/os e apenas uma entrevistada se autodeclarou branca.

Partindo de uma breve revisão bibliográfica, buscamos aqui refletir sobre o racismo no Brasil e apresentar a análise dos resultados que emergiram da pesquisa de campo no CRAS/SUAS a respeito dos desafios percebidos diante das questões raciais que se apresentaram nesses equipamentos. Dessa forma, primeiro apresentaremos uma breve contextualização do racismo no Brasil, abarcando alguns marcos históricos importantes para sua constituição; em seguida, discutiremos sobre o racismo institucional no contexto brasileiro; e, finalmente, analisaremos o material das entrevistas com profissionais de Psicologia, de modo a pensar as questões raciais na instituição referida.

BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DO RACISMO BRASILEIRO

Neste trabalho, partimos da noção de raça como “uma construção social política e cultural, produzida a partir de relações sociais e de poder” (OLIVEIRA, 2017 p. 14). Dessa forma, “o racismo constitui-se num processo de hierarquização, exclusão e discriminação contra um indivíduo ou toda uma categoria social que é definida como diferente” (LIMA & VALA, 2004, p. 402), a partir de características fenotípicas ressignificadas de forma negativa e generalista. Para contextualizar as expressões de racismo na sociedade brasileira, é preciso entender que nunca foi fácil para os brasileiros falar sobre relações raciais. Isso porque houve, na construção da cultura brasileira, atravessamentos que, mesmo com o passar dos anos, nos remetem às sombras de um passado marcado pela escravidão, pelo mito da democracia racial, pelo ideal de branqueamento³. Compreender esses marcos históricos nos ajuda a verificar a existência do racismo no Brasil, o que por muitas vezes é negado no discurso de muitos brasileiros.

O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL E O RACISMO CORDIAL

O mito da democracia racial é estruturante da sociedade brasileira (BERNARDINO, 2002). Segundo Bernardino (2002), tal mito teve reconhecimento para

³ Bolsanello (1996, p. 159) explica que foi uma ideologia lançada com bases científicas com o intuito de embranquecer a pele da população, onde “o branco era superior ao mestiço e este, por sua vez, ao negro ou índio”.



os cientistas sociais a partir da obra de Gilberto Freyre intitulada *Casa Grande e Senzala*, originalmente publicada em 1933, uma obra que relata com otimismo a relação entre senhores e escravos, sendo esta relação evidenciada na presença do mulato, uma representação do equilíbrio e harmonia de tais relações. A partir desta obra, fortaleceu-se a crença de que as relações raciais no Brasil teriam sido mais humanas, diferentemente de outros países colonizados. Carvalho (2017) explica que, até a década de 1930, não havia entre o povo um sentimento nacional consolidado. Para Souza (2017, p.29), “foi Freyre quem sistematizou e literalmente construiu a versão dominante da identidade nacional em um país que, antes dele, não tinha construído nada realmente eficaz nesse sentido”. Abdias do Nascimento (2016) defende que a democracia racial foi uma mentira difundida no país para disfarçar a crueldade do sistema escravocrata, sobretudo no estrangeiro, e que, para isso acontecer, o colonialismo português adotou formas específicas de se comportar para parecer mais benigno e de conferir caráter humano à escravidão no Brasil.

Segundo Theodoro (2014, p. 209), “a visão positiva do autor de *Casa Grande e Senzala* sobre a miscigenação não apenas fortalecia a perspectiva da existência de um povo brasileiro, mas a dotava de positividade”. A partir da perspectiva da democracia racial difundida nacional e internacionalmente, entende-se que o Brasil é constituído por um povo miscigenado, e que, por isso, não haveria uma raça pura. Assim, torna-se isento do racismo, um país onde todas as raças viveriam uma relação harmoniosa.

A ideia de que no Brasil existe racismo começou a ser pautada com os trabalhos de teóricos tais como Oracy Nogueira e Florestan Fernandes, que trouxeram a discussão sobre as relações raciais entre brancos e negros em oposição à obra *Casa Grande e Senzala*, de Gilberto Freyre (CARVALHO, 2017). A ideia estereotipada de que, no Brasil, todos conviviam em harmonia foi difundida, preservada e fortalecida inclusive durante o período da ditadura militar. Os teóricos opositores à ideia de democracia racial no Brasil criticavam o que diziam Gilberto Freyre e o Governo sobre a supostamente amistosa relação entre pessoas de diferentes raças, credos e culturas, buscando mostrar como os negros realmente viviam no Brasil (THEODORO, 2014). Segundo Theodoro (2014), foram tais pesquisadores que reconheceram o racismo como fator significativo para a reprodução das desigualdades raciais.

Com o mito da democracia racial, a ideia de que todos os brasileiros seriam mestiços, levando em consideração o contínuo de cor que hierarquizava os grupos,



desenvolveu-se no Brasil o chamado “racismo cordial” (PACHECO, 2011). Turra e Venturi (1995), estudando as relações inter-raciais, analisam um tipo de racismo tipicamente brasileiro, o “racismo cordial”, que é definido como uma forma de discriminação contra cidadãos negros que se caracteriza por uma polidez superficial que reveste atitudes e comportamentos discriminatórios, que se expressam nas relações interpessoais através de piadas, ditos populares e brincadeiras de cunho racial. Dessa forma, o racismo cordial no Brasil se dá por uma forma de discriminação contra pessoas negras e indígenas, que se manifesta nas relações privadas e se camufla em suposta tolerância pública (NICOLAU; MULLER, 2015).

Podemos compreender que o racismo no Brasil, ao longo do tempo, foi se reelaborando através de suas novas expressões, que se dão de forma indireta e se caracterizam pela intenção de não ferir a pessoa discriminada e as normas de igualdade. Entretanto, a questão racial é tratada como um tabu e, com o mito da democracia racial, onde todos os brasileiros seriam mestiços, no Brasil, o racismo cordial tomou força. Assim, nas relações raciais no Brasil, divulga-se que o racismo é no mínimo anti-ético e, por isso, vergonhoso expressá-lo. Com isso, oficialmente ninguém é racista, mas, na prática, todos reconhecem que existe racismo no Brasil (PACHECO, 2011).

Podemos dizer que, por consequência do mito da democracia racial, no Brasil, “ao que tudo indica, o governo ainda aposta nas chamadas políticas universalistas para enfrentar problemas que são notadamente de maior urgência entre a população negra” (CARNEIRO, 2011, p. 51). E, neste ponto, chegamos à concepção de racismo institucional, considerado o “principal responsável pelas violações de direitos dos grupos raciais subalternizados” (CFP, 2017, p.48).

