14 - Imagem Institucional e Formação Antirracista: Desafios e Possibilidades para a Educação Policial Militar[1]

Institutional Image and Anti-Racist Training: Challenges and Possibilities for Military Police Education

Gleydson Rodrigues Dantas[2]
Julimar da Silva Gonçalves[3]

RESUMO

Este artigo analisa os desafios e as possibilidades para a construção de uma imagem institucional antirracista na Polícia Militar do Rio Grande do Norte (PMRN), considerando a educação policial militar como dimensão estratégica de transformação organizacional e de fortalecimento da confiança social. O objetivo consistiu em examinar como a formação inicial de praças pode contribuir para a consolidação de práticas institucionais comprometidas com a equidade racial. Metodologicamente, adotou-se abordagem mista, articulando pesquisa bibliográfica, análise documental, questionário estruturado aplicado a discentes do Curso de Formação de Praças da PMRN (CFP/2024) e consulta técnico-institucional à seção de ensino responsável pelo curso. Os resultados indicaram aderência parcial do CFP à Matriz Curricular Nacional de 2014, ausência de componente específico de Diversidade Étnico-Sociocultural e percepção limitada dos respondentes quanto à presença sistemática do antirracismo na formação, embora tenham sido identificados níveis elevados de apreensão sobre temas étnico-raciais e procedimentos frente a crimes raciais. Concluiu-se que a imagem institucional antirracista não se reduz à comunicação organizacional, exigindo formação continuada, revisão curricular, assessoramento permanente e monitoramento institucional. Recomenda-se ampliar estudos com policiais em serviço e com a sociedade civil, considerando como limitações a amostra voluntária, a autoavaliação dos respondentes e o recorte restrito ao CFP/2024.

Palavras-chave: Polícia Militar; antirracismo; interseccionalidade; educação policial; imagem institucional.

[1] Artigo derivado de trabalho acadêmico desenvolvido em curso de Especialização em Gestão de Segurança Pública e Cidadania, Lato Sensu.

[2] Oficial PMRN. Doutorando em Educação (UFRN). Mestre em Artes Cênicas (UFRN). Especialista em Gestão de Segurança Pública e Cidadania; Bacharel em Segurança Pública pela Academia de Polícia Militar Cel. Milton Freire de Andrade. E-mail: gleydsondantas@gmail.com.

[3] Possui graduação, mestrado e doutorado em Ciências Sociais (UFRN). E-mail: julimar.goncalves@ufpi.edu.br.

ABSTRACT

This article analyzes the challenges and possibilities for constructing an anti-racist institutional image within the Military Police of Rio Grande do Norte (PMRN), considering military police education as a strategic dimension of organizational transformation and the strengthening of social trust. The objective was to examine how the initial training of rank-and-file police officers can contribute to the consolidation of institutional practices committed to racial equity. Methodologically, a mixed-methods approach was adopted, combining bibliographic research, document analysis, a structured questionnaire administered to students of the PMRN Rank-and-File Training Course (CFP/2024), and a technical-institutional consultation with the teaching section responsible for the course. The results indicated partial adherence of the CFP to the 2014 National Curriculum Matrix, the absence of a specific Ethnic-Sociocultural Diversity component, and respondents' limited perception of the systematic presence of anti-racism in training, although high levels of understanding were identified regarding ethnic-racial issues and procedures related to racial crimes. It was concluded that an anti-racist institutional image is not limited to organizational communication, requiring continuing education, curriculum review, permanent advisory structures, and institutional monitoring. Further studies with active-duty police officers and civil society are recommended, considering the voluntary sample, respondents' self-assessment, and the study's restriction to the CFP/2024 as limitations.

Keywords: military police; intersectionality; anti-racism; police education; institutional image.

1 INTRODUÇÃO

O racismo estrutural constitui um dos principais desafios para a consolidação de instituições públicas comprometidas com a cidadania, a equidade e os direitos humanos (Almeida, 2019). No campo da segurança pública, essa questão assume especial relevância, uma vez que as instituições policiais ocupam posição estratégica na mediação das relações entre Estado e sociedade, especialmente em contextos marcados por desigualdades históricas, violência seletiva e disputas em torno da legitimidade institucional.

No caso da Polícia Militar do Rio Grande do Norte (PMRN), a discussão sobre antirracismo articula-se diretamente ao debate sobre formação policial militar, políticas afirmativas, cultura organizacional e seu reflexo na imagem institucional. Neste artigo, a imagem institucional é compreendida como a percepção coletiva construída socialmente sobre determinada instituição, a partir de experiências, discursos, práticas e

interações estabelecidas com seus públicos (Andrade, 2020). No âmbito policial militar, essa imagem não se limita à comunicação organizacional ou à divulgação de ações positivas, pois é atravessada por representações históricas, práticas institucionais, processos formativos e formas concretas de atuação junto à população.

