REVISTA DE
PSICOLOGIA DA IMED

Racismo em Profissionais da Política de Assistência Social: Uma Análise de Clusters

Racismo em Profesionales de Política de Asistencia Social: Un Análisis de Clusters

Racism in Professionals of Brazilian Social Assistance Policy: A Cluster Analysis

Jéssica Fernandes da Silva(1); Juliana Prates Santana(2); André Vilela Komatsu(3); Alex Sandro Gomes Pessoa(4)

1 Universidade Federal de São Carlos.
E-mail: jessicafs.96@gmail.com | ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8610-7850
2 Universidade Federal da Bahia.
E-mail: julianapsantana@gmail.com | ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3352-9598
3 Universidade de São Paulo.
E-mail: andevk@gmail.com | ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8508-6787
4 Universidade Federal de São Carlos.
E-mail: alexpessoa2@gmail.com | ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9271-8575

Revista de Psicologia da IMED, Passo Fundo, v. 17, n. 1, p. 220-235, janeiro-junho, 2025 - ISSN 2175-5027
[Submetido: 8 dez. 2024; Revisão1: 13 dez. 2024 Revisão2: 3 mar. 2026; Aceito: 3 mar. 2026; Publicado: 3 nov. 2026]
DOI: https://doi.org/10.18256/2175-5027.2025.v17i1.5112

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*
Editor: Jean Von Hohendorff

Resumo

O principal público atendido pela Política Nacional de Assistência Social (PNAS) é negro. Portanto, é fundamental compreender como fatores sociodemográficos e de trabalho estão relacionados a expressões de racismo e preconceito racial em profissionais desta política. Este estudo objetivou caracterizar e comparar os diferentes perfis (*clusters*) de profissionais da PNAS em relação a um conjunto de crenças raciais e suas expressões. Complementarmente, buscou-se caracterizar tais perfis de acordo com variáveis sociodemográficas (e.g. gênero, raça) e de trabalho (e.g. tempo de atuação, nível de atenção). Participaram 175 profissionais (87.4% do gênero feminino e 12.6% do gênero masculino; 64% autodeclarados brancos, 13.7% pretos, 21.7% pardos e 0.6% indígenas), com idades entre 23 e 65 anos. Os questionários utilizados foram: Critério Brasil, Escala de Racismo Moderno e Escalas de Preconceito Sutil e Flagrante. Os resultados indicaram quatro *clusters* diferentes. O Cluster 1 (n=7), composto por pessoas brancas, sem ensino superior completo, com maior número de filhos e divorciadas, destacou-se por apresentar as maiores médias nas três escalas, indicando maiores expressões de preconceito racial e racismo. Profissionais da PNAS que expressam racismo e preconceito racial podem contribuir para a manutenção da vulnerabilidade de pessoas negras.

Palavras-chave: Assistência Social; Classificação*;* Racismo; Grupos raciais.

Resumen

El principal público atendido en la Política Nacional de Asistencia Social Brasileña (PNASB) es negro. Por lo tanto, es fundamental comprender cómo factores sociodemográficos y laborales se relacionan con las expresiones de racismo y prejuicio racial entre los profesionales de esta política. Este estudio tuvo como objetivo caracterizar y comparar diferentes perfiles (*clusters*) de profesionales de la PNASB en relación con un conjunto de creencias raciales y sus expresiones. Además, se buscó caracterizar estos perfiles según variables sociodemográficas (por ejemplo, género, raza) y laborales (por ejemplo, tiempo de servicio, nivel de atención). Participaron 175 profesionales (87.4% mujeres y 12.6% hombres; 64% autodeclarados blancos, 13.7% negros, 21.7% morenos y 0.6% indígenas), con edades entre 23 y 65 años. Fueron usados los cuestionarios: Criterio Brasil, Escala de Racismo Moderno y Escalas de Prejuicio Sutil y Manifiesto. Los resultados indicaron cuatro clusters distintos. El Cluster 1 (n=7), compuesto por personas blancas, sin educación superior completa, con más hijos y divorciadas, presentó las mayores puntuaciones en las tres escalas, indicando mayores expresiones de prejuicio racial y racismo. Los profesionales que expresan racismo y prejuicio racial pueden contribuir a la manutención de la vulnerabilidad de personas negras.

Palabras Clave: Trabajo Social; Clasificación; Racismo; Grupos raciales.

Abstract

The black population is the primary group served by the Brazilian National Social Assistance Policy. Therefore, it is essential to understand how sociodemographic and work-related factors are connected to expressions of racism and racial prejudice among professionals in this policy. This study aimed to characterize and compare different clusters of these professionals in relation to a set of racial beliefs and their expressions. Additionally, the study sought to characterize these clusters according to sociodemographic variables (e.g., gender, race) and work-related factors (e.g., length of service, level of care). A total of 175 professionals participated (87.4% female and 12.6% male; 64% self-declared white, 13.7% black, 21.7% brown, and 0.6% indigenous), aged between 23 and 65 years. The questionnaires used were: Critério Brasil, Modern Racism Scale, and Subtle and Blatant Prejudice Scales. The results

identified four distinct clusters. Cluster 1 (n=7), composed of white people, without a college degree, with more children, and divorced, stood out for showing the highest averages on all three scales, indicating higher expressions of racial prejudice and racism. Social Assistance professionals who exhibit such expressions may contribute to maintaining the vulnerability of black people.

Keywords: Social Work; Classification; Racism; Racial groups.

Introdução

A Assistência Social teve início nos anos 1930, no governo Vargas, e ao longo de sua história no país, ela foi marcada por décadas de ações de caridade, filantropia, fomento a ações de solidariedade e primeiro damismo (Benelli & Costa-Rosa, 2012; Couto, 2010; Garcia, 2009; Yazbek, 2008; Sposati, 2007). Esse processo dificultou a construção e consolidação de uma política de proteção social que se pautasse em princípios éticos e na promoção dos direitos humanos (Souza et al., 2022; Costa, 2017).

