

OS IMPACTOS DE UM PROGRAMA DE COMBATE AO RACISMO INSTITUCIONAL (PCRI) NUMA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

THE IMPACTS OF A PROGRAM TO COMBAT INSTITUTIONAL
RACISM (PCRI) IN A MUNICIPAL DEPARTMENT OF EDUCATION

NADJANE CRISÓSTOMO PRADO
ncpb@bol.com.br
Universidade Salvador – UNIFACS
<https://orcid.org/0000-0001-9161-7695>

JAIR NASCIMENTO SANTOS
jairsantos@uneb.br
Universidade Estadual da Bahia
<https://orcid.org/0000-0001-9590-7120>

RESUMO

Esta pesquisa demonstra os impactos do Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) na Secretaria Municipal de Educação, tendo como objeto principal as ações desenvolvidas pelo Grupo de Trabalho Inter-setorial (GTI), desde 2013. Foram aplicados questionários a servidores da Secretaria Municipal de Educação, utilizando-se de uma abordagem qualitativa para melhor compreender a percepção sobre a efetividade do programa. O estudo apontou alguns avanços, como o reconhecimento de ações promovidas pela Coordenação das relações Étnico-Raciais, que tiveram respostas positivas pela maior parte dos participantes entre as ações do PCRI. Todavia, foram identificados desafios significativos, desde a resistência institucional até o desconhecimento do PCRI e falta de entendimento entre as diversas frentes do programa, por parte de alguns servidores. Embora o Programa apresente potencial transformador, a efetivação dos objetivos pretendidos por este ainda depende de um maior alinhamento interno, estratégias de comunicação mais eficazes e expansão das ações intersetoriais para uma consolidação maior das práticas antirracistas e reduzir as desigualdades raciais nas instituições públicas.

Palavras-chave: Racismo Institucional; Políticas Públicas; Educação.

ABSTRACT

This research demonstrates the impacts of the Program to Combat Institutional Racism (PCRI) within the Municipal Department of Education, focusing primarily on the actions developed by the Intersectoral Working Group (IWG) since 2013. Questionnaires were administered to employees of the Municipal Department of Education, using a qualitative approach to better understand their perceptions regarding the program's effectiveness. The study identified some advances, such as the recognition of initiatives promoted by the Coordination of Ethnic-Racial Relations, which received positive responses from most participants among the PCRI actions. However, significant challenges were also identified, ranging from institutional resistance to a lack of awareness about the PCRI and insufficient understanding among some employees regarding the program's different components. Although the program shows transformative potential, achieving its intended objectives still depends on greater internal alignment, more effective communication strategies, and the expansion of intersectoral actions to strengthen anti-racist practices and reduce racial inequalities in public institutions.

Keywords: Institutional Racism; Public Policies; Education.

1 INTRODUÇÃO

O racismo institucional no Brasil continua sendo um dos desafios mais profundos enfrentados pelas instituições públicas, especialmente no sistema de educação. Esse tipo de discriminação, muitas vezes estrutural e velada, se manifesta na falta de representatividade negra em cargos de liderança, na desigualdade de acesso a oportunidades educacionais e na perpetuação de estereótipos que afetam o desenvolvimento e a autoestima da população negra. Combater o racismo institucional não é apenas uma questão de cumprir a legislação vigente, mas de garantir que a igualdade racial seja concretizada na prática. Isso exige a implementação de políticas públicas eficazes, a reformulação de currículos escolares para incluir a história e a cultura afro-brasileira e a capacitação de profissionais para identificar e enfrentar o racismo dentro das instituições. Somente com mudanças estruturais e ações afirmativas será possível transformar a realidade vivida pela população negra, promovendo uma sociedade verdadeiramente equitativa e inclusiva.

A implementação do Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) veio como uma resposta a essa problemática com intuito de combater o racismo nas estruturas da administração pública. O programa foi criado pela Prefeitura de Salvador e foi implementado em 2013, sendo considerado uma política pública voltada para a promoção de igualdade racial, estando alinhado com iniciativas nacionais e internacionais que buscam combater o racismo estrutural e institucional.

Os Grupos de Trabalho Intersectorial (GTI) foram criados para atuar dentro do PCRI, com a proposta de ser formado por representantes de diversas áreas e setores da administração pública, promovendo ações de conscientização, formação e mudança de práticas que reforçam o racismo institucional. Além de serem responsáveis pelas ações de sensibilização e capacitação, o GTI também cumpre função de monitorar e avaliar as ações do PCRI para avaliar sua eficácia. Este artigo tem como objetivo analisar os impactos das ações do PCRI, que foram implementadas pela Secretaria Municipal de Educação - SMED, após a criação do GTI. Em outras palavras, busca compreender de que maneira essas ações influenciaram a educação e quais mudanças ocorreram a partir da atuação do GTI nesse processo.

Avaliar e refletir sobre os impactos das ações do PCRI se tornam fundamentais para entender a eficácia do GTI no combate ao racismo institucional no âmbito da SMED de Salvador, pois fornecem subsídios para o constante aprimoramento das políticas públicas que tem como fim o combate ao racismo e a igualdade racial.

Por isso, a pesquisa foi conduzida pela utilização da aplicação de questionários como principal técnica de coleta de dados, onde participaram servidores da Secretaria Municipal de Educação, para compreender suas percepções sobre o impacto do PCRI. Dessa forma, é possível compreender com maior precisão os impactos concretos das ações do GTI no funcionamento cotidiano da Secretaria Municipal de Educação, permitindo uma análise mais aprofundada sobre as transformações promovidas dentro da instituição. A partir dessa avaliação, torna-se viável medir a efetividade do GTI na implementação de mudanças estruturais e no fortalecimento das políticas de combate ao racismo institucional. Além disso, essa reflexão crítica possibilita a identificação de desafios persistentes e oportunidades de aprimoramento, fornecendo subsídios para a formulação e execução de políticas públicas mais eficazes e alinhadas à promoção da equidade racial, especialmente no contexto da educação municipal de Salvador.

2 RACISMO INSTITUCIONAL NO BRASIL

De acordo com os dados divulgados pelo IBGE na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínuas – (PNAD), em 2022, a população negra representava 56,1% da população brasileira. Em relação a essa parcela da população, foi constatado que 61,7% estavam abaixo da linha da pobreza, além de apresentarem taxas de analfabetismo significativamente mais altas do que as pessoas brancas. Esses dados revelam o índice alarmante da desigualdade racial no país, refletindo as consequências históricas da escravidão e a insuficiência ou ausência das tentativas do Estado, ao longo da história, de reparar essa desigualdade.

Silvério (2004) afirma que há uma tensão entre a harmonia racial e embranquecimento, resultado de uma impossibilidade de reconhecer uma verdadeira igualdade entre as raças, em uma realidade cuja a pluralidade de raças e cores são tratadas e pensadas hierarquicamente.