Essa delimitação torna-se relevante porque a construção de uma imagem institucional antirracista não pode ser reduzida a uma mudança discursiva ou simbólica. Ela exige coerência entre planejamento institucional, formação profissional, práticas administrativas e atuação operacional. Nesse sentido, o antirracismo aplicado à segurança pública deve ser compreendido como dimensão formativa, procedimental e atitudinal, capaz de influenciar tanto a cultura interna da corporação quanto sua relação com os segmentos sociais historicamente vulnerabilizados que passam a fazer parte das instituições.

O tema também se justifica pelas transformações recentes observadas na PMRN, especialmente no contexto do Curso de Formação de Praças de 2024 (CFP/2024) e do Certame 2023, que incorporou mudanças significativas relacionadas à extinção da diferenciação por sexo (Rio Grande do Norte, 2021a) e à implementação de cotas raciais nos processos seletivos da corporação (Rio Grande do Norte, 2021b). Esses elementos apontam para a ampliação da presença de mulheres e pessoas negras na instituição, mas também evidenciam a necessidade de políticas educacionais permanentes capazes de transformar o ingresso formal em efetiva valorização da diversidade e enfrentamento das desigualdades.

O Plano Estratégico da PMRN reconhece o fortalecimento da imagem institucional como fator crítico de sucesso (Rio Grande do Norte, 2024), enquanto a MCN/2014 prevê conteúdos relacionados à diversidade étnico-sociocultural, aos direitos humanos e à eliminação de estigmas e abordagens discriminatórias (Brasil, 2014). Esses documentos fornecem referências institucionais para discutir a articulação entre formação policial, equidade racial e imagem institucional.

Metodologicamente, a pesquisa adotou abordagem mista, articulando procedimentos qualitativos e quantitativos. Foram utilizados levantamento bibliográfico, análise documental, questionário estruturado aplicado aos discentes do CFP/2024 e consulta técnico-institucional encaminhada à seção de ensino responsável pelo curso. O questionário aplicado aos discentes buscou identificar conhecimentos prévios sobre antirracismo, percepções sobre a abordagem do tema durante o processo formativo e expectativas quanto ao legado da formação para a atuação

profissional. A consulta técnico-institucional, composta por perguntas abertas e respondida por responsável técnico da seção de ensino, teve por finalidade levantar informações sobre a aderência do CFP/2024 à MCN/2014 e sobre a presença da temática étnico-racial no plano de curso.

Diante desse cenário, este artigo tem como objetivo analisar os desafios e as possibilidades para a construção de uma imagem institucional antirracista na PMRN, considerando o papel da educação policial militar nesse processo. Especificamente, busca contextualizar a influência do racismo estrutural no campo da educação em segurança pública, identificar lacunas relacionadas ao tratamento do antirracismo na formação policial militar e discutir possibilidades institucionais voltadas à consolidação de práticas organizacionais comprometidas com a equidade racial. Assim, a investigação é orientada pela seguinte pergunta de pesquisa: como estruturar uma imagem institucional antirracista a partir da educação policial militar?

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Partindo da compreensão de imagem institucional anteriormente delimitada, sua análise no contexto policial militar exige considerar a relação entre percepção social, missão institucional, formação profissional e práticas concretas. Desse modo, a imagem não corresponde apenas à forma como a organização deseja ser vista, mas à coerência entre os valores que declara, os conteúdos que incorpora aos processos formativos e sua atuação junto à sociedade (Andrade, 2020; Arandas, 2010; Neves, 2023).

Essa compreensão afasta a ideia de imagem institucional como elemento meramente comunicacional, publicitário ou simbólico. A imagem que se pretende discutir não corresponde apenas à forma como a instituição deseja ser vista, mas à relação entre aquilo que ela declara como visão, missão e valores, o que a instituição assume em seus documentos estratégicos, os conteúdos que incorpora em seus processos formativos e as práticas concretas que seus integrantes desenvolvem na relação com a sociedade. Assim, a construção de uma imagem institucional antirracista depende da coerência entre planejamento institucional, formação profissional, cultura organizacional e atuação cotidiana.

No campo da segurança pública, essa discussão assume especial relevância porque o racismo estrutural atravessa a sociedade brasileira e incide diretamente sobre as instituições públicas que operam na mediação

entre Estado e população. A Polícia Militar, como parte integrante do aparato estatal, não está dissociada dessas dinâmicas históricas. Por isso, a adoção de uma postura antirracista não deve ser compreendida apenas como resposta a demandas externas ou como estratégia de fortalecimento reputacional, mas como dimensão necessária à qualificação profissional, à promoção da cidadania e ao enfrentamento de práticas discriminatórias que podem se reproduzir nos processos institucionais (Jesus, 2021; Neves, 2023; Ribeiro, 2019).

A perspectiva da interseccionalidade constitui o principal eixo teórico-metodológico desta análise. Conforme discutido por Crenshaw (1989) e Akotirene (2023), a interseccionalidade permite compreender que raça, gênero, classe, sexualidade e outros marcadores sociais não operam de forma isolada, mas em articulação, produzindo experiências distintas de vulnerabilização, exclusão e invisibilidade. Aplicada à segurança pública, essa perspectiva amplia a leitura sobre a relação entre instituições policiais e sociedade, permitindo observar tanto a composição interna das corporações quanto os modos pelos quais diferentes segmentos sociais são percebidos, atendidos e afetados pela atuação institucional.