Foi apenas com a Constituição Federal de 1988 que a Assistência Social se tornou política pública de Estado, e, somente em 2003, houve a criação do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) (Costa, 2017). A partir de então, a Política Nacional de Assistência Social (PNAS) se comprometeu com a busca pelo alcance da transversalidade na promoção da igualdade racial e de gênero (Costa, 2017). Porém, como esta política foi produzida a partir de referências teórico-metodológicas "embranquecidas", necessita ser situada a partir do paradigma da branquitude (Souza et al., 2022; Battistelli et al., 2019; Oliveira et al., 2019).

A saber, a branquitude se pauta na não racialização (Piza, 2002; Frankenberg, 1993), de modo que o "ser branco" é visto como o "natural" (Schucman, 2012). Tal característica se relaciona com a tendência de pessoas brancas valorizarem apenas pautas de pessoas ou grupos sociais com a mesma identidade racial que a sua, fazendo com que questões ou problemas de outros grupos raciais não sejam percebidas (Bento, 2002).

Sendo assim, mesmo com 68.7% dos domicílios beneficiados pela PNAS serem compostos por pessoas negras (Brasil, 2023), não há discussões sistemáticas nos documentos desta política acerca de raça e racismo (Battistelli et al., 2019; Oliveira et al., 2019). Nesse cenário, a população negra segue sofrendo com o alto grau de desigualdade racial, desequilíbrio de oportunidades em termos sociais, econômicos e políticos (Rosa, 2018), experienciando diversas situações de vulnerabilidade e risco social (Brasil, 2018). Por exemplo, 90% dos responsáveis familiares que são beneficiados pelo Programa Bolsa Família são mulheres, entre as quais 75% são negras (Brasil, 2018). Além disso, de acordo com o Atlas da Violência de 2021, 77% das vítimas de homicídio no Brasil são negras (IPEA, 2021).

Este cenário de vulnerabilidades evidencia que a população negra brasileira segue fortemente impactada pelo racismo estrutural que afeta diversas esferas da sociedade.

O racismo, como afirma Almeida (2019), é decorrente da própria estrutura social ao passo que também estrutura a sociedade, numa relação dialética. Tal fenômeno é a forma naturalizada pela qual as relações públicas, econômicas, jurídicas e familiares se constituem em relação à discriminação contra as pessoas pretas e pardas.

A expressão do racismo pode variar consideravelmente, podendo ser manifestada por meio de discriminação racial ou preconceito racial. A discriminação racial é caracterizada pelo tratamento diferenciado com base em quesitos de raça/cor, expresso por ações que podem favorecer ou prejudicar um grupo em relação a outro (Almeida, 2019; Rosa, 2018; Dovidio et al., 2010). Já o preconceito racial constituí uma manifestação individual do racismo, que pode se traduzir em atitudes, sentimentos e estereótipos (Mendes, 2012; Paixão et al., 2011).

Os estudos referentes à expressão do racismo, a partir de 1970, relataram processos mais encobertos e menos flagrantes, apontando para uma mudança qualitativa de tais expressões, como indicam as teorias do Preconceito Sutil e Racismo Moderno (Lins, 2010; Santos et al., 2006). O preconceito flagrante é caracterizado por manifestações explícitas ou flagrantes, com características mais diretas e mais estudadas no contexto acadêmico. O preconceito sutil, por outro lado, é a manifestação mais indireta para subjugar grupos minorizados (Pettigrew & Meertens, 1995). Adicionalmente, a teoria do racismo moderno surgiu a partir de uma necessidade empírica de medir as atitudes raciais públicas dos indivíduos, quando as normas sociais inibem ou desaprovam as expressões abertas de racismo (McConahay & Hough, 1976).

A partir do exposto, é compreendido que a raça é um critério que limita e impede o acesso aos bens e distribuição de recursos no país (Mendes, 2012). Considerando que os impactos psicológicos, sociais, econômicos e políticos do racismo são devastadores, pesquisas que foquem em investigar como o racismo pode ser expresso por profissionais da PNAS são de extrema relevância. Diante de todos esses dados, considera-se que a expressão do preconceito racial por parte de profissionais da PNAS pode afetar negativamente a população negra, gerando revitimização de indivíduos os quais, muitas vezes, já vêm de um contexto de violência racial.

Nesse sentido, este estudo teve por objetivo caracterizar e comparar os diferentes perfis (*clusters*) de profissionais da PNAS em relação a um conjunto de crenças raciais e como elas são expressas. Complementarmente, buscou-se caracterizar os diferentes perfis de acordo com variáveis sociodemográficas e relacionadas ao contexto de trabalho.

Método

Trata-se de um estudo quantitativo, exploratório e com delineamento transversal.

Participantes

Participaram 175 profissionais atuantes da Política de Assistência Social, sendo 153 (87.4%) que se autodeclararam como do gênero feminino e 22 (12.6%) que se autodeclararam do gênero masculino, com idades entre 23 e 65 anos (M = 38, DP = 9.5). O tamanho amostral foi estabelecido com base na precisão amostral correspondente a uma margem de erro aproximada de 7,4% (IC 95%), assumindo máxima variabilidade populacional, o que é considerado adequado para estudos exploratórios e descritivos no campo das políticas públicas e assistência social (Babbie, 2020). Os participantes distribuíram-se nas seguintes regiões: Norte (6.9%), Nordeste (10.9%), Sudeste (41.7%), Sul (30.9%) e Centro Oeste (9.7%). Em relação à escolaridade, a distribuição foi: superior completo (96.6%) e médio completo/superior incompleto (3.4%). Dos participantes com superior completo, 49% eram formados em Serviço Social, 33% em Psicologia e 18% de outros cursos (e.g. Direito, Arquitetura, Ciências Sociais etc.). Em relação ao quesito raça/cor, 64% dos participantes se declararam como brancos, 13.7% como pretos, 21.7% como pardos e 0.6% como indígenas. E, segundo a pontuação no Critério de Classificação Socioeconômica Brasil (CCSB, 2022), 6.9% dos participantes são da Classe A, 21.7% são da Classe B1, 50.3% são da Classe B2, 14.9% são da Classe C1 e 6.3% são da Classe C2. Acerca da configuração familiar, 46.3% eram solteiros, 35% casados, 9.7% divorciados, 7.5% tinham outros tipos de configuração e 0.5% viúvos. Sobre o regime de trabalho, 76.6% eram concursados, 13.1% temporários e 10.3% tinham outros regimes de trabalho. Ainda, sobre o nível de atuação, 49.8% atuavam na proteção básica, 42.8% na proteção especial, 5.2% em ambas e 2.2% não sabiam em qual nível atuam. Por fim, referente ao tempo de atuação, 10.9% tinham menos de um ano, 17.3% entre 1 e 3 anos, 18.9% entre 3 e 5 anos, 20.7% entre 5 e 10 anos, 16.7% entre 10 e 15 anos e 15.5% mais de 15 anos de atuação.