O RACISMO INSTITUCIONAL NO BRASIL

Em revisão bibliográfica através dos dados do *Relatório de Desenvolvimento Humano Brasil 2005 – Racismo, pobreza e violência*, Zamora (2012, p. 569) relata que “o percentual de negros pobres nunca ficou abaixo de 64%. Embora sejam mais de 45% da população total, os negros são 70% entre os 10% mais pobres e não passam de 16% entre os 10% mais ricos”. Entretanto, Costa (2017), ao analisar os documentos que orientam o Sistema Único da Assistência Social – SUAS, percebeu que as questões raciais

e de gênero não são consideradas centrais em relação às famílias atendidas. Sua análise demonstra, entre outras nuances, a existência do racismo institucional.

O conceito de racismo institucional foi definido pelos ativistas integrantes do grupo Panteras Negras, Stokely Carmichael e Charles Hamilton, em 1967, para especificar como se manifesta o racismo nas estruturas de organizações da sociedade e nas instituições. Para os autores, trata-se da falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica (AMMA-PSIQUE e NEGRITUDE QUILOMBOHOJE, 2008 *apud* EURICO, 2013). O racismo institucional refere-se a operações anônimas de discriminação racial em instituições, profissões ou mesmo em sociedades inteiras (GELEDÉS, 2013). O anonimato existe à medida que o racismo é institucionalizado, perpassa as diversas relações sociais, mas não pode ser atribuído ao indivíduo isoladamente. Ele se expressa no acesso (ou na falta dele) à escola, ao mercado de trabalho, na criação e implantação de políticas públicas que desconsideram as especificidades raciais e na reprodução de práticas discriminatórias arraigadas nas instituições (CASHMORE et al., 2000 *apud* EURICO, 2013).

Para que possamos compreender o racismo institucional no Brasil, é necessário antes de tudo lembrar que a existência do racismo foi por muito tempo negada em nossa sociedade, e a concepção do Brasil como uma democracia racial foi divulgada mundialmente e reforçada pelo governo brasileiro, principalmente no período da Ditadura Militar (1964-1985). De acordo com Theodoro (2013), o relatório brasileiro enviado ao Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial - CEDR, da Organização das Nações Unidas, em 1970 resume bem tal posicionamento: “Tenho a honra de informar-lhe que, uma vez que a discriminação racial não existe no Brasil, o Governo brasileiro não vê necessidade de adotar medidas esporádicas de natureza legislativa, judicial e administrativa a fim de assegurar a igualdade das raças.” (SILVA, 2008 *apud* THEODORO, 2013, p.4).

Após o fim da Ditadura Militar, reverberaram os estudos que questionavam o mito da democracia racial e, com isso, o movimento negro começou a ter mais voz no debate político. Foi “por meio da atuação destes movimentos, [que] o racismo foi incluído na nova Constituição brasileira de 1988 como crime” (CICONELLO, 2008 *apud* FONSECA, 2015, p. 334). Entretanto, somente em 1995 o governo admitiu formalmente a existência do racismo no Brasil a partir do pronunciamento do ex-presidente Fernando

Henrique Cardoso. Cardoso, sociólogo que, anteriormente, foi referência nos estudos sobre as questões raciais e fez parte do grupo de Florestan Fernandes, um dos pioneiros nos estudos que desmentiam a ideia de democracia racial. Como presidente da República, apoiou a participação do Brasil na III Conferência Contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Outras Formas de Intolerância, em Durban, no ano de 2001 (THEODORO, 2013). A participação do Brasil nesta Conferência constitui um marco importante para o reconhecimento das questões raciais existentes e foi uma grande conquista do Movimento Negro brasileiro, uma vez que a temática racial passou a ser reconhecida pelo governo. Foi a oportunidade perfeita para exigir ações do governo para o combate ao racismo e, assim, o Movimento Negro buscou a implementação de políticas de igualdade racial por parte das instâncias executivas (THEODORO, 2013).

Nesse sentido, em 2003, foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República – Seppir/PR, no governo de Luiz Inácio Lula da Silva, consolidando-se como o primeiro governo a criar uma estrutura, dentro do aparato estatal central, de combate ao racismo. Foi concernida à Seppir a responsabilidade de coordenar as ações sobre as questões raciais, bem como a instituição de políticas para a superação do racismo e das desigualdades raciais (FONSECA, 2015).

Ainda que tal evolução seja observada, percebe-se que “não há esforço conjunto de órgãos públicos de outras áreas da política a incorporar a dimensão do racismo, potencializando a transversalidade e a eficácia das políticas” (FONSECA, 2015), sendo este um dos sintomas do próprio racismo institucional.

Utilizando a afirmativa da pensadora e ativista do Movimento Negro Angela Davis (2013, p. 128), “o racismo sempre serviu para provocar a violação” às suas vítimas, e analisar o racismo existente no Brasil como causa fundamental para o entendimento das vulnerabilidades sociais da população negra usuária dos Centros de Referência em Assistência Social pode ser uma alternativa no combate às desigualdades raciais existentes. Esse é um tema que se apresenta como desafio para o olhar das psicólogas e psicólogos atuantes neste equipamento entre suas demandas.

A construção do país tornou o racismo estrutural e, dessa forma, seria ingênuo acreditar que não há questões raciais a serem refletidas neste campo. O SUAS viabiliza o exercício da cidadania, uma vez que esta, por muito tempo, foi negada aos negros. No contexto atual do país, vemos os dados que apontam que os negros têm “maiores taxas de



desemprego; menores taxas de escolaridade; maioria entre os pobres e indigentes; piores condições de saúde, com maiores taxas de adoecimento e morte por causas evitáveis” (CRIOLA, 2010, p. 5). Assim, é mais do que urgente questionar o silêncio existente sobre os dados no quesito cor/raça e sobre por que, diante de tais apontamentos, a desigualdade racial não é interpelada como a desigualdade social o é por essa instituição.

A PSICOLOGIA NO CRAS DE SÃO JOÃO DE MERITI/RJ E AS POSSIBILIDADES DE REFLEXÕES SOBRE O RACISMO INSTITUCIONAL

A seguir, apresentaremos um recorte das análises dos resultados encontrados no campo através de entrevista realizada com 4 psicólogas que atuam no Centro de Referência da Assistência Social da cidade de São João de Meriti/ RJ. Entretanto, é relevante ressaltar que falar sobre racismo no Brasil é um tabu e, ainda que os estudos apontem a presença do mesmo nos CRAS (FRASSON & MINETTO, 2008; SILVA & CHAVES, 2015; COSTA, 2017), podemos dizer que já se configura um desafio falar sobre esse tema. O convite feito às psicólogas para esta pesquisa contava com a explicação do objetivo da pesquisa e todas as participantes aceitaram ser entrevistadas, sem hesitação. Isso não só revela o comprometimento com o serviço prestado, como também a ânsia em melhorias e transformações do atual contexto.