A interseccionalidade também contribui para compreender que a construção de uma imagem institucional antirracista não se limita ao reconhecimento da população negra como grupo afetado pelo racismo. Ela exige a consideração das múltiplas formas de desigualdade que atravessam a experiência social brasileira, incluindo gênero, classe, sexualidade, origem social, pertencimento étnico-racial e vínculos com povos e comunidades tradicionais. Nesse sentido, o debate antirracista na formação policial militar deve possibilitar o reconhecimento da diversidade brasileira, de suas lutas sociais e dos processos históricos que produziram desigualdades e silenciamentos.

A educação decolonial complementa esse referencial ao propor a revisão crítica de modelos formativos centrados em epistemologias eurocêntricas e narrativas hegemônicas. Segundo Rufino (2021), a perspectiva decolonial convoca o reconhecimento de saberes historicamente marginalizados e a valorização de experiências sociais que foram silenciadas pelos processos tradicionais de produção do conhecimento. No contexto da formação policial militar, essa abordagem não significa rejeitar saberes técnicos, operacionais ou jurídicos necessários ao exercício profissional, mas ampliar os referenciais formativos para que a atuação policial seja capaz de dialogar com a complexidade racial, cultural, religiosa e social da população atendida.

Essa ampliação é reforçada por Gomes (2017), ao compreender os movimentos sociais como produtores de saberes e pedagogias sociais educadoras. As lutas do movimento negro, dos povos originários, das comunidades tradicionais, da juventude negra, da população LGBTQIAPN+ e de outros segmentos vulnerabilizados não devem ser tratadas como pautas periféricas ou conjunturais. Elas constituem referências fundamentais para pensar práticas institucionais comprometidas com a dignidade humana, a participação social, a equidade e a superação de formas históricas de invisibilidade.

No âmbito da educação policial militar, a Matriz Curricular Nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública (MCN/2014) constitui referência relevante, ainda que não utilize o termo antirracismo como eixo conceitual central. A MCN/2014 prevê a necessidade de espaços de reflexão sobre diversidade racial, religiosa e cultural brasileira, bem como sobre a eliminação de estigmas, preconceitos e abordagens discriminatórias contra pessoas vulneráveis ou em situação de vulnerabilidade (Brasil, 2014). Dessa forma, ainda que o antirracismo não apareça expressamente como verbete estruturante, há no documento elementos conceituais, procedimentais e atitudinais que permitem sustentar sua incorporação aos processos formativos.

Nesse sentido, a formação antirracista não deve ser tratada como tema complementar, episódico ou restrito a ações pontuais de sensibilização. Quando pulverizada em palestras, seminários ou abordagens não sistemáticas, a temática pode perder centralidade e dificultar sua consolidação como práxis profissional. A construção de uma imagem institucional antirracista exige que o tema seja incorporado de forma planejada, contínua e avaliável, articulando currículo, gestão educacional, formação continuada e mecanismos institucionais de acompanhamento.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa caracterizou-se como estudo de abordagem mista, combinando elementos qualitativos e quantitativos para analisar os desafios e as possibilidades relacionados à construção de uma imagem institucional antirracista na PMRN, tendo como lócus o CFP/2024. Conforme Creswell (2014), a abordagem mista permite a triangulação de dados e favorece uma compreensão mais ampla de fenômenos sociais complexos, como aqueles que envolvem formação policial, racismo estrutural, cultura organizacional e imagem institucional.

O delineamento metodológico fundamentou-se no princípio teórico-metodológico da interseccionalidade, compreendido como ferramenta analítica adequada para examinar a interação entre raça, gênero, classe e outros marcadores sociais no interior das instituições e nas relações estabelecidas entre segurança pública e sociedade. Essa escolha decorreu da necessidade de observar a formação policial militar não apenas como transmissão de conteúdos técnico-operacionais, mas também como processo de construção de valores, atitudes e repertórios interpretativos sobre diversidade, cidadania e direitos humanos.

Quanto à finalidade, a pesquisa classificou-se como aplicada, pois buscou produzir subsídios práticos para o aperfeiçoamento institucional da PMRN e para a discussão de políticas formativas voltadas ao antirracismo. Quanto aos objetivos, assumiu caráter exploratório e descritivo: exploratório, por tratar de tema ainda pouco investigado no contexto específico da corporação; e descritivo, por mapear percepções, dados institucionais e informações relacionadas à formação antirracista no CFP/2024, em conformidade com a classificação metodológica proposta por Gil (2008).