Mesmo com as ambiguidades surgidas com as figuras do brasileiro “mestiço”, Silvério (2004) afirma que isso não impediu que grande parte da população fosse permanentemente racializada no cotidiano e tenha assumido sua identidade negra de forma não ambígua em relação ao seu outro (o branco), como uma maneira de reafirmar sua condição de humanidade e seus direitos. A ausência do Estado em implementar políticas públicas para a integração dos ex-escravizados, após a abolição, foi decisiva para a configuração de uma sociedade livre que, na prática, fundou-se com a exclusão profunda de segmentos sociais, especialmente a população negra. Desta forma, é possível dizer que o racismo passou por uma configuração institucional, tendo o Estado o legitimado historicamente.

O conceito de Racismo Institucional foi inicialmente definido por dois ativistas integrantes do grupo Panteras Negras, Carmichael e Hamilton (1967), para especificar que o racismo se manifesta nas estruturas de organização da sociedade e nas instituições. Trata-se de uma falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas por conta de sua cor, cultura, ou origem étnica.

Silvério (2004) também aponta que o racismo institucional está presente nas políticas de representação e nas mídias, que promovem imagens estereotipadas da população negra, associando negros a papéis subalternos ou relacionados a criminalidade. Esse tipo de representação que é reproduzido pelas instituições de comunicação, historicamente excluem os negros de figuras de liderança ou de ter uma imagem positiva. Mesmo existindo muitos atores e artistas negros, a predominância de papéis estigmatizados reforça uma visão racista e excludente. Desta maneira, o racismo institucional também opera através da produção e disseminação de imagens, influenciando a percepção pública sobre as capacidades e o valor social do povo negro.

O racismo no Brasil, conforme apontou Cavalleiro (2005), não é um fenômeno isolado, mas uma estrutura que tende a se perpetuar nas instituições, consolidando desigualdades ao longo do tempo. O racismo institucional se infiltra nas práticas das instituições de maneiras quase imperceptíveis, criando e mantendo sistemas excludentes e invisíveis.

Muito além do reflexo do que ocorreu na escravidão, o racismo institucional um ato contínuo de disparidades criadas por este período, mas que se reconfiguram de acordo com o contexto econômico e político do país, e acontecem de maneira velada pelas instituições.

Cavalleiro (2005) destaca que a educação básica é um exemplo claro de como o racismo institucional se manifesta. Inicia-se pela desigualdade no acesso à educação, as escolas particulares, que são predominantemente frequentadas por brancos, possuem melhores condições de ensino. Historicamente, as escolas públicas no Brasil sempre enfrentaram problemas estruturais, refletindo as desigualdades sociais profundamente enraizadas no país. Desde o período pós-abolição, a população negra foi sistematicamente excluída do acesso à educação formal de qualidade, e essa realidade se perpetuou ao longo do século XX e permanece evidente na contemporaneidade. Atualmente, essas instituições continuam sendo marcadas por infraestrutura precária, escassez de recursos e falta de investimentos, fatores que afetam diretamente a qualidade do ensino oferecido. Além disso, o currículo escolar, estruturado sob uma perspectiva eurocêntrica desde os primórdios da educação brasileira, historicamente marginaliza ou distorce a história e a cultura negra. Esse modelo educacional reforça estereótipos e invisibiliza a contribuição da população negra na construção do país. Mesmo com avanços legislativos, como a Lei 10.639/2003, que torna obrigatório o ensino de História e Cultura Afro-Brasileira nas escolas, sua implementação ainda é insuficiente e enfrenta resistência. Dessa forma, a exclusão do negro das narrativas nacionais persiste, contribuindo para a manutenção do racismo estrutural dentro do próprio ambiente escolar e impactando a construção da identidade e autoestima dos estudantes negros.

Frantz Fanon (2008) argumenta que o racismo institucional como estrutura de poder, não é apenas um conjunto de atitudes individuais hostis, mas um mecanismo de controle social e político, mas, uma forma de manter as relações de poder, em que as instituições dominantes (geralmente as coloniais ou ocidentais) utilizam o racismo para subjugar e explorar as populações não brancas, em especial os povos colonizados. Segue afirmando que a luta contra o racismo deve ser revolucionária e deve questionar as estruturas que perpetuam a desigualdade racial. Ele enfatiza a necessidade de uma transformação radical, em que os negros se libertem das correntes psicológicas e sociais impostas pelo racismo institucionalizado. Essa luta não se limita apenas à remoção de políticas discriminatórias, mas envolve uma transformação profunda na estrutura da sociedade.

Fanon, conclui que o racismo é uma forma de dominação que se reflete em todas as esferas da vida social, e para combatê-lo, é preciso uma mudança radical em todos esses níveis.

Lopes (2012) destaca que, assim como outros países da América Latina, o Brasil passou por um processo de construção ideológica como uma nação mestiça. Por isto, alguns reforçam que houve uma fusão “harmônica” de raças e culturas, que posteriormente foi chamada de “democracia racial”. No entanto, ignora-se que tal “harmonia racial” foi uma ferramenta para manter as hierarquias raciais vigentes no país, onde a população branca foi reconhecida como principal e dominante, além disso, como um ideal a ser alcançado.

Ao elevar o mestiço como condição de símbolo nacional, este acabou por representar essa “harmonia racial”, e a uma possibilidade de embranquecimento da nação. No entanto, como destaca López (2012), sem implementação de mecanismos de acompanhamento e a avaliação, as políticas públicas podem correr o risco de não alcançar seus objetivos ou até reforçar práticas discriminatórias.

Theodoro (2014) afirma que o trabalho escravo, núcleo do sistema produtivo do Brasil Colônia, foi gradativamente substituído pelo trabalho livre no decorrer do século XIX. No entanto essa substituição se deu de maneira excludente através de mecanismos legais, como a Lei de Terras de 1850 (legalizava a apropriação desigual de terra entre grupos étnico-raciais) e a Lei de Abolição (1888) sem políticas direcionadas a incluir a população ex-escravizada do ponto de vista social, econômico e político), além do processo de estímulo à imigração que ocorreu do século XIX para o século XX. Ainda, de acordo com o autor, todas as vantagens foram concedidas aos colonos imigrantes europeus, favorecendo uma rápida ascensão econômica e social a estes, aumentando a desigualdade. Essa política de privilégios contribuiu para a exclusão da população negra no novo contexto pós-abolição. Vale ressaltar que o Brasil foi o país que mais importou africanos para o trabalho escravo e o último país a abolir a escravidão negra.

