



Grupo Hospitalar Conceição
HOSPITAL N. S. DA CONCEIÇÃO S.A. (Matriz) CNPJ 92.787.118/0001-20 - Av. Francisco Trein, 596 F. (51) 3357.2000 - Porto Alegre - RS - CEP. 91350-200
HOSPITAL CRIANÇA CONCEIÇÃO CNPJ 92.787.118/0004-72 - Rua Álvares Cabral, 653 F. (51) 3357.2000 - Porto Alegre - RS - CEP. 91350-250
HOSPITAL CRISTO REDENTOR CNPJ 92.787.118/0003-91 - Rua Domingos Rubbo, 20 F. (51) 3357.4100 - Porto Alegre - RS - CEP. 91040-000
HOSPITAL FÉMINA CNPJ 92.787.118/0002-00 - Rua Mostardeiro, 17 F. (51) 3314.5200 - Porto Alegre - RS - CEP. 90430-001

Vinculados ao Ministério da Saúde - Decreto n.º 11.798/2023



COREMU – GHC
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE RESIDÊNCIA
EM ÁREA PROFISSIONAL DA SAÚDE
PROGRAMA SAÚDE DA FAMÍLIA

PERCEPÇÕES SOBRE O RACISMO INSTITUCIONAL POR TRABALHADORES
DE UMA UNIDADE DE ATENÇÃO PRIMÁRIA EM SAÚDE

Matheus de Oliveira Vieira

Silvia Regina Ramão

Silvia Maria Prado Da Silva

Porto Alegre,

Janeiro de 2025.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. METODOLOGIA	9
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO	10
3.1 Raça e Racismo	10
3.2 Racismo Institucional.....	11
3.3 Racismo Interpessoal na Instituição	13
3.4 Branquitude	14
4.5 Saúde Mental dos Profissionais Negros	15
4.6 Formas de Combater o Racismo Institucional	17
5. CONCLUSÃO	20
REFERÊNCIAS	22
APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista	26
APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	27

1. INTRODUÇÃO

*“Desde o início, por ouro e prata
Olha quem morre,
Então veja você quem mata
Recebe o mérito, a farda que pratica o mal
Me ver pobre, preto ou morto
Já é cultural
Histórias, registros e escritos
Não é conto nem fábula, lenda ou mito
Não foi sempre dito
Que preto não tem vez..”
- Racionais MC's*

Debater sobre o racismo é discorrer acerca de uma violência grave que se estende ao longo dos séculos e, que se tornou estrutural, servindo de alicerce para as sociedades capitalistas. Ademais, esse debate é também sobre um movimento de luta e resistência, especialmente na comunidade negra que é subalternizada e anulada pelos atravessamentos do racismo. Silvio Almeida, em sua obra “Racismo Estrutural” (2019), destaca que a violência do racismo molda a organização política e econômica da sociedade. Isto se manifesta em três concepções: interpessoal, estrutural e, o que será tema da análise desta pesquisa, institucional. Hamilton e Kwame (1967) afirma que o racismo institucional difere do racismo interpessoal pela sua sutileza e menor evidência. Entretanto, não é menos destrutivo a saúde física e mental de pessoas negras.

O Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI), implementado no Brasil em 2005, define esse tipo de racismo como fracasso das instituições e organizações em promover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude da sua cor, cultura, origem racial e étnica, reproduzindo desvantagens, principalmente, no que se refere à saúde para pessoas pertencentes a um grupo étnico-racial discriminado. O racismo institucional pode ser percebido no âmbito trabalhista, por exemplo, ao analisar a contratação de pessoas pretas e pardas no

mercado de trabalho. Pessoas negras são menos contratadas devido a sua cor e, geralmente, não ocupam cargos de chefia.

As pesquisas que têm sido realizadas no campo da problematização sobre o racismo apontam que a população negra é a que possui menores níveis de escolaridade, menor renda econômica e reside majoritariamente nos bairros periféricos, o que reflete - negativamente - no acesso a serviços e procedimentos de saúde para esta população (Brasil, 2001). Aumentando, assim, os índices de mortalidade materna e infantil e de doenças com maior incidência na população negra, como diabetes, hipertensão e anemia falciforme. Situação esta que não recebe o devido enfoque como um problema de saúde pública (Brasil, 2005). Dados do Ministério da Saúde apontam que, atualmente, 80% da população que depende do Sistema Único de Saúde (SUS) como primeiro recurso de atendimento à saúde é preta e parda. Apesar deste dado tão elevado, diversas iniquidades afetam a saúde da população negra. Estas têm sido registradas como causa de morte e adoecimento, sendo um desafio para o princípio da equidade no SUS. O livro intitulado Política Nacional de Saúde Integral da População Negra - 3º edição evidencia a discriminação sofrida por pessoas pretas nos serviços de saúde.

A Pesquisa Nacional de Saúde de 2013 (PNS/2013) registrou que, no Brasil, havia cerca de 146,3 milhões de pessoas de 18 anos ou mais anos de idade e dessa população, cerca de 10% (15,5 milhões) afirma que já se sentiu discriminada em razão de cor e classe social. Aliás, entre as pessoas que já foram discriminadas no serviço de saúde por médicos ou outros profissionais 11,9% se autodeclararam pretas e 11,4% pardas.

Diante deste cenário e considerando o quantitativo de pessoas autodeclaradas negras da região norte de Porto Alegre-RS, foi escolhida a unidade de saúde para realização deste trabalho, local que concentra um número expressivo de moradores que são autodeclarados negros/pardos. A escolha do tema deste trabalho faz-se relevante por se tratar de um assunto que causa diversos atravessamentos e iniquidades à saúde, principalmente referente à saúde da população negra. Ainda, este trabalho é o produto final do processo de especialização em área da saúde voltada ao SUS e, por se tratar de uma residência multiprofissional, é de suma importância dar enfoque a esse tema e refletir a forma

com que o racismo institucional se faz presente na vida de profissionais da área da saúde pública.