Instrumentos

Critério Brasil – Mensura o nível socioeconômico da participante/família, a partir da renda mensal, posse de bens e grau de instrução dos membros da família. Foi utilizada a versão atualizada pela Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP) (2022).

Escala de Racismo Moderno – construída por McConahay et al. (1981), foi adaptada e validada para o contexto brasileiro por Santos et al. (2006), apresentando níveis de confiabilidade satisfatórios (α = 0.74). Foram utilizados neste estudo 13 itens, divididos em duas dimensões: (i) negação do preconceito e (ii) afirmação de diferenças. É uma ferramenta de concordância, com uma escala Likert de até sete pontos, tipo diferencial semântico, com os seguintes limites: 1= Discordo totalmente e 7= Concordo totalmente. O objetivo dessa escala é "mensurar o componente cognitivo das atitudes raciais sutis" (Santos et al., 2006, p. 640).

Escalas de Preconceito Sutil e Flagrante – construída por Pettigrew e Meertens (1995) e adaptada e validação para o contexto brasileiro por Galeão-Silva (2007). A versão brasileira tem níveis de confiabilidade satisfatórios (α = 0.76, preconceito flagrante e α= 0.85, preconceito sutil) e é composta por 10 itens em cada escala. Os itens da escala de preconceito flagrante são divididos em duas dimensões: (i) ameaça e rejeição; e (ii) anti-intimidade. Os itens da escala de preconceito sutil são divididos em três dimensões: (i) defesa de valores tradicionais; (ii) percepção exagerada da diferença cultural entre grupo dominante e grupo dominado; e (iii) negação da atribuição de afeto positivo em relação ao grupo discriminado. São escalas de concordância, com uma escala Likert de até sete pontos, do tipo diferencial semântico, com os seguintes limites: 1= Discordo muito e 7= Concordo muito (Galeão-Silva, 2007). O objetivo destas escalas é comparar expressões de racismo, bem como identificar as expressões de racismo sutil em populações que não necessariamente apresentarão indicadores de racismo flagrante (Nunes, 2010).

Procedimentos

A pesquisa foi desenvolvida seguindo as normas do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e da Resolução 510/2016, tendo a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de São Carlos (57143922.6.0000.5504). A participação foi viabilizada mediante a leitura e concordância do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A coleta ocorreu virtualmente, por esse motivo, os instrumentos foram adaptados para a plataforma *Google Forms*. As chamadas para participação do estudo foram realizadas em redes sociais e via *e-mail*, de modo que apenas 318 profissionais indicaram o recebimento da pesquisa. A técnica *snowball sampling* foi utilizada para que fosse possível atingir a amostragem necessária. Após a manifestação do interesse, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) aos participantes e o acesso aos instrumentos era autorizado após a concordância. A pesquisa permaneceu aberta por cinco meses, de agosto de 2022 a janeiro de 2023, para recrutamento online de participantes.

Análise de dados

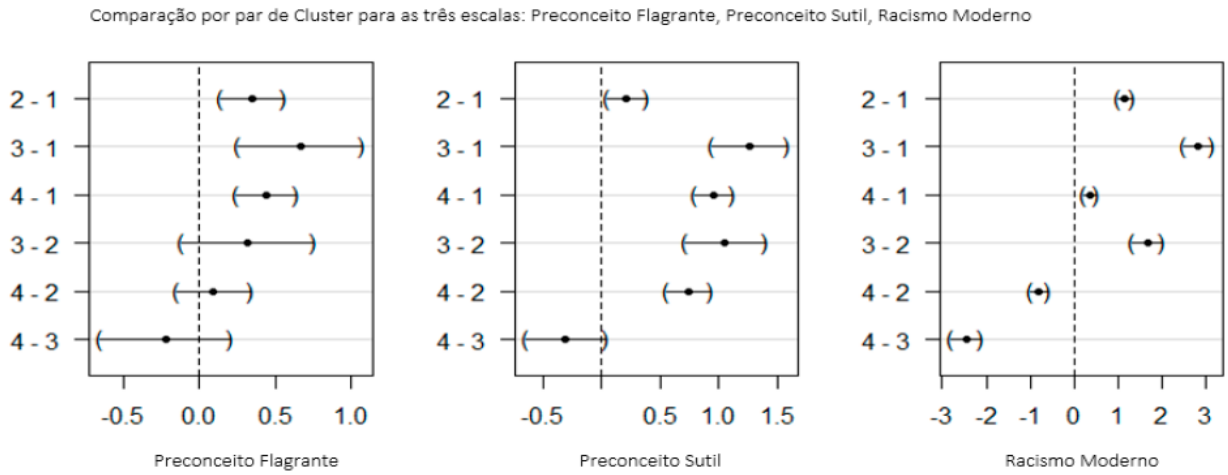
As pontuações numéricas nas escalas de Preconceito Flagrante e Sutil e Racismo Moderno foram utilizadas para identificar padrões de respostas dentro da amostra. Foi utilizada a análise de agrupamento K-Means, uma análise de agrupamento não hierárquica em que os dados são analisados de acordo com um número fixo de *clusters*. Para identificar o número ótimo de *clusters*, foi utilizado o pacote {NbClust}, que fornece 24 índices a partir dos diferentes resultados obtidos ao variar todas as combinações de