Theodoro (2014) reitera que as políticas públicas são essenciais para visibilizar a discriminação racial e buscar formas de corrigir essas desigualdades por meio da intervenção do estado. Apesar dos avanços em direitos civis e das leis de igualdade racial, as instituições ainda preservam práticas que excluem e que se manifestam em políticas públicas que falham em atender as necessidades da população negra de maneira equitativa, problema que não cabe a ser resolvido apenas com legislação, mas com uma mudança profunda nas estruturas do Estado e nas organizações sociais. (GELEDÉS, 2016)

Geledés (2016) afirma que o racismo institucional é mantido por instituições públicas e privadas que naturalizam as desigualdades sociais. Um outro caso manifesto de racismo institucional é a violência policial contra a população negra, que muitas vezes adota práticas discriminatórias, realizando abordagens violentas contra jovens negros, sem que haja responsabilização. Essas práticas não são apenas consequência de policiais individuais, são consequências de uma cultura institucional de desigualdade racial que legitima a violência e a impunidade.

Almeida (2019, p.20) relata que o racismo no país está enraizado nas próprias estruturas sociais, políticas e econômicas, configurando-se como um componente fundamental na organização da sociedade brasileira. O autor segue argumentando que o racismo não é apenas um conjunto de ações discriminatórias ou atitudes individuais de aversão à pessoa negra, mas sim uma estrutura que se reflete nas relações de poder, na organização do trabalho, nas instituições e nas normas culturais.

Almeida (2019) explica também que o racismo estrutural se manifesta no modo como as instituições funcionam e perpetuam a desigualdade racial de forma sistemática e institucionalizada. Ele não depende da vontade individual de discriminar, mas está imerso nos processos que estruturam as relações sociais. Isso significa que as práticas discriminatórias não são apenas fruto de preconceitos pessoais, mas estão incorporadas nas estruturas organizacionais das instituições brasileiras.

Hélio Santos (2020) afirma que o racismo institucional se manifesta de diversas formas, como nas políticas públicas, no mercado de trabalho, na educação, na segurança pública e até no sistema de justiça. Ele destaca que, apesar de mudanças superficiais, como a criação de leis e políticas afirmativas, a estrutura racial da sociedade brasileira continua a beneficiar a população branca em detrimento da população negra.

Ele também defende que o racismo institucional se manifesta de maneira invisível, ou seja, muitas vezes as pessoas não percebem ou não reconhecem a discriminação que ocorre nas práticas cotidianas dentro das instituições. Isso torna ainda mais difícil o combate efetivo ao problema. Portanto, para Hélio Santos, é necessário um processo de conscientização e de transformação profunda dessas estruturas para que a sociedade consiga superar o racismo.

3 A IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS ANTIRRACISTAS NO MUNICÍPIO DE SALVADOR

A implementação de políticas públicas antirracistas no município de Salvador é essencial para enfrentar as desigualdades históricas e estruturais que afetam a população negra, garantindo igualdade de oportunidades e a promoção da justiça social. A cidade, marcada pela predominância de afrodescendentes, carrega um legado de discriminação racial que se reflete em diversos aspectos da vida cotidiana, como na educação, saúde, segurança pública e mercado de trabalho. A criação de ações afirmativas e políticas públicas direcionadas ao combate ao racismo institucional é uma medida imprescindível para desconstruir essas desigualdades, promover a equidade e garantir que as práticas de exclusão racial sejam reconhecidas e combatidas de maneira eficaz.

Nesse contexto, a implementação de políticas públicas antirracistas tem um papel fundamental na mudança da cultura institucional, pois desafia as estruturas de poder que perpetuam a marginalização e a exclusão da população negra. Salvador, como um dos principais centros urbanos brasileiros com uma população majoritariamente negra, deve adotar ações que visem não só o combate ao racismo, mas também a valorização da diversidade racial. A institucionalização de ações como o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) são importantes para garantir que as políticas públicas sejam eficazes e inclusivas, proporcionando um ambiente de transformação social e de reparação das injustiças históricas.

Em vista da necessidade da implementação de políticas públicas antirracistas, foi criada em 2003 a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), com objetivo de implementar políticas públicas para a promoção da igualdade racial. Para Silvério (2004), a fundação da SEPPIR indica que o racismo institucional não é apenas uma prática discricionária de alguns indivíduos, mas um fenômeno estrutural que é institucionalizado em diversas áreas.

Logo, a atuação da SEPPIR tem como objetivo expresso desconstruir esse racismo institucional, colocando as questões raciais como uma prioridade governamental.

Segundo Cavalleiro (2005), apesar do Brasil ser uma sociedade marcada pela diversidade racial, ainda não havia sido institucionalizadas políticas públicas de enfrentamento ao racismo antes da SEPPIR. Para o autor, a falta dessas políticas no passado causaram a perpetuação do racismo institucional, enraizada nas instituições e nas práticas diárias do Estado.

Além disso, Lopes (2012) aponta que o governo brasileiro, ao criar a SEPPIR, reconhece oficialmente a luta histórica do movimento negro, ao adotar políticas públicas para corrigir as desigualdades raciais que estavam presentes na educação, saúde e segurança pública na cidade de Salvador.

Em 2005 surgiu a ideia de constituir representações de saúde da população negra em diversos distritos sanitários e setores, chamados de Pontos Focais, durante a “I Oficina de Identificação de Abordagem do Racismo”, um dos primeiros passos para o que depois seria conhecido como o PCRI, na Secretaria Municipal de Saúde de Salvador (SMS). A oficina tinha um plano de ação com três ações estratégicas:

- a. promover o respeito à diversidade nas relações de trabalho e no atendimento aos usuários;
- b. dar visibilidade à necessidade de prevenir e combater o racismo institucional na SMS;
- c. garantir a institucionalização das ações em Saúde da População Negra;
- d. combate e prevenção do racismo institucional;

Assim, foram formados os Núcleos Distritais de Saúde da População Negra (NDSPN), com profissionais atuantes como disseminadores das ações do Grupo de Trabalho de Saúde da População Negra (GTSPN) nos seus respectivos Pontos Focais. (BASTOS, E., BITTENCOURT, L., 2010)

Com este compromisso do governo representado pela SEPPIR e com a colaboração dos profissionais da GTSPN, foi criado o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI), com objetivo de criar ações diretas para identificar e corrigir práticas de discriminação dentro das instituições públicas da Prefeitura Municipal de Salvador, como forma de combate ativo ao racismo institucional e promoção da igualdade racial. O projeto envolveu parcerias entre a SEPPIR, o Ministério Público Federal (MPF), o Ministério da Saúde, a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) e o Departamento Britânico para o Desenvolvimento Internacional e Redução da Pobreza (DFID) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), tendo como objetivo o financiamento e capacitação nas áreas de saúde, educação e segurança pública, além de colaborar no desenvolvimento de políticas públicas voltadas a promoção da igualdade racial. Ainda de acordo com a cartilha oficial do PCRI, este teve origem na III Conferência Internacional Contra o Racismo que teve lugar na cidade de Durban, na África do Sul, em 2001. (BRASIL, 2013)