Para mim, um residente odontólogo, preto, retinto, vindo da periferia, realizar este trabalho e participar da criação de um grupo de trabalho voltado a saúde da população negra da unidade de saúde na qual vivenciei a residência foi uma das maneiras de enfrentamento ao racismo, debate este pouco realizado na academia como um todo, ainda mais em cursos como o de odontologia. Ainda, ter participado da formação no curso de Promotores da Saúde da População Negra, oferecido pela Prefeitura de Porto Alegre foi algo fundamental para reafirmar a minha negritude, não ter mais vergonha de quem eu sou e reaprender uma história que nos é contada erroneamente por uma sociedade estruturalmente concebida para fragilizar e descredibilizar nossa existência.

A produção deste trabalho de conclusão de residência (TCR) vem na perspectiva de fomentar e dar luz a este tema invisibilizado, com potencial de apoio e instrumentalizar futuros profissionais, demais residentes e trabalhadores no combate ao racismo.

Juntos somos mais fortes! Nossa voz, expressão e sentimentos precisam ser ouvidos e valorizados, UBUNTU.

Queria um dia parar de falar e apenas ouvir e agir.
Palavras voam com o vento e eu só quero existir, resistir e residir,
Falar em residir a residência, às vezes, cansa, satura, perde o brilho.
É igual falar de racismo; parece que sempre só um lado busca o caminho para acabar com anos de
prejuízos,
o que gera frustração, mágoas, desesperança.
Quem dera, meu amigo branco, tomasse a iniciativa de falar sobre raça, classe e matança.
Aliás, não foram vocês que começaram tudo isso?
Eu sei o que tu deve tá pensando: Lá vai ele falar de vitimismo,
mas se quiserem separo 1,2,3 minutos para falar,
mas não esperem de mim 23 minutos para discursar
Pois, se durar tudo isso um jovem negro acaba de tombar, mas perai!
Eu sou negro. Eu posso tombar! E vai ter sido em vão tudo que acabo de declamar. E depois de mim,
outro e mais outro. O racismo mata, silencia, abre feridas, é duro acordar todo o dia e ver que casos
desse crime só aumentam a cada dia, mas calma inspira, expira, respira. Ergue a cabeça e vamos lá.
O futuro ideal ainda está longe de alcançar.
Ainda tem muita batalha para que um dia minha descendência não tenha que ouvir: "Ihh, tu é só mais
um negrinho! Que tu tá fazendo aqui? É! Tá em choque?
Mas eu ouço isso quase todo dia.
Mas tenho que botar um sorriso no rosto e fazer os corre do dia.
À quem está lendo, desculpa desabafar.
Comece, meu amigo branco, a pensar.
Não espere seu amigo preto nessa guerra sozinho travar.

Matheus de Oliveira Vieira - Cansado de falar

2. METODOLOGIA

Este trabalho tem como objetivo discutir o racismo, com ênfase em sua manifestação institucional, que perpetua processos discriminatórios e mantém a população negra em condições menos favorecidas em relação à população branca. Isso resulta em iniquidades no acesso à saúde e compromete a eficiência e a eficácia dos cuidados prestados à saúde da população negra.

A pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa exploratória, com o objetivo de analisar a percepção de profissionais de saúde de uma Unidade de Saúde acerca do Racismo Institucional. A metodologia adotada buscou estabelecer um diálogo com os entrevistados e o pesquisador e problematizar os efeitos do racismo institucional a partir de diferentes perspectivas. Os participantes foram convidados pelo pesquisador e consentiram em participar assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Foram realizadas entrevistas individuais com seis participantes de diferentes núcleos profissionais, sendo destes três trabalhadores autodeclarados brancos e três autodeclarados pretos. As entrevistas ocorreram de forma individualizada, em ambiente seguro, conduzidas pelo residente pesquisador Matheus de Oliveira Vieira, com o apoio da orientadora Silvia Regina Ramão e da co-orientadora Silvia Maria Prado da Silva.

Antes do início, foi apresentada aos entrevistados a definição de racismo institucional e em seguida foram feitas perguntas disparadoras sobre o tema da pesquisa. Todas as respostas foram gravadas em áudio e posteriormente transcritas de forma literal. A análise dos dados seguiu a metodologia de análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), compreendendo três etapas principais: 1) exploração do material; 2) codificação e categorização dos dados; e 3) tratamento e interpretação dos resultados por meio de inferências.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados das entrevistas revelaram diferentes percepções sobre o racismo institucional nos dois grupos de autodeclaração da Unidade de Saúde analisada. A análise permitiu a identificação de categorias centrais que embasam a discussão deste estudo: raça e racismo; racismo institucional; racismo interpessoal manifestado no ambiente institucional; o papel da branquitude nas dinâmicas institucionais; impactos na saúde mental dos profissionais; e estratégias para o enfrentamento do racismo institucional. Essas categorias serão exploradas a seguir, com base nos dados coletados e na literatura pertinente.

3.1 Raça e Racismo

Para abordar o racismo institucional, é fundamental começar pela compreensão dos conceitos de raça e racismo. O termo raça originalmente servia para classificar plantas e animais, mas, com o avanço do pensamento iluminista, passou a ser utilizado para categorizar seres humanos, distinguindo entre aqueles considerados “civilizados” e “selvagens” (Almeida, 2019). Essa classificação racial não apenas serviu para justificar a dominação colonial de povos da América, África e Ásia, mas também fundamentou a construção de hierarquias sociais baseadas em características fenotípicas e culturais (Munanga, 2020).