número de *clusters*, medidas de distância e métodos de agrupamento (Charrad et al., 2014). Neste estudo, as análises consistiram na comparação de modelos de três a quinze *clusters* para determinar os modelos de melhor ajuste. A análise K-Means agrupa os dados por meio de múltiplas interações para determinar o modelo de melhor ajuste com base no número de *clusters*, e, quando o modelo de agrupamento final converge, os *clusters* são organizados em torno de centros de cluster, que são os pontos em que a média de todos os itens medidos se encontra para todos dentro do cluster. Como resultado desta etapa, os índices indicaram um modelo que melhor se ajustava aos dados: quatro *clusters*. Análises de variância foram empregadas para validar os *clusters*, mostrando que as pontuações entre os grupos diferiram significativamente nas três dimensões do racismo. Os *clusters* foram descritos e comparados em relação às suas variáveis sociodemográficas por meio do teste de qui-quadrado.

Resultados

A partir das análises não hierárquicas de *clusters* e da observação de 24 índices para determinar o melhor número de clusters, a solução com quatro *clusters* mostrou-se mais apropriada. Os dados indicaram quatro grupos estatisticamente distintos entre si no que diz respeito às médias nas respostas das escalas de Preconceito e Racismo Moderno. É possível identificar as diferenças significativas identificadas nas comparações par a par entre os *clusters*, verificadas pelo teste post-hoc de Tukey (ver Figura 1).

Figura 1. Comparação entre os pares de Cluster em cada escala de racismo e preconceito racial



É possível observar três representações com dados referentes às escalas de Preconceito Flagrante, Sutil e Racismo Moderno. À esquerda de cada representação, as linhas horizontais indicam a diferença entre pares de clusters. A representação indica o intervalo de confiança de 95% para a diferença obtida. Abaixo de cada representação

tem-se a numeração que indica os valores de referência para as diferenças de pontuações entre os clusters comparados. O intervalo, representado pela notação (-o-), quando cortado pela linha pontilhada vertical (que representa uma diferença de zero pontos, ou seja, indica a não diferenciação entre o par de cluster), significa que aquela comparação em questão não foi significativa.

Os quatro perfis que emergiram na análise em relação às variáveis sociodemográficas, relacionadas ao contexto de trabalho e às respostas das escalas são apresentados em porcentagem e foram comparadas com o teste de qui-quadrado para verificar se a proporção dentro de um grupo é maior que a proporção dentro de outros (ver Tabela 1). Isso foi feito para todas as variáveis sociodemográficas (descrito na última linha da análise).

Tabela 1.

Medidas nas Escalas em comparação com variáveis sociodemográficas e variáveis de trabalho do agrupamento de quatro clusters

	Grupo 1 (n=7)		**Grupo 2 (n=92)**		**Grupo 3 (n=36)**		**Grupo 4 (n=40)**		
Variáveis	**M (DP)**	**IC 95%**	**M (DP)**	**IC 95%**	**M (DP)**	**IC 95%**	**M (DP)**	**IC 95%**	**p**
Preconceito Flagrante	1.9 (0.9)	[1.1-2.8]	1.3 (0.3)	[1.2-1.3]	1.6 (0.4)	[1.5-1.8]	1.5 (0.5)	[1.4-1.5]	**<.001**
Preconceito Sutil	2.5 (0.6)	[2.0-3.0]	1.2 (0.2)	[1.2-1.3]	1.4 (0.4)	[1.3-1.6]	2.2 (0.4)	[2.0-2.3]	**<.001**
Racismo Moderno	4.1 (0.7)	[3.5-4.7]	1.3 (0.3)	[1.2-1.3]	2.4 (0.3)	[2.3-2.5]	1.7 (0.7)	[1.6-1.8]	**<.001**
Idade	43 (12.9)	[31.4-55.2]	36 (7.9)	[34.6-37.8]	42 (11.2)	[37.9-45.6]	38 (9.6)	[34.8-41,0]	.060
Filhos	2.3 (1.1)	[1.3-3.3]	1.6 (0.9)	[1.4-1.8]	2.2 (1.1)	[1.8-2.6]	1.6 (0.8)	[1.3-1.8]	**.010**
Tempo de Atuação	4.1 (1.9)	[2.4-5.9]	3.5 (1.6)	[3.2-3.9]	3.6 (1.5)	[3.1-4.1]	3.7 (1.5)	[3.2-4.2]	.814
	n (%)		*n (%)*		*n (%)*		*n (%)*		
Gênero									.200
Feminino	6 (85.7%)		85 (92.4%)		30 (83.3%)		32 (80.0%)		
Masculino	1 (14.3%)		7 (7.6%)		6 (16.7%)		8 (20.0%)		
Cor/raça									**.001**
Branco	4 (57.1%)		57 (62.0%)		24 (66.7%)		27 (67.5%)		
Preto	0 (0.0%)		12 (13.0%)		7 (19.4%)		5 (12.5%)		
Pardo	2 (28.6%)		23 (25.0%)		5 (13.9%)		8 (20.0%)		
Indígena	1 (14.3%)		0 (0.0%)		0 (0.0%)		0 (0.0%)		
Estado Civil									**<.001**
Solteiro	2 (28.6%)		49 (53.3%)		13 (36.1%)		17 (42.5%)		
Casado	0 (0.0%)		32 (34.8%)		20 (55.6%)		11 (27.5%)		