Em abril de 2005, o PCRI foi implementado na Prefeitura Municipal de Salvador, após a assinatura do memorando de entendimento com o PNUD. (PNUD; DFID, 2005). A coordenação foi feita pela Secretaria Municipal da Reparação (SEMUR), que é a instância responsável, na Prefeitura Municipal de Salvador, por articular, junto as instituições governamentais e não governamentais, políticas públicas de promoção da equidade racial, a inclusão socioeconômica dos afrodescendentes e a valorização da diversidade

Em 22 de março de 2013, foi assinado o Decreto nº 23.837, que dispõe sobre a criação do Grupo de Trabalho Intersetorial (GTI), de combate ao racismo institucional e de promoção da igualdade racial na Prefeitura Municipal de Salvador. O GTI é composto de servidores do poder público municipal e de instituições da sociedade civil organizada. Para a organização do Grupo, existem reuniões periódicas para discutir estratégias e avaliar o progresso das ações implementadas. (SALVADOR, 2013).

Como metodologia para mensurar seus impactos, os GTI utilizam como ferramentas indicadores, diagnósticos e planos de ação para avaliar e mitigar o racismo institucional. Isso inclui monitoramento das políticas públicas implantadas e sensibilização das lideranças institucionais para que compreendam e enfrentem os desafios impostos pela desigualdade racial. (BRASIL, 2013) Além disso, os integrantes dos grupos se preocupam em integrar ações de combate ao racismo em estratégias de desenvolvimento social e econômico, indispensável para garantir que os avanços não sejam apenas temporários, mas parte de uma mudança estrutural.

Em 2022, o Núcleo Interno do PCRI (NI-PCRI) da Secretaria de Município da Educação (SMED) de Salvador elaborou um planejamento de ações voltadas a sensibilização e formação dos servidores no combate ao racismo institucional. Foram feitas reuniões formativas para embasar a atuação dos integrantes do núcleo, promovendo a capacitação contínua dos profissionais envolvidos. (SALVADOR, 2022).

Ainda dentro do PCRI é importante destacar que há uma Coordenadoria das Relações Étnico-Raciais, que vem implementando ações voltadas a promoção da igualdade racial nas escolas da rede municipal de Salvador e em espaços públicos e sociais. Essas atividades têm como foco sensibilizar a comunidade escolar, os educadores e gestores, além de oferecer apoio e orientação nas questões concernentes ao combate ao racismo institucional.

Segundo Gomes (2015) a coordenadoria oferece cursos, palestras e treinamentos para professores, diretores, entre outros profissionais da educação, com intenção de orientar como trabalhar as temáticas raciais dentro da escola, promovendo uma abordagem mais inclusiva no ambiente escolar.

4 A GESTÃO DE PESSOAS E O COMBATE AO RACISMO

A gestão no combate ao racismo na Gestão de Pessoas, dentro da Secretária, tem buscado ser um reflexo das necessidades de uma sociedade plural e diversa. Embora o tema do racismo ainda não seja amplamente debatido dentro dos espaços da Secretaria, é importante reconhecer que a gestão de pessoas estabelece protocolos claros quando ocorrem episódios de discriminação racial. Quando um caso é identificado, a gestão segue um procedimento estabelecido que envolve, primeiramente, o encaminhamento para a ouvidoria, que, por sua vez, direciona o caso à Coordenadoria das Relações Étnico-Raciais. Esta coordenadoria se responsabiliza por dar seguimento ao caso, oferecendo apoio à vítima por meio de palestras, encontros formativos e suporte jurídico, conforme o nível de gravidade e hierarquia envolvida.

A Secretaria, juntamente com a gestão de pessoas, tem se esforçado para garantir representatividade, cumprindo a legislação que determina a presença de pessoas de diferentes raças e etnias em espaços de decisão coletiva, como conselhos e órgãos colegiados. A Lei de Cotas, por exemplo, visa proporcionar um equilíbrio que favoreça a inclusão de grupos historicamente marginalizados, para que tenham voz em processos decisórios, fundamentais para as políticas públicas. Além disso, a gestão tem trabalhado para criar ambientes onde é possível denunciar e intervir em situações de preconceito racial, buscando sempre apoiar a vítima, incluindo orientações sobre como fazer a denúncia na Secretaria de Reparação.

É importante também destacar que, embora os esforços para combater casos de racismo, que por ventura ocorra dentro da Secretaria, o trabalho já se reflete em algumas práticas concretas. O fomento à educação, com a realização de encontros formativos no Centro de Formação e em unidades de ensino, tem sido uma estratégia essencial para sensibilizar os servidores e colaboradores sobre a importância do combate ao preconceito e à discriminação racial, fornecendo suporte especializado para que possam agir de maneira ética e responsável.

Entretanto, é preciso reconhecer que o processo de correção das injustiças históricas ainda está em seus primeiros passos. Embora já haja iniciativas, como a promoção de momentos de reflexão sobre a temática do racismo, o combate ao racismo no ambiente de trabalho e a integração de diversas etnias e raças nos espaços de decisão, o caminho a ser percorrido é longo. A gestão de pessoas precisa de uma maior abertura e sensibilidade para que as discussões sobre o racismo se tornem parte da cultura organizacional, permitindo que o diálogo não só aconteça, mas também que as mudanças necessárias sejam implementadas de forma eficaz e duradoura.

Como afirma Carneiro (2011), a discriminação racial é um problema estrutural que atravessa a sociedade e as instituições. Somente com uma ação afirmativa e contínua será possível transformar essa realidade. E é exatamente essa transformação que a gestão de pessoas almeja, ainda que com passos iniciais, mas com a convicção de que o combate ao racismo é um compromisso institucional que deve ser reforçado e praticado cotidianamente.

A pesquisa sobre os impactos do Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) na Secretaria Municipal de Educação (SMED) foi conduzida com uma abordagem qualitativa, que, como destaca Vergara (2011), busca compreender as percepções e experiências dos participantes, focando em dados descritivos e interpretativos. A autora argumenta que “esse método procura analisar as comunicações com a finalidade de suplantiar as dúvidas e enriquecer a leitura das informações coletadas” (Vergara, 2011, p. 98). Essa abordagem é especialmente importante quando se pretende captar as experiências subjetivas dos envolvidos e entender as dinâmicas internas de uma instituição.

Para a coleta de dados, foram utilizados questionários aplicados aos servidores da Secretaria Municipal de Educação. A escolha dessa técnica, conforme explica Gil (2008), é eficaz quando o objetivo é “obter uma visão aprofundada sobre as percepções dos indivíduos, utilizando perguntas abertas que possibilitam uma exploração qualitativa” (Gil, 2008, p. 105). Nesse contexto, foram aplicados questionários a 13 integrantes do Grupo de Trabalho Intersetorial (GTI), permitindo que compartilhassem suas impressões sobre as ações do PCRI e sua eficácia no combate ao racismo institucional.