Neste sentido, o termo raça passou, em determinado período histórico, a ser compreendido predominantemente sob uma perspectiva biológica, atribuindo características raciais a partir de traços fenotípicos, como a cor da pele e a forma dos cabelos, entre outros aspectos físicos (Almeida, 2019). Esse entendimento serviu como base para a construção de hierarquias sociais e políticas que legitimaram a opressão e a exploração de determinados grupos (Munanga, 2020). Entretanto, além dessa visão biológica, a identidade racial também pode ser analisada sob uma perspectiva étnico-cultural. Essa abordagem considera elementos como o espaço geográfico, a religião, a língua e os costumes, que influenciam a formação das identidades coletivas de diferentes povos (Hall, 2003).

O termo racismo é composto pelo radical *rac-* (referente a raça) e pelo sufixo *-ismo*. Na língua portuguesa, o sufixo “*ismo*” tradicionalmente é utilizado para

indicar condição patológica, doutrinas e princípios filosóficos, políticos ou religiosos. A expressão racismo surgiu com a intenção de designar uma ideologia (Bonilla-Silva, 1997). Miles e Brown (2004), propõe que o racismo deve ser entendido como “uma ideologia caracterizada pelo seu conteúdo [...] que assevera ou presume a existência de “raças” separadas e atribui uma avaliação negativa de uma ou mais raças”. Entendimento este trazido na fala da entrevistada C, vejamos:

“É péssimo! Tem o pior impacto possível: individual e coletivo. E isso é muito ruim. Porque, para além de impactar uma pessoa só, ele fortalece um grupo de pessoas brancas em detrimento de pessoas negras[...]. Eu falo isso muito por mim né? Algumas coisas que acontecem e que me fazem me diminuir. E, eu percebo que outras pessoas negras na unidade se sentem menos também e sentem que precisam provar mais para se sentir igual a uma pessoa branca.”

Em linhas gerais, o racismo toma como base a raça para atribuir vantagens para determinados indivíduos e desvantagens para outros a depender do grupo racial no qual pertencem.

No Brasil, impera um sistema de hierarquização e desigualdade onde o grupo de pessoas autodeclaradas brancas desfrutam de vantagens e benefícios enquanto as pessoas autodeclaradas negras vivenciam inúmeros processos de exclusão social e violências.

3.2 Racismo Institucional

Para abordar o conceito de racismo institucional, é fundamental considerar o conceito de instituição. As instituições são, de maneira geral, sistemas de normas que orientam e organizam as ações sociais, definindo como as interações devem ocorrer e estabelecendo padrões de comportamento. Isso resulta em uma estabilidade nos sistemas sociais (HIRSCH, 2007). Essas normatizações fazem com que os indivíduos se tornem personagens manipuláveis das instituições que determinam suas decisões racionais e preferenciais.

Segundo Almeida (2019), as instituições costumam ser dominadas por grupos raciais hegemônicos de pessoas brancas, que utilizam dos sistemas

políticos e econômicos para continuar no poder, fazendo com que a questão da desigualdade racial entre em pauta. Vejamos o que um dos entrevistados, pessoa autodeclarada branca traz de considerações sobre o tema:

[O racismo institucional] *“reproduz uma lógica de toda uma estrutura de sociedade e dentro da instituição acaba reproduzindo o racismo que vem de um processo histórico. Se dá dentro dos processos de trabalho, das funções, nas prioridades ou disparidades que tem dentro das relações da unidade ou instituição que for.”*

Uma vez que vivemos em uma sociedade em que o racismo é um dos alicerces desta sociedade é coerente considerar que líderes dessas instituições frequentemente reproduzem práticas e comportamentos racistas. Outro entrevistado autodeclarado branco expressa de maneira clara essa ideia em sua fala:

“Entendo Racismo Institucional como aquele ato de racismo promovido pela instituição, seja segregando os trabalhadores a partir de raça/cor, seja colocando determinadas tarefas para alguns ou para outros pela mesma razão. Seja, enfim, tomando qualquer decisão ou ação levando em consideração a raça/cor das pessoas, no sentido de não promover a equidade.”

O racismo institucional se distingue do racismo interpessoal por sua maior sutileza e menor visibilidade. No entanto, não é menos prejudicial à saúde física e mental das pessoas negras. Neste sentido, a entrevistada K compartilha a sua percepção sobre racismo institucional de forma velada.

“É um racismo que não é declarado, mas que acontece de forma que as vezes não deixa as pessoas pretas acessarem as instituições. Por exemplo: em uma entrevista de trabalho em que tu vai e não é escolhido mesmo tendo todas as qualificações que são necessárias para o cargo, e, no lugar é escolhida uma pessoa branca”.

O racismo institucional surge como uma reprodução do racismo estrutural manifestando práticas de discriminação racial nas instituições públicas ou privadas, que vai ter reflexo na questão de contratação de profissionais negros no mercado de trabalho. O Relatório Anual de

Informações Sociais (RAIS) aponta que no 2º trimestre de 2024 as mulheres negras são as que mais sofrem com a questão do desemprego, a pesquisa mostra que no Brasil há 7,5 milhões de desocupados e a taxa de desemprego média é de 6,9%. Para os homens não negros, é de 4,6% e 10,1% para as mulheres negras (GOV, 2024). Em relação aos salários, as pessoas negras ainda continuam ganhando menos do que pessoas brancas, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) feita em 2022, mostra que trabalhadores negros ganham muito menos por horas trabalhadas em relação a pessoas brancas. A hora trabalhada de uma pessoa negra vale 40,2% a menos do que uma pessoa branca e de uma pessoa parda 38,4% (MATOS, 2022).