	Grupo 1 (n=7)		Grupo 2 (n=92)		Grupo 3 (n=36)		Grupo 4 (n=40)		
Variáveis	**M (DP)**	**IC 95%**	**M (DP)**	**IC 95%**	**M (DP)**	**IC 95%**	**M (DP)**	**IC 95%**	**p**
Viúvo	1 (14.3%)		0 (0.0%)		0 (0.0%)		0 (0.0%)		
Divorciado	4 (57.1%)		6 (6.5%)		2 (5.6%)		5 (12.5%)		
Outro	0 (0.0%)		5 (5.4%)		1 (2.8%)		7 (17.5%)		
Região									.091
Norte	2 (28.6%)		1 (1.1%)		3 (8.3%)		6 (15.0%)		
Nordeste	0 (0.0%)		12 (13.0%)		3 (8.3%)		4 (10.0%)		
Sudeste	3 (42.9%)		38 (41.3%)		16 (44.4%)		16 (40.0%)		
Sul	2 (28.6%)		29 (31.5%)		10 (27.8%)		13 (32.5%)		
Centro Oeste	0 (0.0%)		12 (13.0%)		4 (11.1%)		1 (2.5%)		
Escolaridade									**.003**
Superior. Completo	5 (71.4%)		90 (97.8%)		35 (97.2%)		39 (97.5%)		
Médio completo	2 (28.6%)		2 (2.2%)		1 (2.8%)		1 (2.5%)		
Regime									.199
Concurso	3 (42.9%)		74 (80.4%)		25 (69.4%)		32 (80.0%)		
Outro	2 (28.6%)		9 (9.8%)		3 (8.3%)		4 (10.0%)		
Temporário	2 (28.6%)		9 (9.8%)		8 (22.2%)		4 (10.0%)		
Nível Atenção									**.048**
Especial	1 (14.3%)		42 (45.7%)		15 (41.7%)		17 (42.5%)		
Básica	5 (71.4%)		48 (52.2%)		18 (50.0%)		16 (40.0%)		
Em ambas	0 (0.0%)		2 (2.2%)		2 (5.6%)		5 (12.5%)		
Não sei	1 (14.3%)		0 (0.0%)		1 (2.8%)		2 (5.0%)		

Nota: Quantidade total de participantes = 175.; M = média; DP = desvio padrão; IC = intervalo de confiança; n = número de pessoas em cada grupo. p <.005 estão destacados em negrito.

Foram identificadas diferenças estatisticamente significativas entre os grupos no que diz respeito às características sociodemográficas (e.g. gênero, raça, filhos) e de trabalho (e.g. tempo de atuação, nível de atenção, regime de atuação).

Considerando os quatro grupos encontrados, identificou-se que o *Cluster* 1 (n=7) contou com o menor número de pessoas entre os quatro grupos e as maiores médias de expressão de preconceito racial e racismo. As escalas de Racismo Moderno (4.1) e Preconceito Sutil (2.5) tiveram as médias mais elevadas, respectivamente, enquanto a escala de Preconceito Flagrante (1.9) teve a menor média. Este grupo é formado por maioria de pessoas brancas (p <0.001); com maior média de filhos (p < 0.001); maior quantidade de pessoas divorciadas (p < 0.001); maioria de pessoas com superior completo, porém, com a maior proporção de pessoas com superior incompleto em

relação aos demais grupos (p <0.001); e, em sua maioria, atuantes na proteção básica (p < 0.001). Os dados relacionados à região do país, regime e tempo de atuação não demonstraram diferenças significativas. O *Cluster* 1 foi o único grupo que apresentou diferenças estatisticamente significativas em relação aos *Clusters* 2, 3 e 4 em todas as três escalas.

Em contrapartida, os participantes do *Cluster* 2 se diferenciam dos demais por apresentarem as menores médias de expressão de Preconceito Flagrante (1.3) e Sutil (1.2) e Racismo Moderno (1.3) dentre os quatro grupos. Apesar da maior pontuação deste grupo estar entre o ponto 2 (discordo) e 3 (discordo parcialmente) na escala de Preconceito Flagrante, o restante das médias não ultrapassa o ponto 2 (discordo) da escala Likert. Este grupo é caracterizado pela maior proporção de pessoas negras em relação aos demais grupos (p < 0.001); média de filhos mais baixa em relação aos grupos 1 e 3 (p < 0.05); predominantemente solteiras (p < 0.001); maior proporção de pessoas que cursou ensino superior dentre os grupos (p < 0.01); maioria atuante na proteção básica, mas com a maior proporção de pessoas que atua na proteção especializada (p <0.05). O *Cluster* 2 apresentou diferenças estatisticamente significativas em relação ao *Clusters* 1 na escala de Preconceito Flagrante e em relação aos *Clusters* 1, 3 e 4 nas escalas de Preconceito Sutil e Racismo Moderno.

Por fim, os *Clusters* 3 e 4 apresentaram médias intermediárias entre os grupos 1 e 2 no que diz respeito às expressões de preconceito racial e racismo. Na comparação entre os grupos 3 e 4, o Grupo 3 apresentou uma média maior na escala de Racismo Moderno (2.4), enquanto o Grupo 4 apresentou médias maiores nas escalas de Preconceito Sutil (2.2) e Flagrante (1.7). Os *Clusters* 3 e 4 apresentaram diferenças estatisticamente significativas em relação ao *Cluster* 1 na escala de Preconceito Flagrante. O *Cluster* 3 apresentou diferenças estatisticamente significativas em relação ao *Cluster* 2 na escala de Preconceito Sutil e em relação ao *Cluster* 4 na escala de Racismo Moderno.

O *Cluster* 3 conta com pessoas mais velhas (41.8 anos), com mais filhos (2.2) e casadas. Já o *Cluster* 4 conta com pessoas mais novas (37.9), com menos filhos (1.6) e solteiras. Em termos das variáveis relativas ao contexto de trabalho, o *Cluster* 3 tem a maioria de pessoas atuantes da proteção básica, enquanto o *Cluster* 4 conta com a maioria das pessoas atuando na proteção especializada.