Para a realização da pesquisa que possibilitou este artigo, foram realizadas visitas a cada CRAS da cidade, que dispunham de duas psicólogas cada, num total de quatro equipamentos – exceto um dos CRAS, que dispunha de apenas um psicólogo. Ao todo, somavam-se 7 (sete) profissionais de Psicologia atuantes nos CRAS de São João de Meriti. Foram realizadas entrevistas com uma psicóloga e o psicólogo de cada CRAS, somando-se 4 entrevistadas. Tais entrevistas aconteceram no período de dezembro de 2017 a fevereiro de 2018. Foram registradas por gravação de áudio com a autorização das psicólogas através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, que atendeu às exigências éticas na revisão entre pares. As entrevistas foram posteriormente transcritas e analisadas à luz dos documentos dos órgãos reguladores da Psicologia no Brasil e de teóricos estudiosos sobre o tema em questão.

Para preservar a identidade das participantes dessa pesquisa, utilizaremos nomes fictícios para identificá-las ao longo do trabalho. Dessa forma, chamaremos as psicólogas de Luíza, Sandra e Raquel, e o psicólogo de Carlos.

Luíza tem 53 anos de idade, se autodeclarou branca, concluiu a graduação em Psicologia em 2007, possui especialização em Teoria Cognitivo Comportamental, em Coaching e liderança, e em Neurociência. No momento da entrevista (dezembro/2017), relatou que estava atuando no CRAS de São João de Meriti há 3 meses e que era sua primeira experiência profissional em um CRAS.

Sandra também tem 53 anos de idade, se autodeclarou negra, concluiu a graduação em Psicologia em 1997, e relatou ter experiência em atendimentos clínicos com enfoque psicanalítico. Já trabalhou em outros CRAS desde 2013 e, no momento da entrevista (dezembro/2017), tinha 4 meses de atuação no CRAS de São João de Meriti.

Raquel tem 28 anos de idade, se autodeclarou negra, concluiu a graduação em Psicologia em 2013 e, no momento da entrevista (janeiro/2018), relatou que estava há 3 anos atuando no CRAS de São João de Meriti, e cursava especialização em terapia corporal reichiana.

Carlos tem 61 anos de idade, se autodeclarou negro, concluiu a graduação em Psicologia em 1990, atua no CRAS de São João de Meriti desde 2006, contabilizando 11 anos de experiência até o momento da entrevista (fevereiro/2018), e possui especialização em arteterapia, educação e saúde.

O documento Relações Raciais Referências Técnicas para Atuação de Psicólogas/os do CFP (2017, p.116) considera as diferentes matizes de cor da pele de acordo com o IBGE, onde “a soma das categorias parda e preta é o que corresponde à população negra”. Sendo assim, abordaremos, para análise dos dados dessa pesquisa, o constructo cor/raça como definido neste documento. Consideramos, então, que a maioria das psicólogas entrevistadas se autodeclararam negras e apenas uma psicóloga se autodeclarou branca.

“AQUI NO CRAS TEM BASTANTE PESSOAS NEGRAS, MAS EU NÃO VEJO AQUI NENHUM TIPO DE RACISMO INSTITUCIONAL”: DESAFIOS PARA A PSICOLOGIA NO CRAS

Ao analisar as entrevistas realizadas com as psicólogas dos CRAS de São João de Meriti, foram encontradas semelhanças e discrepâncias entre os quatro equipamentos. Entretanto, foi possível observar que existe, entre as entrevistadas, um consenso sobre a não percepção do racismo institucional no CRAS:



Aqui no CRAS tem bastantes pessoas negras, mas eu não vejo aqui nenhum tipo de racismo institucional. (Carlos)

A não percepção do racismo institucional no CRAS pode ser analisada por diferentes perspectivas. A primeira alude ao fato de que o racismo é “um elemento estruturante da sociedade” (RIBEIRO, 2018, p. 132) e, por isso, está naturalizado, em diferentes espaços e ações. Essa naturalização do racismo faz com este não seja percebido como racismo.

O segundo ponto de vista sobre a fala de Carlos é que, apesar de pesquisas de órgãos governamentais como o Ipea apontarem para as características desvantajosas dos negros brasileiros e questionarem “a simplificação de que o problema do Brasil é social, e não racial” (CARNEIRO, 2011, p.54), as psicólogas entrevistadas não atribuem a presença majoritária de usuários negros como um efeito do racismo, e sim da desigualdade social.

Uma outra perspectiva sobre a qual podemos analisar a fala “*não vejo aqui nenhum tipo de racismo institucional*”, trazida por Carlos, refere-se aos currículos dos cursos de graduação em Psicologia. Oliveira (2014, p. 48) explica que o trabalho no CRAS exige das/os psicólogas/os “não apenas o conhecimento da política ou das diretrizes que a organizam; exige um conhecimento de aspectos que estão fora do escopo que a Psicologia delimitou em seus campos de saber”, e o racismo e seus efeitos é um deles. Neste ponto, a resposta a seguir, quando perguntamos a Luiza sobre ter cursado alguma disciplina sobre relações raciais na graduação, complementa tal perspectiva:

Devo ter tido, sinceramente eu não lembro, tô tentando lembrar, disciplina não, deve ter sido assim alguma coisa solta, livre, nada de matéria, não lembro, sinceramente eu não lembro, se tive não lembro. (Luíza)

O documento *Relações Raciais: Referências Técnicas para Atuação de Psicólogas/os do CFP* (2017, p. 106) enfatiza a importância de formar psicólogas/os “que se sensibilizem para com a temática racial” e aponta que se faz necessária a presença de disciplinas transversais, como o ensino da História da África e das Relações Raciais, na formação em Psicologia. Neste sentido, cabe salientar a importância de se ter ferramentas teóricas para pensar o contexto social e visibilizar/compreender as desigualdades existentes.



As psicólogas entrevistadas também relataram não terem percebido no CRAS nenhuma questão de cunho racial, como na resposta abaixo:

Pesquisadora: O que você percebe como questão de cunho racial presente nesse CRAS?