O racismo institucional também pode ser percebido nos setores relacionados à segurança pública. Os dados do Fórum Brasileiro de Segurança em 2020, mostraram que 6.416 pessoas foram mortas neste ano por intervenção policial, e cerca de 78,9% das vítimas eram pretas, mostrando o sistema de necropolítica em que o país vive (Reis e Acayaba, 2020). O racismo institucional permeia por vários setores e processos econômicos e políticos da sociedade.

3.3 Racismo Interpessoal na Instituição

O racismo interpessoal se caracteriza por atos de discriminação tendo como objetivo inferiorizar, oprimir e anular o outro. O racismo interpessoal pode ocorrer através de gestos, falas e atos de violência física (Hamilton e Kwame1967). A entrevistada C fala um pouco de uma experiência de violência racista verbal ocorrida dentro da Unidade de Saúde:

“Comigo já aconteceu de várias formas diferentes, por exemplo quando um profissional branco falou que ali não era meu lugar. Naturalmente a sociedade já me coloca nesse “não é o seu lugar” [...] quando a pessoa me disse a fala neguinha abusada, inicialmente eu fiquei em choque, outras pessoas brancas estavam no mesmo ambiente do ocorrido, e essas pessoas tiveram uma escuta “seletiva” que acredito que não foi intencional, mas não escutou a frase neguinha abusada, o que é bizarro, pois isso fez eu me questionar se eu tinha mesmo escutado aquilo.”

O racismo interpessoal dentro das instituições também pode ser observado, através da hipersexualização dos corpos negros, reduzindo o profissional e intelectual preto a um *símbolo afrodisíaco de desejo*. Este tipo de ato é resquício do período da escravização no Brasil (SOBRAL, C 2021): A entrevistada P comenta sobre a sua experiência quando ouviu uma fala racista

“Frases como “olha essa neguinha enjoada” e teve um bem específico que foi falar da minha bunda e como pessoa negra eu não gosto que falem disso não é uma coisa que me deixa bem e a pessoa falou uma frase quando estava passando em um lugar estreito dentro da unidade “sim né essa baita bunda dessa negra, não têm como passar ai “ e aquilo me chocou[...] isso e é uma coisa que eu não gosto, né porque o racismo já te leva para o lugar do corpo da mulher negra ser sensualizado, e tem muitas mulheres negras que eu conheço que têm vergonha e tentam não deixar em evidência, fiquei pensando se a pessoa não percebeu o quanto ela foi agressiva, porque eu me senti agredida, pois foi na frente de outras pessoas, que inclusive deram até risadas, fiquei achando que tinha um defeito no meu corpo”

3.4 Branquitude

Cida Bento em seu livro O Pacto da Branquitude (Companhia das letras 2022 pág 50) traz uma importante discussão sobre os processos de trabalhos entre pessoas brancas e negras dentro das instituições sendo estas públicas ou privadas, em um dos seus vários apontamentos e questionamentos, ela traz a perspectiva de que muitas organizações constroem uma narrativa de que são equânimes e que prezam pela diversidade, mas quando se olha o quadro de funcionários contratados, a maioria das pessoas são brancas. A entrevistada “A” fala um pouco sobre isso em um dos trechos da entrevista:

“Quando a gente olha para a equipe eu nunca contei quantas pessoas brancas ou pretas têm, mas é visível que tem muito mais gente branca do que pessoas pretas, então também como que vai ser construído essa compreensão se a maioria das pessoas que esta aqui, são as pessoas que têm esse privilégio e que vão usufruir deles, ainda mais quando estamos em momento de crise quem tem

privilégios vai usar deles para entrar no mercado de trabalho ou entrar em uma faculdade, e isso é resultado de uma estrutura um reflexo dessa equipe bem mais embranquecida”

Cida também aponta que em ambientes, que a maioria das pessoas são brancas, gera uma identificação mútua que acaba provocando pactuações e decisões capazes de determinar como vai ser o processo de trabalho dentro da instituição, e quando entra uma pessoa negra nesses ambientes, as pessoas brancas se sentem ameaçadas, e começam a planejar mesmo que subconscientemente todo um processo de invisibilização das pessoas negras, como demonstra a entrevistada C:

“Outra coisa que ao meu ver acontece é quando uma pessoa negra fala sobre determinado assunto e é taxada como agressiva, e outra pessoa branca fala sobre o mesmo assunto e no mesmo tom é tratada como crítica. O tempo todo pessoas negras são invisibilizadas. O questionamento só acontece por muitas vezes quando é uma pessoa negra falando, quando uma pessoa branca fala já é tido como certeza”

Esse processo da branquitude¹ pode interferir também na tomada de decisão quando casos de racismo acontecem, e os encaminhamentos realizados nestas situações acabam se tornando muito mais uma conversa, para que a pessoa branca que discriminou não seja responsabilizada por seu ato racista de forma severa, e a pessoa que foi discriminada acaba ficando em uma posição de desamparo diante da violência vivida. As entrevistadas A e C comentam sua percepção sobre isso:

“Quando ocorreu a situação de racismo, foi montado uma estratégia , e foi discutido para que tivesse uma intervenção, porque as vezes na nossa relação de trabalho a gente pensa que “não vamos acusar” não vamos prejudicar a pessoa que fez o ato da fala racista, que inclusive é crime, então se a gente tivesse todo o

¹ Branquitude, segundo Cida Bento, “ é um pacto não verbalizado de preservação de um grupo nos melhores lugares sociais. ‘ A branquitude se expressa em uma repetição ao longo da história, de lugares de privilégio assegurados para pessoas brancas, mantidos e transmitidos para novas gerações.’ ” Site www.ceert.org.br

aparelho judicial que se tem funcionasse essa pessoa seria indiciada, é crime, mas quando fica dentro das relações de trabalho que são mais íntimas se entende que bom, não irei nem comunicar a pessoa que é responsável pois não quero prejudicar ela no trabalho”

“Quando a pessoa branca me disse que aqui não era o meu lugar, houve encaminhamentos, de pessoas brancas que estão em uma posição hierarquizada a minha, que não consideraram o meu sentimento enquanto pessoa discriminada, e também não consideraram que isso era crime, mas nesse pacto da branquitude elas se apoiaram para que os encaminhamentos dados na hora fossem descaminhados, e o quanto isso perpetua uma instituição e um espaço que não incluem as pessoas negras.”