Foram utilizados procedimentos complementares de produção de dados: pesquisa bibliográfica, análise documental, questionário estruturado aplicado aos discentes do CFP/2024 e consulta técnico-institucional encaminhada à seção de ensino responsável pelo curso. A pesquisa bibliográfica contemplou obras, artigos acadêmicos e documentos normativos relacionados à interseccionalidade, ao racismo estrutural, à educação decolonial, à diversidade étnico-racial, à formação policial e à segurança pública. Essa etapa permitiu construir o referencial teórico utilizado para interpretar os dados produzidos na investigação.

A análise documental concentrou-se em documentos institucionais e normativos relacionados ao planejamento estratégico da PMRN, à formação profissional policial militar, às políticas afirmativas e à implementação da Matriz Curricular Nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública (MCN/2014). Também foram consideradas informações institucionais obtidas por meio do Sistema Estadual de Informações (SEI), especialmente aquelas relacionadas à aderência do CFP/2024 à MCN/2014 e à presença da temática diversidade étnico-sociocultural no plano de curso.

A pesquisa de campo junto aos discentes foi realizada por meio de questionário estruturado, elaborado em formato digital. A primeira parte do instrumento correspondia ao Termo de Consentimento Livre e

Esclarecido (TCLE), por meio do qual os participantes eram informados sobre a pesquisa e manifestavam sua concordância em participar. A participação ocorreu de forma voluntária e anônima. O instrumento buscou responder a duas questões mobilizadoras: o que se sabia sobre antirracismo antes do ingresso na PMRN e o que ficaria como legado sobre antirracismo após o processo formativo.

A população investigada compreendeu os policiais em formação regularmente matriculados no CFP/2024. A amostra foi voluntária e intencional, formada por discentes que aceitaram participar da pesquisa. O questionário contou com adesão correspondente a 25,41% do total de pessoas matriculadas no curso, sem que tenham sido identificados, no âmbito do estudo, elementos suficientes para explicar os fatores motivacionais relacionados à maior ou menor participação dos respondentes.

Além do questionário aplicado aos discentes, foi realizada consulta técnico-institucional junto à seção de ensino responsável pelo CFP/2024. Essa consulta não constituiu entrevista semiestruturada, mas questionário com perguntas abertas encaminhado à unidade técnica competente, com a finalidade de obter informações sobre a aderência do curso à MCN/2014, especialmente quanto à Área Temática VII - Cultura, cotidiano e prática reflexiva, na qual se insere o componente curricular Diversidade Étnico-Sociocultural. As respostas foram sistematizadas em quadro analítico, por se tratar de formato mais adequado à apresentação sintética das informações institucionais recebidas.

Os dados quantitativos provenientes do questionário aplicado aos discentes foram organizados por meio de estatística descritiva simples, com utilização de frequências relativas para interpretação das respostas. As informações de natureza qualitativa, oriundas da consulta técnico-institucional e da análise documental, foram examinadas de modo articulado ao referencial teórico adotado, buscando identificar convergências, lacunas e tensões entre planejamento institucional, formação policial militar e construção de uma imagem institucional antirracista.

A triangulação entre pesquisa bibliográfica, análise documental, questionário estruturado e consulta técnico-institucional possibilitou relacionar os dados empíricos às dimensões conceituais, procedimentais e atitudinais previstas para a formação em segurança pública. Esse procedimento permitiu observar tanto a presença formal de conteúdos

relacionados à diversidade étnico-racial quanto a percepção dos discentes acerca da centralidade do antirracismo no processo formativo.

3.1 ASPECTOS ÉTICOS

A pesquisa foi realizada após autorização institucional da Polícia Militar do Rio Grande do Norte, com registro de autorização para prosseguimento da análise publicado no Boletim Geral da PMRN nº 136, de 19 de julho de 2024. Na pesquisa de campo, o TCLE integrou a primeira parte do questionário digital aplicado aos discentes, antecedendo as questões da investigação. A participação foi voluntária e anônima, sem identificação individual dos participantes.

As informações obtidas foram utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, sendo apresentadas de forma agregada e sem possibilidade de individualização dos respondentes. A consulta técnico-institucional dirigida à seção de ensino teve caráter complementar e documental, voltando-se à obtenção de informações sobre o plano de curso, a aderência à MCN/2014 e a presença da temática étnico-racial na formação. Em razão dessas características, os procedimentos adotados buscaram preservar a confidencialidade dos participantes, a integridade das informações institucionais e a finalidade acadêmica da investigação.

4 EDUCAÇÃO POLICIAL MILITAR E AS TRANSFORMAÇÕES INSTITUCIONAIS

No campo da segurança pública, a formação profissional não se limita à transmissão de conteúdos técnico-operacionais. Balestreri (1998), ao reconhecer uma dimensão pedagógica inerente ao agir policial, situa o profissional de segurança pública também como educador e promotor da cidadania, perspectiva que aproxima formação policial, direitos humanos e responsabilidade social. Essa compreensão demanda processos educativos capazes de articular competências técnicas, éticas e relacionais necessárias ao exercício da autoridade estatal. Estudos voltados especificamente à educação em Segurança Pública também destacam a importância do planejamento pedagógico, da avaliação da aprendizagem e da formação do policial-educador (Dantas, 2019), bem como da revisão crítica de modelos formativos excessivamente tecnicistas, defendendo práticas educativas mais democráticas, humanizadas, autônomas e comprometidas com os direitos humanos (Dantas, 2026).