Raquel: Como assim? Não tenho essa percepção...

Não pensar sobre o racismo faz com que ele não seja percebido no cotidiano, e isso é uma das artimanhas para que o racismo se mantenha intacto. Além do mais, trazê-lo à tona eleva o risco de tal indivíduo ser visto como racista por estar questionando a estrutura que se mantém intacta na instituição. A seguir, na fala de Luíza, é possível observarmos alguns desses pontos:

Eu nunca tive esse olhar, tá! Você quer que eu olhe por um olhar que eu nunca tive [risos]. Eu nunca tive esse olhar de cunho racial. Você está querendo me perguntar o quê? Se aqui tem mais pessoas negras [som de chiado no s do fim da palavra negras] Até porque aqui, nós somos, 1, 2, 3, 4, nós somos 10 mulheres, das 10, quatro são negras, de parda para negra, então se fosse contabilizar seria 40% da equipe, isso que eu quero sinalizar. Por que [sussurrando] as quatro são daqui da região, é isso que eu queria sinalizar, são moradoras daqui de São João. Então, nós recebemos no CRAS os moradores desses morros. Aiiii!!! Eu não sei se eu estou conseguindo te responder, porque eu sou nova aqui [risos]. (Luíza)

Nesta fala de Luíza, é possível observar a percepção da psicóloga, que se autodeclarou branca, sobre a presença do racismo no CRAS. Seu relato se baseia na presença de pessoas negras que compõem a equipe: “*Até porque aqui, nós somos, 1, 2, 3, 4, nós somos 10 mulheres, das 10, quatro são negras, de parda para negra, então se fosse contabilizar seria 40% da equipe, isso que eu quero sinalizar*”, indicando, assim, que, por esse motivo, não haveria racismo no CRAS. Além disso, a fala aponta que as quatro pessoas negras que compõem a equipe são moradoras da região, demonstrando, a partir da frase “*então, nós recebemos no CRAS os moradores desses morros*”, que não haveria racismo no CRAS, porque, além de receber pessoas negras moradoras das comunidades do entorno do equipamento, ainda há aquelas que trabalham no CRAS.

O racismo foi criminalizado pela Constituição de 1988 e pela lei 7.716 de 5 de janeiro de 1989, que tornou inafiançável o ato registrado em flagrante. Assim, “o acusado vai direto para a cadeia e não tem direito a pagar fiança para aguardar o julgamento em liberdade” (TURRA & VENTURI, 1995, p.21). Para além das benesses desse feito, surgiu também, como efeito colateral do mesmo racismo, o cuidado excessivo em não ser incriminado por tal crime, e uma das formas de se evitar isso é não falar sobre o racismo.



Vemos, na fala de Luíza, a preocupação em não ser vista como racista. Ao falar que nunca teve esse olhar, Luíza procura demonstrar que nunca fez distinção de pessoas em relação à cor e ainda frisa que só está olhando “*por esse prisma*” por que lhe fiz tal pergunta. Isso pode demonstrar uma tentativa de se isentar de um racismo criminalizado, pois sabe-se que ele existe, mas por meio do outro, não de si mesmo. Esse aspecto foi revelado através da pesquisa realizada pelo Datafolha em 1995, na qual foi observada certa cordialidade entre os brasileiros com o intuito de ocultar o preconceito existente. Nessa pesquisa, tal aspecto foi denominado como racismo cordial, muitas vezes demonstrado de forma subliminar, a fim de não ofender ainda mais a pessoa discriminada (TURRA; VENTURI, 1995).

Na fala de Luíza, podemos ver uma ênfase dada no “shhhh” ao final da palavra “negras” – Luíza falou sussurrando, como se não quisesse que a ouvissem, mudou sua postura, encolhendo o corpo, como se tentasse se esconder. Foi possível verificar o medo de estar sendo indelicada e politicamente incorreta ao usar tal palavra.

Apesar de as entrevistadas que se autodeclaram negras relatarem não perceberem o racismo institucional no CRAS, não negaram a existência do mesmo na sociedade e trouxeram algumas experiências sobre como o racismo aparece em suas rotinas de trabalho:

É sempre de fora para dentro, não essa questão da instituição [...] é sempre de fora pra dentro, dos usuários para os funcionários. [...] Dependendo do usuário a gente não tem muita abertura assim para falar, mas quando você vê que a pessoa te dá abertura maior eu até falo: “Mas todas somos negras”. Teve um caso de uma senhora que ela se sentiu incomodada e falou “Não, não, eu não uso essa palavra não, é moreninha”, mas das funcionárias com os usuários eu não vejo, é mais de fora pra dentro, é mais dos usuários em relação aos técnicos. (Raquel)

Eu acho que é uma questão já formada socialmente, é uma coisa instituída e a gente tenta ir minimizando de alguma forma suave mesmo, porque a gente não vai mudar a cabeça das pessoas assim de uma hora para outra, ainda mais de pessoas vulneráveis em situação que às vezes não tem contato mesmo com o pensamento crítico. Então, é mais complicado porque vem já com ideia formada de que negro é ruim e o branco é bom e todas as fomas que a gente vê “Ah a fome é negra... a coisa está preta”, todas essas coisas que a gente vê na sociedade. (Raquel)

Como podemos observar a partir dos trechos acima, as entrevistadas que se autodeclararam negras percebem a existência do racismo e consideram que existe uma construção histórico-social que baseia a reprodução do racismo que parte dos usuários



para com elas. Entretanto, para a psicóloga que se autodeclara branca, a percepção sobre a presença do racismo é diferente:

Eu não vejo, acho que justamente porque nós temos quatro aqui que são [negras], poderiam até ter também racismo, porque a gente sabe que de negro pra negro tem. Eu não vejo isso aqui, toda equipe em todo momento, a coordenadora chama a equipe e diz que quer o melhor atendimento possível. Então, não tem que ter, porque pra mim não tem diferença nenhuma né, e pra ela, ela sempre chama a atenção, temos que atender todos de igual forma, e ela é negra, eu sei que ela lida muito bem com isso, porque ela fala sobre isso, o restante da equipe que é [sussurrando] pardo, negro, não vejo nada disso, problema nenhum, nunca apareceu pra gente, inclusive a psicóloga é negra, e ela é excelente, excelente, excelente colega, eu sempre digo pra ela que eu gosto muito dela, porque ela é uma excelente parceira, e é negra. Pode ser que você a ache parda, tô falando que é negra porque ela passa de morena, ela é assim bem forte, não é negra como a que te atendeu, ela é mais clara, mas ela pode te falar como profissional sendo da cor, ela é excelente psicóloga, ela é forte. (Luíza)

Na fala acima, é possível verificar, a partir da frase “*e ela é negra, eu sei que ela lida muito bem com isso*”, que Luíza entende que o racismo é uma questão que os próprios negros precisam resolver, onde seriam eles que precisariam “lidar” com a existência do racismo, além de evocar a cor/raça em toda a sua fala, dando a impressão de que uma pessoa negra ser “psicóloga e excelente parceira” é uma exceção.