4.5 Saúde Mental dos Profissionais Negros

Quando se traz esse recorte racial, que aponta a violência do racismo, se observa que ele se estende e é refletido em outros meios. A população negra é a que possui menos escolaridade, menor renda econômica, e reside nos bairros mais periféricos, o que reflete negativamente na saúde para essa população, aumentando os índices de mortalidade materna, infantil e de doenças que são mais incidentes na população negra como, diabetes, hipertensão e doença falciforme (Brasil, 2005).

Um ponto muito importante a ser abordado é a saúde mental. O racismo impacta significativamente esse campo em específico, quando uma pessoa negra sofre um ataque racista, isso pode desencadear vários sentimentos, como tristeza, raiva, vergonha e até mesmo dúvida de si mesmo e de suas convicções. A fala da entrevistada C exemplifica muito a marca da violência, o sofrimento quando inicialmente, não admitir que ela sofreu um ato de racismo, estabelecendo a negação, como modo de defesa interna para evitar lembrar do que o ocorrido fez ela sentir .

“ Não estava querendo admitir para mim mesma que sim aquilo foi dito. E isso foi de uma brutalidade e uma violência comigo mesma, que ficou reverberando em mim porque eu fiquei tentando justificar o injustificável, porque aconteceu, e depois disso eu fiquei pensando o que eu faço com isso. Como principal ação que eu fiz

naquele momento foi a negação, depois vergonha de não ter dado uma resposta imediata e de não ter conseguido compartilhar com as pessoas sobre isso. “

A experiência da violência racial se torna mais violenta para as pessoas negras quando estas são descredibilizadas por pessoas brancas quando duvidam que atos racistas aconteçam dentro da instituição, sendo questionadas por diferentes pessoas, e muitas vezes sendo obrigadas a lembrar situações de racismo, desencadeando lembranças dolorosas.

“E depois disso os encaminhamentos que foram dados, em vários momento eu revisitei esse lugar, mesmo não me sentindo bem com a situação, pois a todo o momento eu me sentia de novo em uma situação ruim de ter que explicar a situação que me feriu, e tocado em coisas que estruturalmente dentro de mim foram muito presentes, e que eu tava tentando dar outro significados e me acolher”

Outro ponto a ser destacado é a autocobrança extrema em que os profissionais negros se colocam. Vivemos em um país que foi colonizado que perpetua todo um sistema hierárquico de branquitude, um país antinegro que ataca nocivamente a subjetividade de pessoas negras (VEIGA 2019). Errar muitas vezes não é uma opção para as pessoas negras, que precisam a todo momento se reafirmar e se cobram para serem os melhores. A entrevistada K fala sobre seus sentimentos:

“Eu me cobro mais, porque a gente têm isso ne nós negros temos essa coisa de querer entregar o trabalho mais perto do perfeito possível, e é uma autocobrança de que quando tu não consegue alcançar aquilo, tu meio que se pune. E eu acho também que as pessoas depositam na gente também, de certa forma esperam algo da gente, e ficamos nessa autocobrança. [...] e é difícil ter que lidar com isso sendo que as pessoas brancas não precisam fazer esse esforço, então a gente sempre tem que estar buscando muito mais e isso traz um cansaço mental que reflete no físico, e tu está exercendo um trabalho em que é preciso cuidar de outras pessoas e no mesmo tempo tu estás no mesmo barco. Atinge muito o emocional da gente, acaba que eu não trabalho de forma tranquila, pois tu tá sempre se cobrando então a leveza não trabalha junto contigo no dia a dia”

4.6 Formas de Combater o Racismo Institucional

O ano de 2003 foi um marco importante, se tratando de políticas públicas referentes ao combate ao racismo institucional, tivemos a criação da Secretaria Especial de Políticas da Promoção da Igualdade Racial (Seppir), que tem como objetivo enfrentar as iniquidades raciais. Esse combate se dá através de políticas que pregam a importância da cultura e identidade negra, promovendo a equidade e acesso a serviços importantes, como educação, saúde, e melhores condições de contratação no mercado de trabalho (Jocoud, 2009, p. 147). A entrevistada C pontua a importância da criação de políticas voltadas para o combate ao racismo institucional, porém traz consigo uma crítica pois, geralmente nesses espaços de debates, as pessoas presentes são em sua maioria pessoas negras, e relembra do dia do lançamento da política de equidades realizada pela CEPPIR do Grupo Hospitalar Conceição (GHC).

“ Eu acho que existe um movimento pensando em políticas públicas bem fortes e importantes mas ao meu ver elas não chegam aqui, por exemplo o lançamento da política de equidade lançado pelo (CEPIR), não tinha pessoas brancas, a maioria das pessoas presentes era negra, daí volta a ser um discurso novamente de relevância somente para pessoas negras, então ela não atinge o objetivo. Embora seja ótimo a gente se enxergar em um espaço, eu senti que não estava sozinha, mas as pessoas brancas precisam estar nesses eventos, mas de que forma a gente capta essas pessoas? eu ainda não tenho uma resposta para isso o que me frustra muito”.