A educação policial militar ocupa posição estratégica nos processos de transformação institucional porque participa da formação de valores, atitudes, repertórios interpretativos e modos de atuação profissional (Dantas, 2019). Parafraseando Beauvoir (1970), pode-se afirmar que não se nasce policial militar, torna-se policial militar. A formulação permite compreender a atuação profissional como resultado também de processos formativos, institucionais e culturais. Nessa perspectiva, práticas racistas no ambiente institucional não devem ser explicadas por determinismos individuais, mas examinadas em relação às estruturas e aos processos sociais e organizacionais que podem reproduzi-las (Almeida, 2019; Rio Grande do Norte, 2021c).

Sob essa perspectiva, a figura do policial militar racista também deve ser compreendida como construção social e institucional, e não como destino individual inevitável. O racismo institucional não se sustenta apenas em atitudes pessoais explicitamente discriminatórias; pode reproduzir-se em práticas naturalizadas, silenciamentos e procedimentos institucionais que deixam de reconhecer desigualdades historicamente produzidas (Almeida, 2019; Rio Grande do Norte, 2021c). Por isso, a formação policial militar deve ser compreendida como espaço decisivo para revisar conceitos, práticas e atitudes que possam comprometer o lema institucional de servir e proteger.

A abordagem decolonial aplicada à formação policial apresenta-se como via relevante para revisar criticamente modelos tradicionais de ensino que reproduzem epistemologias eurocentradas e narrativas hegemônicas. A inclusão de conteúdos sobre relações étnico-raciais, ações afirmativas, diversidade cultural e direitos humanos nos currículos de formação e aperfeiçoamento possibilita criar ambientes de aprendizagem voltados ao questionamento de estereótipos, à desconstrução de práticas discriminatórias e à valorização de saberes historicamente marginalizados (Ribeiro, 2021; Rufino, 2021).

A perspectiva interseccional reforça essa compreensão ao evidenciar que raça, gênero, classe, sexualidade, origem social e pertencimentos culturais não operam de forma isolada. No contexto da segurança pública, tais marcadores atravessam tanto a composição interna das corporações quanto as relações estabelecidas entre instituições policiais e diferentes segmentos sociais. Assim, uma formação comprometida com o antirracismo precisa desenvolver competências conceituais, procedimentais e atitudinais capazes de reconhecer a pluralidade da sociedade brasileira e de qualificar a atuação profissional diante de situações de vulnerabilidade, discriminação e violência.

No âmbito da Polícia Militar do Rio Grande do Norte (PMRN), esse debate articula-se a transformações institucionais recentes. O Certame 2023 representou marco relevante ao incorporar dois elementos inéditos na história dos processos seletivos da corporação: a extinção da diferenciação por sexo e o estabelecimento de cotas raciais. Esses avanços indicam mudanças no acesso à instituição e ampliam a presença de mulheres e pessoas negras nos quadros da corporação, mas não eliminam, por si mesmos, a necessidade de políticas permanentes de formação, acompanhamento e valorização da diversidade (Rio Grande do Norte, 2021a, 2021b).

A transformação institucional também se relaciona ao Plano Estratégico da PMRN, instituído pelo Boletim Geral nº 218, que reconhece a imagem institucional como fator crítico de sucesso e mobiliza termos diretamente ligados à relação entre corporação e sociedade, como paz social, população, dignidade, confiança, participação social, demandas, expectativas, resultados, entregas à sociedade, bem-estar e valorização (Rio Grande do Norte, 2024). Ainda que o documento não apresente definição específica de imagem institucional nem mencione diretamente diversidade, interseccionalidade ou antirracismo, ele oferece base para discutir a coerência entre missão institucional, planejamento estratégico, formação profissional e práticas concretas.

Nesse sentido, a construção de uma imagem institucional antirracista não pode ser reduzida a agenda positiva, política afirmativa isolada ou estratégia de comunicação organizacional. Trata-se de processo que exige inserir o enfrentamento ao racismo no plano estratégico, nos processos educativos e nos mecanismos de gestão institucional. A imagem institucional, nesse caso, passa a depender da correspondência entre aquilo que a corporação afirma como missão pública e aquilo que efetivamente realiza em suas práticas formativas, administrativas e operacionais.

A Nota Técnica Conjunta nº 01/2021 CPCID-COEPPIR, intitulada Racismo institucional e segurança pública: reconhecer para enfrentar, constitui outro elemento importante desse percurso, pois aponta a necessidade de desnaturalizar práticas racistas que permeiam estruturas sociais e profissionais, inclusive quando se utilizam dos aparelhos da segurança pública para desvirtuar protocolos e intervenções técnico-profissionais (Rio Grande do Norte, 2021c). O reconhecimento institucional dessa problemática fortalece a necessidade de que a formação policial militar incorpore de modo permanente conteúdos e práticas capazes de enfrentar desigualdades raciais.