Em 2017, foi lançado o Plano Municipal de Igualdade Racial na gestão do Prefeito o Dr. João⁴. Este plano tem por objetivo geral “construir estratégias efetivas para a redução das desigualdades raciais no município de São João de Meriti nos diversos setores do poder público”. Dentre os seus 25 objetivos específicos, é possível encontrar no segundo tópico: “Combater o Racismo Institucional nas unidades de Saúde, Educação, Assistência Social, Segurança Pública e outras”, corroborando, assim, a afirmação da presença do racismo institucional em tais esferas. Entretanto, apesar de objetivar alcançar tais propostas, não são contempladas neste documento estratégias específicas para cada instituição, ou seja, o “como” vai ser posto em prática, o que pode tornar este plano inalcançável devido à ausência de análises inerentes a cada instituição individualmente.

Segundo o Plano Municipal de Igualdade Racial publicado em 2017, entre os anos de 2000 e 2010, a população de São João de Meriti cresceu em média 0,20% anualmente. Em relação à distribuição por cor ou raça, 52% se declaram da cor ou raça

⁴ É o atual prefeito da cidade de São João de Meriti, eleito em 2016 com 50,90% no primeiro turno. Pertencia ao Partido da República - PR, porém, em 07 de março de 2018, tornou-se presidente do Partido Humanista da Solidariedade - PHS.

negra/parda. Esses dados demonstram que mais da metade da população do município de São João de Meriti é negra. Considerando-se que o racismo violenta majoritariamente pessoas negras, é relevante analisar as ações que têm sido desenvolvidas para o combate do racismo em uma cidade com mais da metade de sua população sendo constituída por pessoas negras.

Foi possível verificar, por meio das entrevistas, que as psicólogas não enxergam em si mesmas o potencial para a transformação a respeito das questões raciais presentes nas demandas desse equipamento, acreditando que há uma necessidade de mobilização externa, de outras pessoas ou instituições:

E às vezes essa pergunta que você fez sobre a questão da cor, é uma questão, a verdade é que a gente não tem isso no CRAS, acho que a grande mobilização social parte de vocês aí, da faculdade, daí da UERJ, UFRJ, desses movimentos para fazer inclusão desse trabalho nos CRAS, não só no CRAS, mas na sociedade em geral, mas a gente não tem nenhum documento que fala, que explique, ou mesmo capacitação para tal. (Carlos)

O Art.1º da Resolução do CFP Nº018/2002 orienta que “os psicólogos atuarão segundo os princípios éticos da profissão contribuindo com o seu conhecimento para uma reflexão sobre o preconceito e para a eliminação do racismo” (CFP,2002, Art.1º). Tal prerrogativa responsabiliza o profissional de Psicologia pela contribuição com os seus conhecimentos para o combate ao racismo sem delimitar campos específicos de atuação, deixando a cargo do psicólogo desenvolver sua prática de acordo com os princípios éticos da profissão. De acordo com tal afirmativa, é possível dizer que a Psicologia deve possuir conhecimentos que possam contribuir com as reflexões a favor da igualdade racial, sendo este um dos princípios fundamentais prescritos no Código de Ética do Profissional Psicólogo:

II. O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (CFP 010/2005, p. 7)

É importante destacar que o racismo é uma violência que pode ser expressa de diferentes formas, inclusive através de negligência, discriminação, exploração, crueldade e opressão: “a forma como o racismo vai incidir sobre cada pessoa vai ser mais ou menos prejudicial segundo as diferentes identidades e condições em que vivem” (CRIOLA, 2010, p. 16). Nesse ponto, é importante entender as interseccionalidades existentes, sendo



esta a “ferramenta fundamental para análise das diferentes condições de vida e para a visibilização da diversidade” (CRIOLA, 2010, p. 18). É fundamental que o profissional de Psicologia esteja atento ao campo, ao contexto vivenciado, à sua prática e de sua equipe, para que seja possível uma análise crítica sobre a eficácia de suas ações em prol da igualdade racial. É responsabilidade da/o psicóloga/o buscar um contínuo aprimoramento de seus conhecimentos. Logo, ainda que o campo não ofereça recursos, informações que dialoguem com as necessidades observadas, em função de seu compromisso ético com a profissão, a/o psicóloga/o deve encontrar meios que a/o instrumentalize e a/o auxilie a criar estratégias.

Também é um dos princípios fundamentais do Código de Ética do Psicólogo que este atue “com responsabilidade social, analisando crítica e historicamente a realidade política, econômica, social e cultural” (CFP 010/2005, p. 7). Dessa forma, a/o psicóloga/o, ao atuar no CRAS, precisa refletir sobre o espaço que ocupa, as possibilidades de ação que sua posição lhe permite propor, para a transformação da sociedade estruturada pelo racismo.

Apesar de a Resolução CFP N.º 018/2002 estabelecer normas de atuação para os psicólogos em relação ao preconceito e à discriminação racial, ela não diz como exatamente tais normas devem ser postas em prática. Com isso, abre margem para diferentes interpretações a respeito de suas orientações, fazendo com que ocorram formas equivocadas de enfrentar o racismo. Sendo assim, um profissional, acreditando estar seguindo as recomendações estabelecidas neste documento, pode ter atitudes que, ao invés de estar combatendo o racismo – por um conjunto de outros fatores, como, por exemplo, a falta de instrução sobre as manifestações do racismo no país –, pode na verdade estar fazendo a manutenção de práticas racistas dentro da instituição. Podemos verificar, no trecho abaixo, a resposta da psicóloga entrevistada a respeito do preenchimento do Cad. Único, sobre o quesito cor/raça:

Não, eu não pergunto “você é branco? Qual é a sua cor?”. Pode até virar subjetivo né, ele vai se achar com que cor né? Aí é outra história. Então eu não pergunto, eu olho e anoto, ah, a cor é branca, ah, a cor é negra [frisando o r ao dizer negra], assim que eu tenho feito. Porque para o branco é natural. Eu acho que a gente vem há anos trazendo isso na cultura que branco é branco né, e o negro pode se sentir muito inferiorizado com isso, então eu já não pergunto, essa é uma pergunta que eu não faço, eu olho e vejo que é negro, é negro, pardo é pardo, mas isso de acordo com o meu olhar, porque ainda tem isso, a raça ainda difere de quem olha, mas eu não faço essa pergunta. (Luíza)



Dessa forma, Luíza está seguindo as orientações descritas no Art.1º da Resolução do CFP Nº018/2002, tomando como base os seus conhecimentos para uma reflexão sobre o preconceito e para a eliminação do racismo, definindo, assim, uma prática de acordo com sua concepção a respeito do racismo e justificando tal postura com sua preocupação em não fazer com que a pessoa negra se sinta inferiorizada. Entretanto, diferentemente do ponto de vista expressado por Luíza, o documento *Relações Raciais: Referências Técnicas para Atuação de Psicólogas/os do CFP* (2017, p.116) orienta que “a escolha da categoria não deve ser feita pela/o profissional, mas sim autodeclarada, sendo considerada a resposta fornecida pela/o usuária/o”. Ainda explica que é importante que tenha o quesito cor/raça em todos os formulários de identificação, bem como outras variáveis como renda, sexo e idade, para que seja possível identificar as desigualdades existentes, a fim de tornar viável sua correção. Luíza dá a sua opinião a respeito do quesito cor/raça nos cadastros do CRAS:

Agora eu vou até falar uma coisa. A própria ficha vem cor né? Enfim, não deveria né, eu acho, mas vem. Então aí, eu mesma me sinto constrangida em ter que colocar negro, porque que tem que ter né?! Mas eu olho para a pessoa, ah, essa é negra! Eu não olho a certidão porque se não teria que pedir a certidão. (Luíza)

O constrangimento relatado por Luíza é um dado comum entre profissionais de muitas instituições. O CFP (2017) explica que esse é um dos motivos pelos quais muitos profissionais não levam em consideração o quesito cor ao preencher os cadastros, fichas e formulários nas instituições. O outro motivo deriva dos próprios usuários, que podem não saber como ou não quererem responder. Contudo, tal fenômeno revela o quanto as questões raciais precisam ser trabalhadas nesses espaços.

Na nossa ficha tem o item raça, aí você chega pra pessoa negra, negra, negra, e pergunta “qual é a sua raça?” A pessoa: “hãhã?” Aí você pergunta: “qual é a sua cor, qual a cor da sua pele?”, e ele responde “eu sou branco”... E aí você começa a pensar, aí chega o branco e ele te fala sou branco, aí te chega um e você pergunta “qual é a sua cor?”, ele responde “ eu sou negro”, mas você começa a ver que na grande maioria demonstra esse espanto né, a pessoa nunca pensou nisso, frases como “ninguém nunca me perguntou isso”, “não sei, na minha certidão não tem não?”. Então, o que falta é a cultura, né, quando você fala em ser negro, você vê um tom muito pejorativo, quando você assume ser negro, você assume ser pobre, você assume ser de uma raça inferior, você assume ser serviçal, então você assume uma série de coisas, de situação de adjetivos que foram colocados naquela raça, naquela cor, então é mais fácil eu chegar aqui sendo negro, negro, negro e dizer que sou branco, só assim eu serei respeitado, só assim eu serei ouvido, do que eu assumir a sua cor. (Sandra)



De acordo com Schucman (2014, p.135), a identidade racial branca – branquitude – se caracteriza nas sociedades estruturadas pelo racismo como um lugar de privilégios materiais e simbólicos construídos pela ideia de ‘superioridade racial branca’ [...] forjada no século XIX. Schucman (2014) também explica, a partir da análise da obra de Guerreiro Ramos, que o racismo e o ideal de beleza branca são motivos pelos quais há certa dificuldade para uma pessoa se autodeclarar negra. Como consequência desses fatos, existe, no imaginário do brasileiro, uma ideia de superioridade da identidade branca. Assim, “o pardo tenderia a se classificar como branco, o negro como pardo-moreno; e o branco tende a recusar qualquer mistura biológica ou cultural com o negro, pois assim todos fugiriam dos estereótipos negativos relacionados ao negro em nossa cultura” (SCHUCMAN, 2014, p. 53).

Ah, uns ficam envergonhados, outros me questionam qual é a minha [cor] pra poder comparar, ou então falam “ah, é da cor dela”, tudo pra não dizer, e a maioria são realmente negros... Porque quando a pessoa é branca ela responde “branca”, mas quando é negro ou até mesmo pardo, que é uma questão também né, já entra na questão da dúvida e do estranhamento, da fuga. (Raquel)

Carneiro (2011, p. 55) afirma que a “urgência de implementação de políticas públicas de promoção da igualdade racial no Brasil decorre de um imperativo ético moral que reconhece a indivisibilidade humana, e, por conseguinte, condena toda forma de discriminação”. A questão é compreender que o racismo institucional está tão enraizado no CRAS que se torna um desafio para os psicólogos se perceberem reproduzindo o racismo, ainda que através de tentativas de combatê-lo em suas práticas individuais.

Fiquei até pensando por que a gente não tem um trabalho com isso, nem diria de combate ao racismo, mas de uma conscientização mesmo, porque eu acho mais fácil aqui nesses grupos, não sei se informativo, mas de um alerta mesmo. (Raquel)

Raquel reflete acerca de como abordar o tema racial no CRAS sob a perspectiva dos usuários. Entretanto, o CFP (2017) orienta que, ao serem identificadas questões raciais, sejam criados serviços públicos e privados como ações afirmativas equânimes e que todos os profissionais da instituição estejam apropriados para o debate sobre o racismo. Significa dizer que, antes de desenvolver ações para o combate ao racismo, faz-se necessário que todos os profissionais sejam capacitados para tal, para que tal ação seja mais do que “gestos simbólicos” (CARNEIRO, 2011, p. 55), mas se torne efetiva e eficaz no que se propõe.



É importante destacar que a inserção do psicólogo na comunidade, como é o caso do CRAS, pode ocorrer de duas maneiras. Na primeira, os objetivos trabalhados são definidos *a priori*, antes de esse profissional conhecer a realidade em que irá atuar; e, na segunda, os objetivos são definidos *a posteriori*, no qual ocorre primeiro a entrada do profissional na comunidade e o levantamento das necessidades para, depois, se definirem os objetivos. Esta segunda maneira pode ocorrer após conhecer as necessidades da população. O psicólogo sozinho decide o que fazer e, em seguida, após este levantamento, o profissional, juntamente com a participação da população, decide o que irá trabalhar. Observa-se que a práxis do psicólogo deve partir da demanda da comunidade, com projetos viáveis de realização, visando a uma posterior autonomia dos sujeitos comunitários (FREITAS, 1998 *apud* SILVA; CORGOZINHO, 2011, p.18).