O entrevistado T acredita que um dos pontos que devem ser discutidos para o combate do racismo institucional, é a contratação de pessoas negras em cargos de chefia. E manifesta que cargos de gestão e de direção são ocupados por pessoas não negras ou pardas.

“ Eu acho que deve ter mais pessoas negras/ pardas nesses lugares de gestão das instituições, pois na nossa própria diretoria apenas uma pessoa é negra, o resto são homens brancos [...] “Eu acho que têm que ter mais pessoas nesses

lugares para que outras pessoas negras possam se reconhecer nesses lugares e dizer “ Olha eu posso estar ali também”.

Os desafios para contratação de pessoas negras ou pardas em cargos de chefia ainda são grandes, e mesmo quando conseguem ocupar esse espaço as chances de promoção não são altas, em uma pesquisa feita pelo jornal Folha de São Paulo aponta que pessoas pretas e pardas ocupam 36% das posições de liderança, todavia, têm 37% menos chance de serem promovidas. A base dessas discussões começam a partir da entrada de jovens negros e pardos em instituições de ensino.

Almeida e Sanchez (2016), trazem dois pontos a serem discutidos, o primeiro é o impedimento, o não acesso de pessoas negras à educação desde o ensino fundamental até o superior, e o segundo ponto é quando se consegue acesso ao ensino, este é estruturado a partir de uma visão eurocêntrica tendo como parâmetro a cultura do colonizador Europeu, que vai ratificando para a população negra o seu não lugar na escola, na universidade e sua incapacidade enquanto ser humano em ocupar lugares socialmente reconhecidos por serem considerados socialmente racialmente inferiores. A entrevistada A traz uma importante colaboração e crítica sobre esse aspecto.

“Acho que como a gente trabalha em saúde, isso também são critérios de se trabalhar com a comunidade, e da comunidade também conseguir se enxergar, que nesses espaços existem pessoas negras trabalhando para elas [...], A gente sabe que não é tão fácil assim né só olhar a questão de identificação, e ser força de vontade da pessoa de chegar até aquele lugar, a gente entende que tem toda uma estrutura por trás que muitas vezes impede isso.

Há no Brasil leis que visam combater o racismo e, dessa forma, ajudar a promover a igualdade racial. Estas leis são fundamentais para a garantia de direitos à população negra. São elas:

Lei nº 7.716/1989: Considerada a Lei do Racismo, define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, tornando puníveis atos

discriminatórios como a incitação à discriminação racial, a prática de discriminação e o impedimento de alguém de ocupar um cargo em razão de sua raça ou cor.

CF/88. Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

Estatuto da Igualdade Racial Lei nº 12.288/2010: Institui políticas para garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos e o combate à discriminação racial.

LEI 10639/03 Referente ao ensino obrigatório da história e cultura Afro-Brasileira

A entrevistada B salienta a importância do processo de criminalização de atos racistas e a importância de denunciar, porém destaca que deve haver um processo de educação na instituição direcionado a seus funcionários para que haja conhecimento e reflexão e com isso, atos assim não ocorram. Ela cita a importância de educação permanente em saúde para se trabalhar temáticas como a saúde da população negra e racismo:

“Eu acho que todo o crime deve ser entendido como crime ponto. Porém a partir do momento que tu não educa só criminaliza, você só está gerando outro fluxo e outras formas desse crime, então eu acho que a criminalização deve ser um passo importante mais antes disso, talvez na instituição e nesse espaço, devem ser realizadas educações permanentes.”

5.CONCLUSÃO

Difícil colocar em palavras os sentimentos que foram despertados escrevendo esse trabalho de conclusão de residência. Por meio dos relatos dos

entrevistados, pude ver o quanto o racismo é uma grande pedra muito pesada e que está posta a frente, causando tantas iniquidades e angústias. Foi notável ver, realizando a pesquisa, que o lugar de fala de pessoas brancas e negras foi diferente, muito por conta das suas vivências. Ao falar sobre um tema forte como o racismo, os entrevistados autodeclarados brancos se portaram muito mais como espectadores, sob uma perspectiva distante da situação, enquanto que os autodeclarados negros trouxeram falas de vivências, todas carregadas de sentimentos, lembranças de violências que o racismo ocasionou, com feridas profundas, suturadas, mas ainda longe de estarem cicatrizadas. Tenho refletido bastante após a construção desse trabalho, e percebo, cada vez mais, que o racismo é um crime perfeito, pois, atribui toda a culpa a quem está sofrendo ao passo que nenhuma responsabilidade para quem o causa.

Nesta pesquisa é possível observar o quanto o racismo institucional impacta, criando uma distância de percepção entre trabalhadores brancos e negros quando a vivência de violências raciais. Ao passo que trabalhadores brancos sentem-se legítimos para desqualificar a experiência das pessoas negras ao afirmarem que não percebem o racismo ou não diferem pessoas por sua cor, o que leva a uma situação em que pessoas negras acabam por desistir de denunciar a violências que sofrem ou presenciam e mesmo de buscar organizar-se para criar espaços de fala.

Outra questão da não denúncia, fruto da ideia de racismos cordial e de democracia racial, é o fato de pessoas negras talvez por sentirem-se irmanadas às pessoas brancas, tendo sentimento por elas, mesmo quando manifestam racismo, resistindo a denunciá-las, calando-se, mas guardando grande sofrimento para si, o que tem impacto na saúde mental dos trabalhadores negros, que já se impõe uma carga pesada de auto exigências.

Mesmo assim, cada vez mais as políticas de inclusão vem oportunizando o aumento da presença negra em diferentes áreas do setor público, especialmente na saúde. Recente política do governo federal para que 30% dos cargos de liderança seja para mulheres negras nas instituições federais, ainda está longe de ser concretizado, mas a presença cada vez maior de trabalhadores e trabalhadoras

negros e negras contribui para que racismo intitucional e interpessoal se torne explícito, trazendo a tona as o conflito racial inerente ao estado brasileiro.