Para as escalas de Preconceito Sutil e Flagrante, as respostas máximas do *Cluster* 3 permaneceram entre o ponto 2 (discordo) e 3 (discordo em parte). Já para a escala de Racismo Moderno, as respostas máximas estão entre o ponto 3 (discordo em parte) e 4 (nem concordo, nem discordo). Para as três escalas as respostas mínimas estão entre o ponto 1 (discordo totalmente) e 2 (discordo) na escala Likert.

Por fim, para as escalas de Preconceito Flagrante e Racismo Moderno, as respostas máximas do *Cluster* 4 permaneceram entre o ponto 2 (discordo) e 3 (discordo em

parte). Já para a escala de Preconceito Sutil, as respostas máximas estão entre o ponto 3 (discordo em parte) e 4 (nem concordo, nem discordo). Para as três escalas as respostas mínimas estão entre o ponto 1 (discordo totalmente) e 2 (discordo) na escala Likert.

Discussão

Os dados indicam que todos os *clusters* foram majoritariamente compostos por pessoas do gênero feminino e autodeclaradas brancas.

Além disso, é possível destacar alguns resultados importantes encontrados no *Cluster* 1 (n=7). Este apresentou diferenças estatisticamente significativas em relação aos demais em todas as escalas, com maiores médias de expressão de preconceito racial e racismo, considerando uma escala *Likert* de 1 a 7 pontos. Lima (2019) hipotetiza que, ao longo dos últimos anos, expressões mais abertas do racismo estão presentes no país como consequência de políticas afirmativas e aumento do ressentimento de classes médias pelo avanço social de pessoas negras. Dessa maneira, o autor defende que um misto de nostalgia do passado com ressentimento contra pessoas negras e outros grupos minorizados têm contribuído para formas mais abertas de racismo (Lima, 2019). Outros fatores que podem auxiliar a explicação dos resultados obtidos neste estudo são as características sociodemográficas deste grupo.

Os respondentes do *Cluster* 1 têm marcadores sociodemográficos que se diferiram estatisticamente dos outros três *clusters*: maioria de pessoas brancas; com maior média de filhos; maior quantidade de pessoas divorciadas; e maioria de pessoas com superior completo, porém, com a maior proporção de pessoas com ensino superior incompleto em relação aos demais grupos. A literatura não tem estudos que correlacionam ou expliquem melhor dados acerca do número de filhos e estado civil em conjunto com maiores expressões de preconceito racial e racismo, sendo temáticas que precisam de mais investimentos em pesquisas futuras. No entanto, os dados sobre autodeclaração de raça/cor e formação podem auxiliar a traçar um panorama que expliquem os resultados obtidos neste estudo.

Nesse sentido, quanto à primeira característica (raça/cor), é pertinente discutir as estruturas sociais e políticas de poder que facilitam diversos privilégios simbólicos e materiais da branquitude em detrimento a outros grupos raciais (Schuman & Gonçalves, 2020) e como isso pode impactar no atendimento do serviço da Política Nacional de Assistência Social (PNAS). A branquitude se debruça na não percepção de racialização, sendo que "ser branco" é considerado "normal" (Schucman, 2012; Piza, 2002; Frankenberg, 1993). DiAngelo (2011) argumentou que um dos efeitos da branquitude é a fragilidade branca, um estado em que a mínima quantidade de estresse racial pode se tornar intolerável, gerando uma gama de comportamentos defensivos. A autora defende que a fragilidade branca causa um despreparo que impede a interação,

mesmo que em um nível inicial, de pessoas brancas com uma exploração realista da existência de uma hierarquia racial que poderia levar a uma mudança de perspectiva de seu entendimento sobre o racismo (DiAngelo, 2021).

Na conjuntura brasileira, o mito da democracia racial e a dificuldade em se abordar a pauta racial de maneira sistemática pode dificultar o reconhecimento de preconceito e discriminação racial por parte dos profissionais da PNAS, podendo explicar os resultados obtidos no *Cluster* 1. Assim, se pessoas brancas não conseguem compreender perspectivas diferentes das suas, a perspectiva branca segue sendo universal (DiAngelo, 2021).

Um aspecto que pode contribuir para a garantia da perspectiva branca como universal é a variável de escolaridade. O *Cluster* 1 conta com a maior proporção de profissionais com ensino superior incompleto ou apenas ensino médio completo. Nesse sentido, o ambiente no qual estes profissionais poderiam entrar em contato com a temática do racismo seria por meio das ações de formação continuada. No entanto, tais ações em torno da temática racial ainda são muito escassas dentro da PNAS. Foi apenas em 2018 que o Ministério de Desenvolvimento Social (MDS) criou uma ação estruturada por meio da confecção de uma cartilha cujo objetivo foi informar sobre as consequências do racismo estrutural no âmbito do Sistema Único de Assistência Social (SUAS) e trazer boas práticas para os profissionais da política. Mesmo assim, as ações sobre a temática ainda parecem rasas e sem continuidade. Souza (2020) apontou que a formação e atuação profissional de assistentes sociais está marcada pelo racismo estrutural, a medida em que este molda a totalidade das relações sociais pela invisibilização do debate sobre a temática.

Também é importante salientar que o crescente conservadorismo político dos últimos anos (Lima, 2019) pode ter contribuído tanto para a descontinuidade das discussões sobre racialidade no contexto da PNAS, quanto para influenciar a atuação dos profissionais. Nesse sentido, os participantes que compõem o *Cluster* 1 representam uma parcela da população de profissionais a qual obtém uma combinação de variáveis sociodemográficas que parecem contribuir para que expressões de racismo e preconceito racial sejam evidentes. Assim, é de extrema importância compreender melhor sobre como a variável nível de atuação (proteção básica) apresentou diferenças estatisticamente significativas em relação aos demais *clusters*.