A Matriz Curricular Nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública (MCN/2014) também oferece referência para esse processo. Embora o termo antirracismo não apareça como verbete estruturante, a matriz prevê, na Área Temática VII - Cultura, cotidiano e prática reflexiva, a disciplina Diversidade Étnico-Sociocultural, associada à criação de espaços de reflexão sobre diversidade racial, religiosa e cultural brasileira, bem como à busca pela eliminação de estigmas, preconceitos e abordagens discriminatórias contra pessoas vulneráveis ou em situação de vulnerabilidade (Brasil, 2014).

A MCN/2014 possibilita que conteúdos relacionados à diversidade étnico-racial sejam trabalhados de forma transversal. No contexto específico do CFP/2024, contudo, a análise posterior permitirá examinar em que medida essa distribuição entre componentes curriculares e atividades complementares favorece ou limita a visibilidade e a sistematização do tema.

A formação contínua, estruturada a partir da interseccionalidade, da educação decolonial e do pensamento crítico, apresenta-se como uma possibilidade de qualificação da atuação policial militar. Ao promover espaços permanentes de reflexão sobre relações étnico-raciais, diversidade e direitos humanos, a instituição pode favorecer o desenvolvimento de competências profissionais mais sensíveis às complexidades sociais, além de fortalecer uma cultura organizacional comprometida com a equidade e a justiça social.

Experiências desenvolvidas por outras instituições de segurança pública brasileiras reforçam que a incorporação do antirracismo aos processos formativos já constitui demanda contemporânea do campo. Iniciativas no Piauí, na Paraíba, no Ceará, em Alagoas e em Sergipe demonstram que cursos, certames e debates institucionais passaram a incluir temas como racismo institucional, Estatuto da Igualdade Racial, direitos humanos, diversidade sexual, violência de Estado e atuação policial antirracista (Alagoas, 2023; Ceará, 2024; Paraíba, 2022; Piauí, 2023; Sergipe, 2019).

Diante desse cenário, a criação de mecanismos internos voltados ao acompanhamento das políticas educacionais relacionadas à diversidade pode contribuir para conferir maior estabilidade às transformações institucionais. A proposta de uma seção do Estado-Maior Geral voltada à diversidade insere-se nessa direção, ao funcionar como estrutura de assessoramento para a tomada de decisões, produção de diagnósticos,

monitoramento de ações e articulação entre planejamento estratégico, formação policial militar e promoção da igualdade étnico-racial.

Portanto, a educação policial militar deve ser compreendida como dimensão decisiva na construção de uma imagem institucional antirracista. A transformação pretendida não se restringe ao modo como a PMRN deseja ser percebida pela sociedade, mas envolve a revisão de conteúdos, práticas, tradições e procedimentos que orientam a formação e a atuação profissional. Ao articular planejamento estratégico, políticas afirmativas, MCN/2014, interseccionalidade e educação decolonial, a instituição pode fortalecer processos educativos comprometidos com uma atuação policial mais justa, equitativa e cidadã.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos resultados foi organizada a partir da articulação entre três dimensões complementares: a dimensão institucional, relacionada ao planejamento estratégico e à imagem da corporação; a dimensão formativa, vinculada à presença da temática étnico-racial no Curso de Formação de Praças da Polícia Militar do Rio Grande do Norte (CFP/2024); e a dimensão perceptiva, correspondente às respostas dos discentes sobre conhecimentos prévios e legado formativo em matéria de antirracismo. Essa organização permite discutir a imagem institucional antirracista não como resultado de ações isoladas, mas como construção dependente da coerência entre documentos, currículo, práticas educativas e cultura organizacional.

A análise parte da existência da Nota Técnica Conjunta nº 01/2021 CPCID-COEPPIR, intitulada Racismo institucional e segurança pública: reconhecer para enfrentar, da qual a PMRN é signatária. Esse ponto é relevante porque o documento já reconhece a necessidade de desnaturalizar práticas racistas que atravessam estruturas sociais e profissionais, inclusive quando se utilizam dos aparelhos de segurança pública para desvirtuar protocolos e intervenções técnico-profissionais (Rio Grande do Norte, 2021c). Assim, a discussão dos resultados parte da premissa de que o enfrentamento ao racismo institucional já encontra algum respaldo normativo e administrativo, embora ainda demande maior sistematização formativa.

Outro eixo de análise decorre do Plano Estratégico da PMRN, instituído por meio do Boletim Geral nº 218, que apresenta termos diretamente relacionados à relação entre instituição e sociedade, como

paz social, população, dignidade, confiança, imagem institucional, participação social, demandas, expectativas, resultados, entregas à sociedade, bem-estar e valorização (Rio Grande do Norte, 2024). A presença desses termos indica que a corporação reconhece a importância da confiança social e da interação com a população como elementos de sua orientação estratégica. Contudo, o mesmo documento não apresenta definição específica de imagem institucional nem menciona diretamente diversidade, interseccionalidade ou antirracismo, o que evidencia uma lacuna entre princípios gerais e políticas específicas de enfrentamento às desigualdades.