Ainda há muito a ser feito, o mito da democracia racial ainda está muito forte, enraizado na sociedade brasileira, mas não basta somente a população negra combater o racismo, é preciso que as pessoas brancas comecem a refletir e se despir de todo seu processo de branquitude e dos seus privilégios. Isso passa por um grande processo de educação, responsabilização e fortalecimento das políticas de inclusão social, como as políticas de cotas. Gostaria de finalizar o trabalho com um poema, como forma de aquilombamento, pois eles insistem em nos anular e matar, entretanto ainda continuamos aqui a resistir.

Quanto vale o esforço e o suor da testa,

O peso da cobrança para se sentir o melhor em um país que tanto te despreza, todo dia eu vejo aquele
olhar silencioso

que insiste em te machucar.

Desculpa aos meus pais, eu não sabia por que era na escola que vocês tanto me queriam,

E hoje entendo era proteção.

O amiguinho da pelada nem tá vivo,

foi abatido, vendendo crack tinha minha cor e a minha idade e o pior de tudo ele só queria tá portando um Nike.

Esse entrou nas estatísticas desse mundo tão covarde e violento, estruturado a todo o momento a ver a sua falha.

E o tempo passa, 23 minutos, quantos jovens negros

morreram no meio desse discurso?

Não quero aplausos pelo sofrimento.

Todo dia um corre diferente para ter pertencimento que nos foi negado, silenciado.

A história só conta o lado que faz sentido para o Estado.

Se os passos vêm de longe, hoje cheguei até aqui reconquistando o que nos foi roubado, o trono de reis e rainhas dos meus ancestrais

que nessas palavras para sempre vão ser eternizados.

Matheus de Oliveira Vieira- Os passos vêm de longe e hoje estou aqui.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. *Racismo estrutural feminismo plural*. São Paulo: Pólen, 2019.

ALMEIDA, M.A.B.; SANCHEZ, L. Os negros na legislação educacional e educação formal no Brasil. *Revista Eletrônica de Educação*, v. 10, n. 2, p. 234-246, 2016.

ÂNGELO, Cristina Aparecida; ARRUDA, Dyego de Oliveira. As marcas do racismo institucional na trajetória de trabalhadoras negras em uma universidade federal. *Universidade Federal de Minas Gerais*, Minas Gerais, Serv. Soc. Soc., São Paulo, v. 146, n. 1, p. 97-117, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.305>. Acesso em: 23 jun. 2023.

BENTO, Cida. *O pacto da branquitude*. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BONILLA-SILVA, Eduardo. *Rethinking racism: toward a structural interpretation*. *American Sociological Review*, v. 62, n. 3, p. 465-480, 1997.

_____. *Racism without racists: color-blind racism and the persistence of racial inequality in the United States*. Nova York: Routledge, 2006.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, 6 jan. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716.htm. Acesso em: 09 jan. 2025.

BRASIL. *Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil*. Organizado por Cláudio Brandão de Oliveira.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 10 de julho de 2010. Estatuto da Igualdade Racial. Brasília, DF: Presidência da República, 2010.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Política Nacional de Saúde Integral da População Negra: uma política do SUS*. 3. ed. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2017. Disponível em: [URL inválido removido].

BRASIL. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História

e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, seção 1, Brasília, DF, 10 jan. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm. Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Saúde da População Negra no Brasil: contribuição para promoção de equidade*. Fundação Nacional de Saúde. Brasília: Funasa, 2005. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/pop_negra/pdf/saudepopneg.pdf.

CAMPOS, Luiz Augusto. Racismo em três dimensões: uma abordagem realista – crítica. *BCS*, v. 32, n. 95, 2017, e329507. DOI: 10.17666/329507/2017.

FERREIRA, F. F.; MOREIRA, R. A.; PAULA, A. L. de. Os desafios para inclusão de pessoas negras em cargos de liderança. *Id on Line Rev. Psic.*, v. 18, n. 72, p. 96-113, jul. 2024. Multidisciplinar. ISSN 1981-1179.

FOLHA DE SÃO PAULO. Número de pessoas negras em cargo de chefia cresce. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/12/numero-de-pessoas-negras-em-cargo-de-chefia-cresce-mas-barreiras-persistem>. Acesso em: 29 dez. 2024.

GELÉDES. Instituto da Mulher Negra. *Guia de Enfrentamento do Racismo Institucional*. 2013. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2013/05/FINAL-WEB-Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>.

GOV. Desigualdade racial persiste no mercado de trabalho brasileiro. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/novembro/desigualdade-racial-persiste-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>. Acesso em: 18 dez. 2024.

HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

HIRSCH, Joachim. Forma política, instituições políticas e Estado – I. *Crítica Marxista*, São Paulo, v. 1, n. 24, 2007, p. 9-36.

JOCCOUD, L. A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos 20 anos. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2009.

MATOS, Thaís. Trabalhadores pretos ganham 40,2% menos do que brancos por hora trabalhada. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/11/15/trabalhadores-pretos-ganham-402-percent-menos-do-que-brancos-por-hora-trabalhada.ghtml>. Acesso em: 18 dez. 2024.

MILES, Robert; BROWN, Michael. *Encyclopedia of race and ethnic studies*. Nova York/Londres: Routledge, 2004.

MUNANGA, Kabengele. *Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra*. São Paulo: Autêntica, 2020.

PORTAL GELÉDES. Quase 80% da população brasileira que depende do SUS se autodeclara negra. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/quase-80-da-populacao-brasileira-que-depende-do-sus-s-e-autodeclara-negra/>. Acesso em: 29 jul. 2023.