É, a gente pode trabalhar, fomentar mesmo isso nos grupos, como a própria pessoa negra lida com a sua cor, e como o branco vê o negro, como o negro vê o branco, e a gente trabalhar o racismo dali até pra fora, daí serem até multiplicadores contra o racismo, é claro! E a gente pode trabalhar... Aqui a gente tem como, a gente tem material humano, tanto de equipe quanto de usuário, de pessoas que vêm para o trabalho. Eu nunca tinha pensado sinceramente, eu agora tô refletindo sobre o assunto e é uma boa ideia. (Luíza)

Ao concluir a entrevista, Luíza se mostrou animada e reflexiva sobre o tema, reconhecendo que, apesar das dificuldades estruturais e materiais apresentadas no CRAS, existem os profissionais, técnicos que compõem a equipe a qual ela chama de “material humano”. No trecho abaixo, Raquel também reflete sobre as ações já desenvolvidas no CRAS e se questiona sobre o motivo pelo qual o racismo não é um tema abordado em tais ações:

Porque a gente trabalha a questão da violência contra a mulher, a questão de gênero, tudo isso a gente trabalha nos nossos grupos, e por que não o racismo? A gente tem parceria com a Superintendência da Mulher, por que não os direitos humanos, né? (Raquel)

Apesar da ausência de ações instituídas encontradas nos CRAS pesquisados em prol do combate ao racismo, é possível verificar que há uma tentativa informal das psicólogas de resolver as questões raciais que surgem nas demandas do CRAS na rotina diária de trabalho. Raquel relata como os assuntos referentes ao racismo são abordados entre os componentes da equipe:

A população, os usuários, tudo bem que os negros também são racistas, mas como eu falei a maioria aqui é negro, então até tem um diálogo sobre isso. A gente não



tem uma ação com a população, mas a gente tem assim, em nossas conversas de almoço, conversas paralelas, ou até mesmo para esses comentários dos usuários, e tentando sempre ir desmistificando o que é ser negro, a raça, e falar sobre. (Raquel)

Não há como negar a urgência da população negra diante da atual realidade da sociedade brasileira. Os estudos e pesquisas apontam o quanto os negros estão sendo violentados e sofrendo as consequências do racismo no Brasil. Vale destacar que a Psicologia por muito tempo colaborou para o fortalecimento do racismo, assim como confirma o CFP (2017):

Historicamente, a Psicologia brasileira posicionou-se como cúmplice do racismo, tendo produzido conhecimento que o legitimasse, validando cientificamente estereótipos infundados por meio de teorias eurocêntricas discriminatórias, inclusive por tomar por padrão uma realidade que não contempla a diversidade brasileira. (CFP, 2017, p.75)

Dessa forma, é de suma importância que sejam desenvolvidas pesquisas comprometidas com a desconstrução dos resquícios do que foi construído no passado e que legitimou, dentro dessa ciência e profissão, a manutenção do racismo. A Psicologia precisa se responsabilizar pelo combate ao racismo em todas as suas nuances e esferas de contemplação, desde uma autoanálise sobre o fazer individual da/o psicóloga/o em questão, quanto no aspecto coletivo que suas ações possam interferir. Há uma necessidade de investigações que confrontem o racismo nesses espaços e, a partir do que for verificado, construir sugestões que instrumentalizem o profissional para alterar tal realidade.

Diante disso, tomamos o documento *Relações Raciais: Referências Técnicas para Atuação de Psicólogas/os do CFP (2017)* como base norteadora para propor sugestões que possibilitem o desenvolvimento de ações em favor ao combate ao racismo no CRAS. Vale ressaltar que este documento foi lançado no período em que esta pesquisa foi realizada e, a fim de ter uma precisão sobre o conhecimento das entrevistas a respeito deste documento, localizamos as psicólogas via mensagem telefônica por aplicativo e foi relatado, por todas as participantes dessa pesquisa, o desconhecimento deste documento. Assim, ao final da pesquisa, encaminhamos um exemplar do documento para as participantes, apresentando-o como ferramenta para o enfrentamento do racismo em suas práticas profissionais.



CONCLUSÃO

Como vimos a partir do CRAS/SUAS da cidade de São João de Meriti, são os cidadãos negros que constituem a maior parcela do público atendido em suas demandas. Isso aponta para a relevância de pensarmos sobre as ações da instituição referida, em prol do combate ao racismo institucional, que, em seus tentáculos, acomete diversas esferas do poder público, interferindo diretamente na garantia de direitos a estes cidadãos. Apesar dos avanços da política de assistência social, ainda é identificado que a cor da pobreza no Brasil é negra.

Verificamos que, entre outros motivos, isso se dá por consequência da presença do passado escravocrata no país, pelo mito da democracia racial que ainda permeia diversos setores da sociedade, justificando, por exemplo, a concepção das políticas públicas sob a perspectiva prioritariamente social, e não racial. Assim, ainda que os negros estejam nas camadas mais vulneráveis da sociedade, constituindo maior parcela daqueles que se encontram em situação de pobreza no Brasil, a questão racial não é identificada como um fator de risco eminente a esta população, como vimos nesta pesquisa.

Sobretudo, buscamos verificar como as/os psicólogas/os dos CRAS de São João de Meriti percebem as questões raciais existentes na prática de seus serviços. E constatamos, como achado desta pesquisa, o fato de que as/os profissionais entrevistadas/os declararam não perceberem a presença do racismo nas demandas do CRAS, apesar de relatarem algumas situações vivenciadas por elas/es nesse equipamento que corroboram para o entendimento de que o racismo institucional está presente em suas nuances silenciosas e camufladas.

Neste sentido, vale ressaltar que as instituições de ensino superior também reforçam o racismo institucional no momento em que não preparam os futuros psicólogos para lidar com o racismo no Brasil, pois sabe-se que este existe e afeta, de forma significativa, negros e negras em diversos níveis de suas vidas.