A aplicação dos questionários foi realizada através da ferramenta Google Forms, uma escolha estratégica que, de acordo com Cunha (2010), facilita a coleta de dados, garantindo anonimato e incentivando respostas mais sinceras e espontâneas dos participantes. “O uso de plataformas digitais para coleta de dados tem se mostrado eficaz na promoção da confidencialidade e no aumento da participação dos envolvidos” (Cunha, 2010, p. 63). As perguntas foram cuidadosamente elaboradas para avaliar tanto o reconhecimento do programa pelos servidores quanto as barreiras enfrentadas em sua implementação, proporcionando uma análise detalhada das dinâmicas internas da Secretaria em relação às políticas de combate ao racismo.

O objetivo da pesquisa foi analisar os impactos do PCRI, com foco nas ações implementadas pelo GTI, e entender de que maneira essas ações influenciaram a educação na SMED. O debate gerado por esta investigação visa refletir sobre a eficácia do GTI no combate ao racismo institucional, oferecendo “subsídios para o aprimoramento das políticas públicas voltadas à igualdade racial” (Carvalho, 2012, p. 142). Ao final, espera-se que os resultados possam contribuir para o constante aperfeiçoamento das estratégias de combate ao racismo nas instituições educacionais, em um movimento que busca transformar a realidade das políticas de igualdade racial na SMED.

5 A REALIDADE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS NA SMED DE SALVADOR: RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para melhor analisarmos a eficácia das práticas dos GTI na SMED e membros da comunidade escolar de Salvador, foi realizada uma coleta de dados através da ferramenta Google Forms, garantindo facilidade de acesso e anonimato dos participantes. Ao todo, 13 integrantes do Grupo responderam às questões propostas.

A primeira pergunta, foi a seguinte: “Você conhece o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI), que tem representatividade em todas as Secretarias do Município? Obtivemos com resposta que 84,6% dos participantes afirmaram que sim. O restante das perguntas era de cunho descritivo e as respostas obtidas estão nos quadros abaixo.

Antes de prosseguir, é importante ressaltar que um dos participantes utilizou o que reconhecemos como respostas geradas por Inteligência Artificial. Assinalamos o número da resposta com um asterisco (*), pois essa resposta será ignorada com fim de manter a integridade da pesquisa.

Quadro 1 - Respostas a pergunta “Como você avalia o impacto do Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) nas práticas diárias da sua secretaria?”

Respostas	Resposta
1	"Bom"
2	"Pouco impactante. Visto que ainda é muito forte o racismo institucional dentro da secretaria."
3	"Não vejo nenhuma ação. Assim, não tenho como avaliar."
4	"Percebo uma leve mudança. Os profissionais envolvidos tem desempenhado uma papel importante para reflexão e combate ao Racismo Institucional, mas a Instituição ainda não se modificou."

Respostas	Resposta
5	"Indispensável para garantir o cumprimento da lei 10.639/2003
6	"Não percebo nenhuma ação relacionada ao combate ao racismo institucional na SMED e em nenhuma instituição pública municipal"
7	"Muito importante, abordarmos esse tema na Rede."
8*	"O Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) tem um impacto significativo nas práticas diárias da secretaria ao promover a sensibilização e capacitação dos servidores sobre a importância da diversidade e inclusão. A implementação de políticas públicas mais equitativas e a revisão de processos internos contribuem para a redução de discriminações raciais. Além disso, o PCRI fomenta um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso, refletindo na qualidade dos serviços prestados à população."
9	"Um ferramenta importante que chegou para somar na implementação das ações de combate ao racismo."
10	"O PCRI na minha secretaria, ainda não é tão atuante como deveria"
11	"Atualmente a Secretaria conta com núcleo fortíssimo e que é bastante atuante"

Fonte: elaboração própria (2025)

As respostas sobre o impacto do PCRI revelaram percepções diversas entre os participantes, mostrando diferentes níveis de entendimento do programa. A maioria das respostas são de avaliações críticas ou moderadas, valendo ressaltar a ausência de ações concretas percebidas por alguns dos participantes. Nas respostas 3 e 6, vimos que os entrevistados não observaram nenhuma ação relacionada ao combate ao racismo. A resposta 2 menciona que o racismo institucional ainda é muito forte dentro da secretaria. Por outro lado, na mesma pergunta, obtivemos respostas que apontam avanços em relação a atuação do PCRI. A resposta 4 indica mudanças leves, ressaltando a importância dos profissionais envolvidos devido ao seu papel na reflexão sobre o racismo, embora a instituição como um todo ainda não tenha se modificado. Na resposta 9, o participante diz ver os impactos como uma ferramenta importante para implementação de ações contra o racismo. A resposta 5 destaca que o programa é indispensável para garantir o cumprimento da Lei no 10.639, que é a lei que estabelece diretrizes e bases da educação nacional para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileiras", entre outras providências. (BRASIL, 2003) Por fim, essas respostas indicam que o programa tem um potencial transformador, porém ainda precisam de uma atuação mais ampla e efetiva, conforme sugerem López (2012) e Silvério (2004), ao defenderem mudanças estruturais como solução para o racismo institucional.

Quadro 2 - Respostas a pergunta "Quais foram as principais barreiras enfrentadas durante a implementação do PCRI?"

Respostas	Resposta
1	"A principal na minha concepção é a questão da cor da pele das pessoas. Mesmo se tendo formação e conhecimento isso não garante a ocupação dos cargos em destaque dentro da secretaria."
2	"Desconheço a sua implementação"

Respostas	Resposta
3	"Não sei avaliar enquanto escola, mas percebi que as informações não foram tão efetivadas."
4	"A formação dos profissionais"
5	"Não percebi nenhuma barreira pois não há especificamente nenhum programa desta iniciativa em curso observado por mim"
6	"A conscientização das pessoas em atuar para o combate ao racismo."
7*	"As principais barreiras enfrentadas durante a implementação do PCRI (Programa de Controle de Riscos e Impactos) incluem: 1. Baixo entendimento sobre a importância do programa. 2. Dificuldade em adaptar processos e práticas já estabelecidas. 3. Recursos limitados 4. Dificuldades na disseminação de informações e diretrizes do programa. 5. Desafios na colaboração entre diferentes departamentos . Essas barreiras podem comprometer a eficácia do PCRI ."
8	"Precisa ser mais divulgado nas escolas"
9	"Falta de iniciativa por parte dos que achavam desnecessária a criação do Programa."
10	"Embora não faça parte do PCRI, creio que falta divulgação e mobilização com todos os profissionais."
11	"Ações efetivas unas U.E."
12	"O reconhecimento, depois juntar as pessoas para falarem sobre essas questões."