REIS, Thiago; ACAYABA, Cíntia. Nº de mortos pela polícia em 2020 no Brasil bate recorde; 50 cidades concentram mais da metade dos óbitos, revela Anuário. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/07/15/no-de-mortos-pela-policia-em-2020-no-brasil-bate-recorde-50-cidades-concentram-mais-da-metade-dos-obitos-revela-anuario.ghtml>. Acesso em: 18 dez. 2024.

TURE, Kwame; HAMILTON, Charles. *Black Power: a política de liberação nos Estados Unidos*. São Paulo: Jandaíra, 2021.

SOBRAL, C. A hipersexualização de corpos negros: O conto “Afrodisíaco”, de Cristiane Sobral e a imagem publicitária da “Devassa”. *Revista Coletivo SECONBA*, v. 5, n. 1, 2021.

VEIGA, Lucas Motta. Descolonizando a psicologia: notas para uma Psicologia Preta. *Fractal: Revista de Psicologia - Dossiê Psicologia e epistemologias*

contra-hegemônicas, Niterói, v. 31, n. esp., p. 244-248, set. 2019. DOI:
https://doi.org/10.22409/1984-0292/v31i_esp/29000.

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista

1. Para você o que é Racismo Institucional?
2. Você percebe o racismo institucional dentro da Unidade?
3. Qual sua reação frente a um caso de racismo?
4. Quais as formas de combate ao racismo institucional que você conhece?

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título do estudo: Percepções do racismo institucional por trabalhadores da saúde da Unidade Santíssima Trindade

Pesquisador Responsável: Matheus de Oliveira Vieira

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (A) Senhor (a) está sendo convidado (a) a participar de um trabalho de conclusão de residência que tem como metodologia qualitativa a construção de grupos focais, que visa debater as percepções do racismo institucional na saúde da população negra. Caso haja alguma palavra ou frase que o (a) senhor (a) não consiga entender, converse com o pesquisador responsável pelo estudo ou com um membro da equipe desta pesquisa para esclarecê-los. Debater sobre o racismo, se faz relevante por se tratar de um assunto que causa diversos atravessamentos e iniquidades à saúde, e é uma forma de combater essa violência. Esse trabalho tem como objetivo analisar a percepção dos trabalhadores de saúde da Unidade de Saúde Santíssima Trindade sobre o racismo institucional e de que forma isso interfere na saúde da população negra. O (a) senhor (a) será convidado para entrevista individual, com base na sua autodeclaração de cor, branca ou preta, e será entrevistado pelo pesquisador responsável Matheus de Oliveira Vieira, cirurgião-dentista, com o apoio da orientadora da pesquisa Silvia Regina Ramão e co-orientadora Silvia Maria Prado da Silva, ambas psicólogas. A entrevista vai ser gravada, respeitando o sigilo da pessoa a ser entrevistada, e ficará em posse do pesquisador com o objetivo de transcrever o que foi dito para construção do trabalho. Por se tratar de um assunto consideravelmente sensível, que pode desencadear sentimentos de tristeza, raiva e indignação, o (a) senhor (a) terá apoio de psicólogas que irão estar presentes nas salas de entrevista. Caso sinta necessidade desse apoio, basta informar o pesquisador responsável. O benefício esperado com a construção desse trabalho é o de produzir material teórico sobre o tema racismo institucional, despertando nos trabalhadores o interesse sobre esse assunto para que juntos possamos combater essa violência. Sua participação neste trabalho é totalmente voluntária, ou seja, não é obrigatória. Caso o(a) Senhor (a) decida não participar, ou ainda, desistir de participar e retirar seu consentimento durante a realização do trabalho, não haverá nenhum prejuízo. Não está previsto nenhum tipo de pagamento pela sua participação neste trabalho. É garantido ao Senhor (a) o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o trabalho e suas consequências que o(a) senhor(a) queira saber antes, durante e depois da sua participação. Caso o(a) Senhor(a) tenha dúvidas, pode entrar em contato com o pesquisador responsável Matheus de Oliveira Vieira, pelo telefone (51) 99751-0046, endereço Av. Vila Santíssima Trindade, 141 Bairro - Rubem Berta no setor de odontologia (de segunda à sexta das 8:00 h às 18:00h), e/ou pelo e-mail Matheusvieira.CD@hotmail.com, ou com o Comitê de Ética em Pesquisa (GHC). Comitê de Ética em Pesquisa – CEP: Av. Francisco Trein, 596 – Prédio do Ambulatório – 3º Andar, Porto Alegre- RS, 91350-200. Email: CEP-ghc@ghc.com.br. Telefone: (51)3357-2714. Segunda à sexta-feira 8h-12h / 13h45 – 15h45.

Esse Termo é assinado em duas vias, sendo uma do(a) senhor(a) e a outra para os pesquisadores.

Declaração de Consentimento:

- Concordo em participar do estudo intitulado: Percepções do Racismo Institucional por trabalhadores da saúde da Unidade Santíssima Trindade
- Declaro que recebi uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, ficando outra via com o pesquisador.
- Eu, _____, autorizo a utilização dos dados do meu prontuário segundo à Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

_____ Nome do participante _____ Assinatura do participante	Data: ____ / ____ / ____
--	--------------------------

Eu ,Matheus de Oliveira Vieira, declaro cumprir as exigências contidas nos itens IV.3 e IV.4, da Resolução nº 466/2012 MS.

_____ Assinatura e carimbo da Pesquisador	Data: ____ / ____ / ____
--	--------------------------

Eu, Silvia Regina Ramão, declaro cumprir as exigências contidas nos itens IV.3 e IV.4, da Resolução nº 466/2012 MS.

_____ Assinatura e carimbo da Orientadora	Data: ____ / ____ / ____
--	--------------------------