Não há o que negar sobre os desafios enfrentados pelas psicólogas/os entrevistadas/os na proteção básica, tais que ultrapassaram o escopo do problema dessa pesquisa. Dessa forma, entendemos que é mais do que urgente aproximar essa discussão desse campo, para que se possa buscar ações que se proponham a combater o racismo, sejam elas em nível micro ou macro das políticas desenvolvidas no CRAS, constatando

que, diante da realidade que estamos vivenciando em nosso país, ações mínimas que busquem trazer o cerne das questões raciais são de extrema importância, pois, a partir delas, pode ser possível fomentar políticas públicas e ações maiores partindo das instituições para o combate do racismo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERNARDINO, J. Ação afirmativa e a rediscussão do mito da democracia racial no Brasil. *Estudos Afro-Asiáticos*, Rio de Janeiro, v. 24, n. 2, p. 247-273, 2002.

BOLSANELLO, Maria Augusta. Darwinismo social, eugenia e racismo “científico”: sua repercussão na sociedade e na educação brasileira. *Educar em Revista*, v. 12, n. 12, p. 153-165, dez. 1996.

CARNEIRO, Sueli. Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil (SP): *Selo Negro*, 2011, p.54.

CARVALHO, José Murilo de. Cidadania no Brasil: o longo caminho (RJ): *Civilização Brasileira*. 2017.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução Nº 018/2002 de 19 de dezembro de 2002. Estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação ao preconceito e à discriminação racial. Disponível em: <<https://site.cfp.org.br/resolucoes/resolucao-n-18-2002/>>. Acesso em: 05 de Maio de 2019.

_____. Resolução Nº 010/2005 de 21 julho de 2005. Aprova o Código de Ética Profissional do Psicólogo. Disponível em: <<https://site.cfp.org.br/resolucoes/resolucao-n-10-2005/>>. Acesso em: 05 de Maio de 2019.

_____. Relações Raciais: Referências Técnicas para atuação de psicólogos/os. Brasília, 2017.

_____. Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP). Referência técnica para atuação do(a) psicólogo(a) no CRAS/SUAS. Brasília, 2007.

COSTA, Gracyelle. Assistência Social, no enlace entre a cor e gênero dos(as) que dela necessitam. *O Social em Questão*. p. 227-246, 2017.

CRIOLA. Políticas Públicas Contra o Racismo. Rio de Janeiro, 2010.

DAVIS, Angela. Mulheres, Raça e Classe (RJ): *Plataforma Gueto*. 2013.

EURICO, Márcia Campos. A percepção do assistente social acerca do racismo institucional. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 114, p. 290-310, jun. 2013.

FONSECA, Igor Ferraz. Inclusão política e racismo institucional: Reflexões sobre o Programa de Combate ao Racismo Institucional e o Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial. N.45, 2015.

FRASSOM, Lizandra Tereza; MINETTO Gerceley Paccola. O afro-brasileiro enquanto demanda do CRAS-ESTAÇÃO. Município de Santa Cruz do Rio Pardo. *RIPE –Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos: Construindo o Serviço Social*. Bauru. v.12, n. 21, p. 01-57, 2008.

GELEDÉS – INSTITUTO DA MULHER NEGRA. Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>>. Acesso em: 25 de Junho de 2017.

GUIMARÃES, Antônio Sergio Alfredo. Cidadania e retóricas negras de inclusão social. *Lua Nova*, São Paulo, n.85, p.13-40, 2012.

MATTOS, Amana Rocha. Liberdade: um problema do nosso tempo - Os sentidos de liberdade para os jovens no contemporâneo (RJ). FGV, 2012.

MUNANGA, Kabengele. Algumas considerações sobre "raça", ação afirmativa e identidade negra no Brasil: fundamentos antropológicos. *Revista USP*, Brasil, n. 68, p. 46-57, Fev. 2006.

NASCIMENTO, Abdias. O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado. Ed.3, São Paulo: *Perspectiva*, 2016.

NICOLAU, Ana Carolina Areias da Silva; MULLER, Rita Flores, O racismo cordial e autoimagem: Um estudo sobre os efeitos na adolescência de jovens negras na Baixada Fluminense/RJ. *Conexões Psi*, Rio de Janeiro, v.3, n.1, 2015.

OLIVEIRA, Aryanne Pereira de Oliveira. "*Que experiências seu cabelo te traz?*". Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017. Monografia de Bacharelado.

PACHECO, Lwdmila Constant. Racismo cordial: manifestação da discriminação racial à brasileira: o domínio público e o privado. *Revista de Psicologia*, Fortaleza, v. 2, n. 1, p. 137-144, 2011.

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO JOÃO DE MERITI. Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial. COMIRA, 2017.

RIBEIRO, Djamilia. Quem tem medo do feminismo negro? São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p.132.

SCHUCMAN, Lia Vainer. Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo. São Paulo: Annablume, 2014.

SCHUCMAN, Lia Vainer. Branquitude e o Poder: Revisitando o "medo branco" do século XXI. *Revista da ABPN*, v. 6, n. 13, p. 134-147, 2014.

SILVA, A. A.; CHAVES, S. L. Problematizações sobre vulnerabilidade social e racismo institucional nas ações desenvolvidas por CRAS quilombola. *Revista Brasileira de Psicologia*. n.2. Bahia, 2015.

SILVA, J. V.; CORGOZINHO, J. P. Atuação do psicólogo, SUAS/CRAS e Psicologia Social Comunitária: possíveis articulações. *Psicol. Soc.*, Florianópolis, v. 23, p. 12-21, 2011.

SOUZA, Jessé. *A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato*. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

SPOSATI, A. O. *Carta-tema: a assistência social no Brasil, 1983 - 1990*. 2 ed. São Paulo: Ed. Cortez, 1995.



SIQUEIRA, M. P. S. Pobreza no Brasil Colonial: Representação social e expressões da desigualdade na sociedade brasileira. *Histórica - Revista Eletrônica do Arquivo Público do Estado de São Paulo*. n.34, 2009.

THEODORO, M. Relações Raciais, Racismo e Políticas Públicas no Brasil Contemporâneo. *Estudos e Pesquisas sobre as Américas*, Brasília, v.8, n.1, p. 205-219, 2014.

_____. As Relações Raciais, o Racismo e as Políticas Públicas. *Anpocs*, 2013.

TURRA, C.; VENTURI, G. Racismo cordial: A mais completa análise sobre preconceito de cor no Brasil. São Paulo: *Ática*, 1995.

ZAMORA, M. H. Desigualdade racial, racismo e seus efeitos. *Fractal: Revista de Psicologia*, Niterói, v. 24, n. 3, p. 563-578, 2012.

Recebido em: 15/07/2022

Aprovado em: 18/10/2022