Fonte: elaboração própria (2025)

Sobre as principais barreiras enfrentadas durante a implementação do PCRI, destacam-se a percepção de inação ou falta de estruturação do programa em algumas áreas. Nas respostas 2 e 5, encontramos entrevistados que revelam desconhecimento ou ausência de ações concretas. Já na resposta 3, o entrevistado afirma que as informações não foram efetivadas. Isso pode ser por diversas causas: problema de comunicação, lacuna no processo de disseminação e mobilização e até um possível problema da implementação do PCRI. No entanto, não podemos esquecer que essas respostas podem ser oriundas de falta de entendimento do programa e seu funcionamento, caso que também pode ser interpretado como uma expressão do racismo institucional, pois este se manifesta de maneira sutil.

Outros participantes foram capazes de observar barreiras mais específicas, como a formação inadequada de profissionais (resposta 4) e dificuldade em conscientizar as pessoas para atuarem no combate ao racismo (resposta 6). Estas respostas demonstram a necessidade da capacitação contínua e mobilização interna, que são essenciais para romper com práticas de racismo estrutural nas instituições, como foi destacado por Silvério (2004) e na Cartilha do PCRI (2014). A falta de iniciativa de alguns setores, apontada na resposta 9, também aponta a persistência de visões que subestimam a importância do programa.

Quadro 3 - Respostas a pergunta "Na sua percepção, de que maneira a Coordenadoria das Relações Étnico Raciais da Secretaria de Educação tem contribuído para a conscientização e combate ao racismo nas escolas?"

Respostas	Resposta
1	"Realizando rodas de discussões com o corpo docente e com as crianças, pois assim o seu propósito de reduzir as iniquidades raciais seria alcançado. Uma outra coisa, seria monitorar a efetividade da política de combate ao racismo nesse ambiente."
2	"Vejo pequenas ações pontuais como palestra"
3	"As formações tem colaborado muito, pois tem permitido e convocado todas as escolas para conhecimento entendimento e reflexão."
4	"Tem colaborado na orientação e formação de professores."
5	"Através do incentivo as escolas na participação da Mostra Criativa"
6	"Conscientizando a importância dos atores em atuar em prol do combate ao racismo."
7*	"A Coordenadoria das Relações Étnico Raciais tem contribuído para a conscientização e combate ao racismo nas escolas por meio de ações como a implementação de programas de formação para educadores, promoção de atividades culturais que valorizam a diversidade étnica, desenvolvimento de materiais pedagógicos inclusivos e incentivo a debates sobre a história e a cultura afro-brasileira. Essas iniciativas ajudam a criar um ambiente escolar mais inclusivo e a sensibilizar alunos e professores sobre a importância do respeito e da igualdade racial."
8	"levando a temática nas escolas"
9	"Na oferta de livros que tratam sobre o tema, palestras com autores negrxs desenvolvendo assim a autoestima das crianças."
10	"A atuação é efetiva e extremamente importante para o combate do racismo na escola"
11	"Abordando esse tema desconhecido para a população."
12	"Todas as vezes que a coordenadoria é solicitada elas ouvem as necessidades das escolas e junto com a escola traçam um plano de intervenção."

Fonte: elaboração própria (2025)

Sobre a contribuição da Coordenadoria das Relações Étnico-Raciais para a conscientização e combate ao racismo nas escolas, a percepção dos entrevistados é predominantemente positiva. As respostas 1 e 3 destacam realização de atividades como rodas de discussões e formações, indispensáveis para promover reflexões e sensibilização entre professores e alunos. Por envolver diretamente a comunidade escolar na temática racial ao criar espaços de diálogo e aprendizado, alinham-se ao conceito de combate ao racismo institucional discutido por Cavalleiro (2005) e na Cartilha do PCRI (2014).

Não há como negar que O Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) implementado na Rede Municipal de Educação de Salvador é um passo importante no reconhecimento e enfrentamento das desigualdades raciais dentro do ambiente escolar. A atuação da coordenadoria do programa, como destacado nas respostas 10 e 12, é considerada por muitos como "extremamente importante" e "efetiva", com um trabalho contínuo no diálogo com os colegas do órgão central e com as escolas para identificar necessidades e traçar planos de intervenção.

No entanto, ao observarmos os resultados e a realidade cotidiana das escolas municipais, é inegável que ainda existem inúmeros desafios para garantir a real eficácia do PCRI. Apesar da implementação do programa, muitos casos de racismo persistem nas unidades de ensino, revelando que a atuação, ainda que significativa, não é suficiente para erradicar de maneira eficaz o racismo estrutural e institucional que permeia o ambiente escolar. A crítica aqui não se dá pela ausência de ações ou da importância do trabalho realizado pela coordenadoria, mas sim pela evidência de que, mesmo com a presença do programa, a resposta a esses episódios de racismo continua insuficiente em grande parte das escolas. A questão crucial que se impõe é a de que o PCRI, embora implementado nas secretarias municipais e em seus núcleos, ainda carece de uma maior divulgação e monitoramento, especialmente no âmbito das 417 escolas da rede municipal de ensino. O reconhecimento da importância do programa, como mencionado pelos participantes 10 e 12, é um ponto positivo, mas ele não pode se limitar a uma avaliação superficial de sua implementação. O programa precisa ultrapassar a fase de implementação e se tornar uma prática contínua e intrínseca no cotidiano das escolas, com ações de capacitação permanentes e a inclusão de temas antirracistas de forma transversal no currículo escolar.

Além disso, a necessidade de destacar o PCRI nas secretarias vai além da simples execução de sua implementação. Acredita-se que se o PCRI for verdadeiramente comprometido com essa transformação, pode, sim, ser a chave para reduzir e, quem sabe, erradicar as queixas e denúncias de racismo nas escolas da Rede Municipal de Educação de Salvador, criando um ambiente de igualdade e respeito para todos, ao se tornar um mecanismo de mudança nas práticas educacionais e de conscientização profunda sobre o racismo. Dessa forma, é necessário que haja um esforço concentrado para que sua proposta seja não apenas divulgada, mas também profundamente integrada na formação de alunos, professores, coordenadores, gestores e funcionários. Isso implica em uma ampliação das ações de sensibilização, acompanhamento constante, monitoramento dos casos de discriminação racial e, sobretudo, ações que resultem em mudanças substanciais na estrutura escolar e no ambiente educacional.

Portanto, é fundamental que a coordenação do PCRI não apenas atenda às solicitações das escolas e desenvolva planos de intervenção, mas que também se comprometa com uma reformulação mais profunda nas práticas educacionais e na formação contínua de todos os atores envolvidos no processo educacional. O combate ao racismo institucional não é uma tarefa pontual, mas uma luta constante que exige visibilidade, engajamento e, principalmente, efetividade na mudança das estruturas que ainda perpetuam desigualdades raciais nas escolas.