De acordo com a Política Nacional de Assistência Social (Reis, 2021), a Proteção Básica tem sua atuação voltada para prevenção de riscos sociais para população em situação de vulnerabilidade social, seja em decorrência de pobreza, privação ou fragilização de vínculos familiares e comunitários. O Centro de Referência da Assistência Social (CRAS) é o equipamento da Proteção Básica com maior capacidade de atendimento em todo território nacional, sendo considerado a "porta de entrada" do serviço (Reis, 2021). Profissionais da Política de Assistência que manifestam expressões

de racismo e preconceito racial estão contribuindo para manutenção do estado de vulnerabilidade e contrariando a prerrogativa do serviço de proteção e evitação da violação de direitos (Oliveira et al., 2019).

Um estudo realizado por Mendoza (2020) com profissionais do CRAS revelou uma naturalização do racismo e negação da construção histórico-cultural da hierarquia e desigualdades raciais no Brasil. O autor explicita que os discursos dos profissionais parecem partir de uma perspectiva de que o racismo não existe ou não fosse perceptível o suficiente para justificar um atendimento que promova equidade aos atendidos (Mendoza, 2020). A expressão de preconceito racial e racismo pelos profissionais da política de assistência social gera um cenário que reitera a hierarquia racial existente na sociedade brasileira, reafirmando um cenário de desigualdade e vulnerabilidades na qual pessoas brancas são reiteradas como da classe dominante em detrimento de pessoas negras.

Por fim, é necessário salientar a fundamental importância de que os resultados aqui discutidos sejam considerados à luz das limitações metodológicas inerentes ao processo de coleta e à natureza da amostra. Inicialmente, a amostra apresentou-se distribuída de forma desigual pelas regiões país (Sudeste, 41.7%; Sul, 30.9%; Nordeste 10.9%; Centro-oeste 9.6% e Norte 6.9%), inviabilizando comparações estatísticas regionais mais robustas. A precarização dos serviços foi evidenciada pela alta taxa de canais de contato inativos nos sites oficiais das prefeituras. Por este motivo, a técnica snowball sampling foi adotada como alternativa, o que pode gerar vieses de representatividade. Ainda, embora o tamanho reduzido do *Cluster* 1 (n = 7) inviabilize a generalização estatística e limite a validade externa, é imperativo ressaltar o impacto ético do achado: sete profissionais com comportamentos racistas em postos de assistência são suficientes para gerar danos profundos e sistemáticos à população negra atendida.

Considerações finais

Diversas pesquisas apontam o racismo brasileiro como um fenômeno complexo de apreender metodologicamente. Vive-se em um país em que quase todas as pessoas conhecem uma pessoa racista, mas ninguém se responsabiliza por manter esse molde de sociedade.

Além disso, apesar de 56% da população brasileira ser composta por pessoas negras, os estudos acerca desta temática ainda são escassos na literatura brasileira, especificamente no âmbito da psicologia.

O objetivo deste estudo foi caracterizar e comparar os diferentes perfis (*clusters*) de profissionais da política de assistência social em relação a um conjunto de crenças raciais e como elas são expressas. Foi possível identificar um espectro de expressões de racismo e preconceito racial entre os *clusters* avaliados. O *Cluster* 1 se destacou

pelas expressões de preconceito racial e racismo mais intensas. As características sociodemográficas que são estatisticamente significativas entre este *cluster* em relação aos demais são: ter a maioria de pessoas que se autodeclararam brancas, divorciadas e com mais filhos e com a maior proporção de pessoas com ensino superior incompleto.

É pertinente considerar o impacto de pessoas com expressões de racismo e preconceito racial atuando na Política Nacional de Assistência Social, em especial na Proteção Básica, considerada "a porta de entrada do serviço". É preocupante que a população atendida pelo serviço seja seriamente impactada com a manutenção do estado de vulnerabilidade e vulneração, bem como a reiteração da hierarquia racial existente na sociedade brasileira.

Considerando a quantidade de pessoas respondentes desta pesquisa e a dificuldade em se realizar pesquisas com essa temática, indica-se que, em pesquisas futuras, sejam desenvolvidas análises mais complexas a partir da integração de diferentes estratégias metodológicas, como, por exemplo, os estudos de método-misto. Esse modelo pode fornecer outras perspectivas de análise considerando uma população reduzida e diminuir as possibilidades de respostas mais alinhadas com as expectativas sociais. Além disso, indica-se a busca por uma maior variabilidade da população avaliada.

Referências

Almeida, S. (2019). *Racismo Estrutural*. Pólen Livros.

Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa. (2022). *Alterações na aplicação do Critério Brasil*. São Paulo. http://www.abep.org/criteriobrasil

Babbie, E. (2020). *The Practice of Social Research* (15th ed.). Cengage Learning.

Battistelli, B. M., Rodrigues, L., & Cruz, L. R. (2019). O mito da democracia racial e a política de assistência social. In A. Thoma, B. Hillesheim, & C. Siqueira (Org.), *Inclusão, diferença e política públicas* (pp. 130-146). RS: Edunisc.

Benelli, S. J., & Costa-Rosa, A. (2012). Paradigmas diversos no campo da assistência social e seus estabelecimentos assistenciais típicos. *Psicologia USP, 23*(4), 609-660. doi: https://doi.org/10.1590/S0103-65642012000400002

Bento, M. A. S. (2002). Branqueamento e branquitude no Brasil. In I. Carone & M. A. S. Bento (Orgs.), *Psicologia social do racismo: Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil* (pp. 25-57). Petrópolis, RJ: Vozes.

Brasil (2018). *Observatório do Cadastro Único.* Ministério do Desenvolvimento Social. https://paineis.cidadania.gov.br/public/extensions/observatorio-do-cadastro-unico/index.html

Brasil (2023). *Observatório do Cadastro Único.* Ministério do Desenvolvimento Social. https://paineis.cidadania.gov.br/public/extensions/observatorio-do-cadastro-unico/index.html

Charrad, M.; Ghazzali, N.; Boiteau, V. & Niknfas, A. (2014). NbClust: An R Package for De-

termining the Relevant Number of Clusters in a Data Set. *Journal of Statistical Software, 61*(6), 1-36. doi: https://doi.org/10.18637/jss.v061.i06

Costa, G. (2017). Assistência Social, no enlace entre a cor e gênero dos (as) que dela necessitam. *O Social em Questão, 38*, 227-246. https://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/osq_38_art_12_costa.pdf

Couto, B. R. (2010). *O direito social e a assistência social na sociedade brasileira: uma equação possível?* Cortez.