Nesse sentido, os resultados documentais indicam que a PMRN possui instrumentos normativos e estratégicos favoráveis à valorização da dignidade humana, da participação social e do fortalecimento de sua imagem institucional. Entretanto, a temática étnico-racial aparece de modo indireto ou disperso, sem mecanismo permanente de acompanhamento, monitoramento e avaliação de políticas voltadas ao antirracismo. Essa constatação não significa ausência de iniciativas, mas aponta para a necessidade de transformar princípios amplos em ações concretas de gestão educacional, formação continuada e assessoramento institucional.

No âmbito específico do CFP/2024, a consulta técnico-institucional encaminhada à seção de ensino responsável pelo curso permitiu identificar a forma como a temática aparece no planejamento educacional. As respostas foram sistematizadas no Quadro 1, com o objetivo de apresentar, de maneira sintética, a aderência do curso à Matriz Curricular Nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública (MCN/2014), especialmente na Área Temática VII – Cultura, cotidiano e prática reflexiva.

Quadro 1 – Cultura, cotidiano e prática reflexiva do CFP

Pergunta	Resposta
O CFP tem aderência/adesão à Matriz Curricular Nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública (MCN/2014)?	A Matriz Curricular do Curso de Formação de Praças (CFP) apresenta adesão de 55,88% em relação à MCN/2014, com um total de 19 componentes curriculares aplicados.
Qual(is) componente(s) curricular(es) e/ou hora(s)-aula têm abordagem direta na Área Temática VII – Cultura, cotidiano e prática reflexiva da MCN/2014?	Ética e Cidadania – 20 h/aula; História da PMRN e Cultura Organizacional – 20 h/aula; Ordem Unida I – 30 h/aula; Ordem Unida II – 30 h/aula.

Pergunta	Resposta
Há no CFP o componente curricular Diversidade Étnico-Sociocultural?	Não. O tema Diversidade Étnico-Sociocultural foi aplicado em formato de palestra/seminário, desenvolvido como atividade complementar obrigatória.
O conteúdo antirracismo está presente em alguma ementa ou referência bibliográfica dos componentes curriculares do CFP?	Sim. Está presente no conteúdo programático da disciplina Legislação Especial e nas referências bibliográficas das disciplinas Direitos Humanos, Uso Diferenciado da Força, Policiamento de Eventos e Abordagem Conceitual da Violência e Criminalidade aplicada à Segurança Pública.

Fonte: Elaborado pelo autor.

O Quadro 1 evidencia uma tensão central da pesquisa: embora o CFP/2024 apresente aderência de 55,88% à MCN/2014 e registre a presença do antirracismo em disciplinas e referências bibliográficas, não há componente curricular específico de Diversidade Étnico-Sociocultural. O tema foi trabalhado como palestra ou seminário, isto é, em formato complementar. À luz dos dados apresentados, essa forma de inserção sugere que a transversalidade pode ser insuficiente quando ainda não existe uma cultura institucional consolidada sobre o tema. Quando o antirracismo aparece de modo pulverizado, há risco de fragmentação do conhecimento e de redução de sua centralidade na formação policial militar.

Essa tensão torna-se mais evidente quando os dados da consulta institucional são confrontados com a percepção dos discentes. A Tabela 1 apresenta duas informações relevantes: o grau de conhecimento dos respondentes sobre a MCN/2014 e sua percepção sobre a abordagem do racismo/antirracismo como disciplina específica durante o curso.

Tabela 1 – Sobre o antirracismo durante o CFP

Pergunta	Sim	Não
Conhece ou ouviu falar sobre a Matriz Curricular Nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública – Brasil/ Ministério da Justiça, 2014?	20,2%	79,8%
O tema racismo/antirracismo foi abordado durante o curso como disciplina específica, como Diversidade Étnico-Sociocultural?	41,9%	58,1%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os dados da Tabela 1 indicam que apenas 20,2% dos respondentes conheciam ou tinham ouvido falar sobre a MCN/2014, enquanto 79,8% afirmaram não possuir esse conhecimento. Esse resultado é significativo porque revela baixa visibilidade do documento nacional que orienta as ações formativas dos profissionais da segurança pública. A questão não se limita ao desconhecimento nominal da Matriz: ela sugere que parte dos discentes pode vivenciar conteúdos alinhados a diretrizes nacionais sem reconhecer sua origem, seus fundamentos ou sua importância para a qualificação profissional.