Quadro 4 - Respostas a pergunta "Você percebeu mudanças no comportamento ou nas atitudes dos funcionários e gestores da secretaria após o início do PCRI? Se sim, quais?"

Respostas	Resposta
1	"Infelizmente, não."
2	"Nenhuma mudança. Sou gestora e faço a política antirracista na escola em que atuo. Na SMED não posso responder."
3	"Não,rs"
4	"Sim Mudança de comportamento na postura e nos planejamentos"
5	"Não"
6	"Sim. Muito !"

Respostas	Resposta
7*	"Sim, após o início do PCRI, é possível observar mudanças no comportamento e nas atitudes dos funcionários e gestores, como: 1. Maior Colaboração: Aumento na interação entre equipes, promovendo um ambiente mais colaborativo. 2. Foco em Resultados: Maior atenção às metas e objetivos estabelecidos, com esforços direcionados para alcançá-los. 3. Abertura para Feedback: Maior disposição para receber e fornecer feedback, promovendo um ambiente de aprendizado contínuo. 4. Proatividade: Funcionários e gestores demonstrando mais iniciativa na resolução de problemas e na implementação de melhorias. Essas mudanças refletem uma cultura organizacional mais engajada e orientada para resultados."
8	"A reflexão e atitudes"
9	"Sim. Na forma de tratar."
10	"Ainda não"
11	"Sim. A busca pelo tema, apropriação e propagação do mesmo."
12	"Sim. Há mais intervenções imediatas"

Fonte: elaboração própria (2025)

As respostas a última pergunta, concernentes as mudanças no comportamento e/ou atitudes dos funcionários e membros da comunidade escolar tem respostas mistas, sugerindo que os impactos do programa ou não são amplamente sentidos ou estão ocorrendo de maneira desigual.

Fazendo um apanhado geral dos resultados da pesquisa, podemos encontrar percepções contrastantes sobre o impacto do PCRI e as ações dos GTI na SMED de Salvador. Há uma divisão entre respostas positivas, que reconhecem ações relevantes, assim como ações pontuais, e respostas negativas, que destacam falta de ações concretas, dificuldades na implementação e até desconhecimento do programa. Isso reflete tanto as possibilidades transformadoras do PCRI quanto seus desafios estruturais e institucionais que acabam por limitar sua efetividade, principalmente em contextos onde o racismo institucional se revela de maneira mais sutil.

Algumas respostas alinham-se ao que Silvério (2004) propõe ao destacar o papel da educação como instrumento antirracista, ao reconhecer ações importantes, como roda de discussões, formações e as ofertas de livros e palestras com autores negros, que contribuem para a conscientização da cultura afro-brasileira no ambiente escolar. No entanto, as mudanças são percebidas de maneira desigual, sinalizando mudanças leves ou pontuais, sugerindo que a implementação do PCRI ainda não alcançou um impacto estrutural significativo, como sugere a solução de Cavalleiro (2005), ao falar sobre como o racismo institucional na educação deve ser combatido.

Por outro lado, as respostas negativas revelam problemas que se repetem, como desconhecimento da existência do programa, falta de ações concretas e ausência de mudanças comportamentais. A resistência ou falta de iniciativa de alguns setores, como na resposta 9 do Quadro 2, reforçam a tese de Geledés (2016), de que mesmo nas instituições, há uma tendência de invisibilizar as desigualdades sociais e raciais, o que pode contribuir para a perpetuação de processos de exclusão. No entanto, é importante destacar que, mesmo diante das respostas negativas relacionadas às questões gerais sobre o PCRI, a maioria das respostas sobre o impacto da Coordenadoria das Relações Étnico-Raciais foi reconhecida de forma positiva.

Essa versão mantém a ideia de que há uma naturalização das desigualdades, mas também destaca o reconhecimento positivo em relação ao impacto da Coordenadoria, sem gerar contradições na maioria das respostas (Quadro 3); no entanto, este faz parte do PCRI. Conforme dito antes, esses resultados indicam a falta de entendimento da abrangência do programa, comunicação ineficiente, formação inadequada dos profissionais e até barreiras culturais que dificultam a compreensão do funcionamento do programa e, por fim, podem comprometer os objetivos almejados por este.

Os impactos das ações do PCRI implementados pela SMED são abordados ao apontar percepções diversas sobre os avanços e desafios do programa. O GTI teve avanços, como a formação continuada de servidores no Núcleo Interno do PCRI, no entanto enfrentou desafios significativos: enquanto alguns entrevistados reconhecerem impactos positivos, como na resposta 4 do Quadro 1, alguns relataram não perceber nenhuma ação relacionada ao combate ao racismo, como na resposta 6, do mesmo quadro.

A percepção de alguns dos participantes, como na resposta 3 do Quadro 3, que apontou como as formações são fundamentais para a conscientização, reforça a importância de expandir essas práticas para um impacto estrutural maior. As respostas positivas do Quadro 3 também mostram o potencial transformador da educação, alinhando-se à Lei 10.639/2003.

A falta de conscientização e a resistência de setores que não veem necessidade do programa, assim como a falta de reconhecimento, demonstram barreiras significativas, como foi apontado por alguns entrevistados no Quadro 2. No entanto, a disparidade entre as percepções sobre a atuação do PCRI e as respostas positivas relacionadas a Coordenadoria das Relações Étnico-Raciais indicam falhas internas na comunicação da abrangência do PCRI, já que a Coordenadoria é parte integrante deste.

Os participantes reconhecem iniciativas específicas da Coordenadoria, mas não as relacionam diretamente ao programa em sua amplitude. A falta de reconhecimento do PCRI como um programa integrado pode contaminar a percepção de sua efetividade, mesmo quando algumas ações pontuais têm um impacto positivo. Isso demonstra a necessidade de uma estratégia de comunicação que reforce a identidade do programa como um todo.

É necessário reforçar a comunicação sobre a integração das ações do PCRI, promovendo um alinhamento maior entre as diferentes frentes do programa, para que assim os servidores compreendam melhor sua amplitude. Além disso, a valorização das práticas bem-sucedidas da Coordenadoria pode ser utilizada como modelo para expandir a percepção de impacto do PCRI em outras áreas de atuação.

O desconhecimento do PCRI por parte de alguns participantes reflete possíveis falhas de comunicação e mobilização interna, limitando o potencial transformador do programa.

6 CONCLUSÃO

A pesquisa analisou que, embora o PCRI tenha gerado avanços significativos na promoção da equidade racial e na sensibilização dos servidores, ainda existem desafios substanciais a serem superados. Muitos participantes expressaram uma visão crítica sobre a efetividade do programa, apontando para a resistência institucional e o desconhecimento das ações como

barreiras principais. Além disso, os dados revelaram a necessidade de uma comunicação mais eficaz e de alinhamento entre as diferentes frentes do programa.