DiAngelo, R. (2011). White fragility. *International Journal of Critical Pedagogy, 3*(3). 54-70. https://www.researchgate.net/publication/277069107_White_Fragility

Dovidio, J. F., Hewstone, P. G. & Esses, V. M. (2010). Prejudice, stereotyping and discrimination: theorical and empirical overview. In: Dovidio, J.F., editor. Sage Handb. *Prejud. stereotyping Discrim*. Sage.

Frankenberg, R. (1993). *White women, race masters: The social construction of whiteness.* Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Galeão-Silva, L. G. (2007). *Adesão ao fascismo e preconceito contra negros: um estudo com universitários na cidade de São Paulo.* [Tese de doutorado não publicada]. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Garcia, M. (2009). SUAS: Sistema Único de Assistência Social. Cadernos Travessia, *Revista IGS, 1*(2), 8-14. https://amavi.org.br/arquivo/areas-tecnicas/assistencia-social/cadernotravessia2-Marcelo_Garcia.pdf

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2021). *Atlas da Violência*. Brasília. https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/5141-atlasdaviolencia2021completo.pdf

Lima, M. E. O. (2019). O que há de novo no "novo" racismo do Brasil? *Revista Ensaios e Pesquisa em Educação e Cultura, 4*(7), 157-181. doi: https://doi.org/10.29327/211303.4.7-10

Lins, S. L. B. (2010). *Valores sociais e preconceito racial: como percebo a mim e ao outro.* [Dissertação de Mestrado não publicada], Universidade Federal da Paraíba.

McConahay, J. B. & Hough, J. C. (1976). Symbolic racism. *Journal of Social Issues, 32*, 33-45. doi: https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1976.tb02493.x

McConahay, J. B.; Hardee, B. B. & Batts, V. (1981). Has racism declined in America? It depends on who is asking and what is asked. *Journal of Conflict Resolution, 25*(4). doi: https://doi.org/10.1177/002200278102500401

Mendes, M. M. (2012). Raça e Racismo: controvérsias e ambiguidades. *Revista de antropologia vivência, 39*, 101-123. https://doi.org/10.21680/2238-6009.2012v1n39ID1938

Mendoza, V. Q. (2020). *Política de Assistência Social: desafios e possibilidades para promoção da igualdade racial.* [Dissertação de Mestrado não publicada]. Universidade Federal de Minas Gerais.

Nunes, S. S. (2010). Racismo contra negros: um estudo sobre preconceito sutil. [Tese de doutorado não publicada]. Universidade de São Paulo, São Paulo.

Oliveira, E. C. S.; Battistelli, B. M.; Rodrigues, L. & Cruz, L. R. (2019). Raça e Política de Assistência Social: Produção de Conhecimento em Psicologia Social. *Psicologia: Ciência e Profissão 39*(2). doi: https://doi.org/10.1590/1982-3703003225556

Paixão, M., Rossetto, I., Montovanele, F. & Carvano, L. M. (2011). *Relatório anual das desigualdades raciais no Brasil 2009-2010 - Constituição Cidadã, seguridade social e seus efeitos sobre as assimetrias de cor ou raça*. Editora Garamond Ltda.

Pettigrew, T. F. & Meertens, R. (1995). Subtle and blatant prejudice in western Europe. *European Journal of Social Psychology, 25*, 57-75. doi: https://doi.org/10.1002/ejsp.2420250106

Piza, E. (2002). Porta de vidro: Entrada para a branquitude. In I. Carone & M. A. S. Bento (Orgs.), *Psicologia social do racismo: Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil* (pp. 59-90). Petrópolis, RJ: Vozes.

Reis, N. O. (2021). O Serviço Social na Política de Assistência Social: Uma análise sobre o exercício profissional a partir de um estudo exploratório. [Dissertação de Mestrado não publicada]. Universidade Federal Fluminense.

Rosa, P. L. F. S. (2018). Desenvolvimento e validação do instrumento percepção sobre discriminação racial interpessoal nos serviços de saúde (DRISS). [Tese de doutorado não publicada] Universidade de São Paulo.

Santos, W. S.; Gouveia, V. V.; Navas, M. S.; Pimentel, C. E. & Gusmão, E. E. S. (2006). Escala de racismo moderno: adaptação ao contexto brasileiro. *Psicologia em Estudo, Maringá, 11*(3), 637- 645. doi: https://doi.org/10.1590/S1413-73722006000300020

Schucman, L. V. (2012). Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. [Tese de doutorado não publicada]. Universidade de São Paulo.

Schucman, L. V. & Gonçalves, M. M. (2020). Raça e subjetividade: do campo social ao clínico. *Arq. bras. psicol. 72*, 109-123 doi: https://doi.org/10.36482/S1809-52672020000300009

Souza, C. L. S. (2020). Racismo, conservadorismo e Serviço Social. *Revista Libertas, 20*(2), 373-391. doi: https://doi.org/10.34019/1980-8518.2020.v20.32044

Souza, W. A.; Mexko, S. & Benelli, S. J. (2022). Política de Assistência Social e Processo de Estratégia de Hegemonia no Brasil. *Psicologia: Ciência e Profissão, 42*. 1-16. doi: https://doi.org/10.1590/1982-3703003232592

Sposati, A. (2007). Assistência Social: De ação individual a Direito Social. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, (10), 435-458. https://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-10/RBDC-10-435-Aldaiza_Sposati.pdf

Yazbek, M. C. (2008). Estado e políticas sociais. *Revista Praia Vermelha, 18*(1). https://www.paulus.com.br/assistencia-social/wp-content/uploads/2017/03/Carmelita-Yazbek.pdf