Ainda assim, as percepções positivas em relação ao impacto inicial do PCRI indicam um potencial transformador que, se bem direcionado e ampliado, pode levar a uma consolidação mais efetiva das práticas antirracistas nas instituições públicas. Portanto, a efetivação dos objetivos do PCRI depende de um compromisso contínuo com capacitação e mobilização interna, além de um monitoramento cuidadoso das práticas diárias e ações de combate ao racismo, assegurando que o programa não se limite a uma implementação superficial, mas sim se torne uma prática constante e intrínseca na cultura organizacional da educação municipal de Salvador.

Destarte, a análise dos impactos do Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) na Secretaria Municipal, revela um panorama complexo, marcado por avanços significativos, mas também por desafios persistentes. A pesquisa analisou que, embora o PCRI tenha promovido ações importantes, como a formação continuada de servidores e a sensibilização sobre a temática racial, a efetividade do programa ainda é percebida de maneira desigual entre os participantes. Enquanto alguns reconhecem mudanças positivas e a importância das iniciativas da Coordenadoria das Relações Étnico-Raciais, outros apontam para a falta de ações concretas e o desconhecimento do programa, refletindo a resistência institucional e a necessidade de uma comunicação mais eficaz.

Esses resultados ressaltam a urgência de um alinhamento interno mais robusto e de estratégias de comunicação que integrem as diversas frentes do PCRI, garantindo que todos os servidores compreendam sua abrangência e importância. A continuidade e a ampliação das ações do PCRI são fundamentais para não apenas enfrentar as barreiras existentes, mas também para consolidar práticas antirracistas que promovam a equidade racial nas instituições públicas. Assim, o compromisso com a transformação estrutural e a implementação de políticas públicas eficazes se tornam essenciais para que a educação em Salvador possa, de fato, refletir uma sociedade mais justa e inclusiva, onde a diversidade é valorizada e respeitada. A luta contra o racismo institucional é um caminho que exige perseverança e colaboração, e o PCRI se apresenta como uma ferramenta vital nesse processo de mudança.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, S. L. Republicanismo e questão racial. In: SCHWARCZ, L. M.; STARLING, H. M. (org.). *Dicionário da república*: 51 textos críticos. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.
- BASTOS, E; BITTENCOURT, L. O Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) e a criação da Rede de Saúde da População Negra de Salvador: alguns elementos metodológicos. **BIS: Boletim do Instituto de Saúde**, São Paulo, v.12, n. 2, p. 179-184. ago. 2010.
- BRASIL. **Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional**. Brasília: Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, 2013. Disponível em: <https://www.sppir.gov.br>. Data de acesso: 1 de dez. de 2024
- BRASIL. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996) 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**, Brasília, DF, 10 jan. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.639.htm. Acesso em: 1 dez. 2024.
- BRASIL. **Programa de Combate ao Racismo Institucional: cartilha PCRI**. Brasília, DF: DGC, 2014.
- CAVALLEIRO, E. **Racismo e educação: Um desafio pedagógico**. São Paulo, 2005.

- CARMICHAEL, S; HAMILTON, C. **Black Power: A Political Statement**. New York: Random House, 1967.
- CARNEIRO, A. S. Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil. Sueli Carneiro/ São Paulo: Selo Negro, 2011.
- CARVALHO, A. (2012). *Políticas públicas e igualdade racial*. São Paulo: Editora XYZ
- CONFERÊNCIA INTERNACIONAL CONTRA O RACISMO, XENOFOBIA E INTOLERÂNCIA CORRELATA**. Durban: ONU, 2001.
- CUNHA, L. F. (2010). *Tecnologias digitais na pesquisa educacional*. Rio de Janeiro: Editora ABC
- FANON, Frantz. *Pele negra, máscaras brancas* Salvador: EdUfba, 2008. GELEDÉS. **Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional**. São Paulo: Geledés, 2014.
- GELEDÉS. **Racismo Institucional e suas implicações**. São Paulo, 2016. GIL, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Editora Atlas.
- GOMES, N. **Educação e relações raciais: questões contemporâneas**. 2. ed. São Paulo: Editora Cortez, 2015.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua: Educação 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://loja.ibge.gov.br/pnad-continua-educac-o-2022.html>. Data de acesso: 1 de dez. de 2024
- LOPES, F.; QUINTILIANO, R. Racismo institucional e o direito humano à saúde. **Demo cracia Viva**, Rio de Janeiro, n. 34. jan./mar. 2007.
- LOPES, J. **A democracia racial e os desafios da inclusão social**. São Paulo: Editora Contexto, 2012.
- LÓPEZ, L. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. **Interface - Comunic., Saúde, Educ.**, São Paulo, v. 16, n. 40, p. 121-134, 2012.
- PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD); MINISTÉRIO DO GOVERNO BRITÂNICO PARA O DESENVOLVIMENTO INTERNACIONAL (DFID). **Programa de Combate ao Racismo Institucional: Relatório revisão anual**. Brasília, DF: PNUD/DFID, 2005. Disponível em: <http://www.combateaoracismoinstitutional.com>. Data de acesso: 1 de dez. de 2024
- SALVADOR. **Decreto nº 23.837, de 22 de março de 2013**. Criação do Grupo de Trabalho Intersetorial de Combate ao Racismo Institucional. Salvador: Diário Oficial, 2013. Disponível em: <https://reparacao.salvador.ba.gov.br/programa-de-combate-ao-racismo-institucional-pcri>. Data de acesso: 1 de dez. de 2024
- SALVADOR. Prefeitura Municipal. **Relatório de Atividades do PCRI**. Salvador: Secretaria Municipal da Reparação, 2015. Disponível em: <https://www.salvador.ba.gov.br>. Data de acesso: 1 de dez. de 2024
- SALVADOR. Prefeitura Municipal. **Apresentação do Programa de Combate ao Racismo Institucional - Resumo de Qualificação**. Secretaria Municipal da Reparação, Salvador, 2018.
- SALVADOR. Secretaria Municipal da Educação. **NI-PCRI apresenta planejamento de ações para 2022**. Disponível em: <https://educacao3.salvador.ba.gov.br/ni-pcri-apresenta-planejamento-de-aco-es-para-2022>. Data de acesso: 1 de dez. de 2024
- SANTOS, Hélio. *Racismo e desigualdade no Brasil: A luta da população negra por seus direitos*. São Paulo: 2020.
- SILVÉRIO, Ana. **A construção da identidade e os mitos da democracia racial**. Rio de Janeiro: Editora da UFRJ, 2004.
- THEODORO, M. **Desigualdades raciais no Brasil: Um desafio para as políticas públicas**. Brasília, 2014.
- VERGARA, S. C. (2011). *Métodos de pesquisa em administração*. São Paulo: Editora McGraw-Hill.