A segunda resposta da Tabela 1 aprofunda esse quadro. Embora a consulta técnico-institucional tenha informado a inexistência de componente curricular específico de Diversidade Étnico-Sociocultural, 41,9% dos respondentes afirmaram que o tema racismo/antirracismo foi abordado como disciplina específica, enquanto 58,1% negaram essa percepção. Essa divergência não deve ser lida apenas como inconsistência dos respondentes, mas como evidência de que o tema circulou no processo formativo sem delimitação suficientemente clara. Assim, os dados apontam para uma presença percebida, porém não plenamente institucionalizada, do antirracismo no CFP/2024.

Os dados também permitem compreender que parte do repertório dos respondentes antecede o próprio curso. A análise sobre conhecimentos prévios indicou média elevada de respostas no intervalo superior da escala, sugerindo que a discussão sobre antirracismo não estava alijada da realidade das pessoas antes do CFP. Destacaram-se, entre outros dados, o combate à violência racial, com índice de 92,8%, e a capacidade de enxergar a negritude, com 90,6%. Ao mesmo tempo, foram identificadas fragilidades, como a dificuldade de perceber o racismo internalizado e o fato de 39,4% não lerem pessoas autoras negras. Esses resultados indicam que há sensibilização prévia importante, mas também lacunas relacionadas à autorreflexão, à ampliação de repertório e à descolonização dos saberes.

A análise da dimensão formativa, portanto, não autoriza afirmar que o curso, isoladamente, produziu os níveis elevados de compreensão apresentados pelos participantes. O que os dados sugerem é mais complexo: há circulação de conhecimentos sobre racismo e diversidade tanto antes quanto durante o CFP, mas a institucionalização desses conteúdos ainda carece de maior organicidade curricular, reconhecimento discente e continuidade formativa. Essa leitura evita atribuir causalidade direta entre o curso e os resultados de apreensão, ao mesmo tempo em que reconhece potencialidades do processo formativo.

A Tabela 2 apresenta o legado pessoal percebido pelos respondentes em relação às questões étnico-raciais. Os itens foram organizados em dois intervalos de apreensão, sendo o índice de 3 a 5 utilizado para indicar níveis mais elevados de compreensão ou assimilação dos conteúdos.

Tabela 2 – Legado pessoal sobre as questões étnico-raciais

Pergunta	Índice 0–2	Índice 3–5
Breve histórico étnico-social da formação do povo brasileiro	21,3%	78,7%
Raça, etnia, cultura e identidade	18,4%	81,6%
Racismo, injúria racial, preconceito, discriminação e segregação	16,9%	83,1%
Raça e ciência: razões pelas quais persiste o conceito de raça	23,5%	76,5%
Conduta profissional humanizada (antirracista)	14,8%	85,2%
Procedimentos operacionais frente aos crimes raciais	15,9%	84,1%
Reconhecimento da diversidade racial e cultural brasileira	16,9%	83,1%
Destituição de preconceitos e discriminação racial	18,5%	81,5%
Promotores da equidade étnico-sociocultural	21,3%	78,7%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os resultados situaram todos os itens no intervalo majoritário de maior apreensão, com percentuais entre 76,5% e 85,2%. O conjunto evidencia repertório favorável à incorporação de práticas profissionais comprometidas com a equidade racial, embora, por se tratar de autoavaliação, não permita inferir isoladamente consolidação institucional da formação antirracista.

A principal contribuição analítica desses resultados está na tensão entre reconhecimento individual e institucionalização curricular. De um lado, os respondentes demonstram níveis significativos de apreensão sobre temas étnico-raciais e procedimentos frente a crimes raciais. De outro, a maioria afirma desconhecer a MCN/2014 e não identifica a presença sistemática do racismo/antirracismo como disciplina específica. Essa aparente contradição sugere que a formação pode estar produzindo efeitos positivos, mas ainda sem explicitar de modo suficiente seus fundamentos normativos, pedagógicos e institucionais.

A leitura conjunta do Quadro 1, da Tabela 1 e da Tabela 2 permite afirmar que o desafio não está apenas em inserir conteúdos sobre antirracismo no curso, mas em torná-los visíveis, estruturantes e avaliáveis. A existência de referências ao tema em disciplinas como Legislação Especial, Direitos Humanos, Uso Diferenciado da Força, Policiamento de Eventos e Abordagem Conceitual da Violência e Criminalidade aplicada à Segurança Pública demonstra que há pontos de contato com a temática. Entretanto, a ausência de um componente específico e a percepção limitada dos discentes indicam que esses conteúdos podem não estar sendo reconhecidos como parte de uma política formativa antirracista.

Esse resultado dialoga com a perspectiva decolonial adotada no referencial teórico, segundo a qual a descolonização dos processos educacionais constitui elemento relevante para a construção de uma imagem institucional antirracista (Rufino, 2021). Ao integrar narrativas, saberes e experiências historicamente marginalizadas, a formação policial pode romper com a monoculturalidade dos processos educativos e contribuir para uma identidade institucional que valorize a pluralidade e combata a invisibilidade das questões étnico-raciais. Contudo, para que esse movimento se consolide, é necessário que a abordagem antirracista não dependa apenas de iniciativas pontuais ou da sensibilidade individual de docentes e discentes.

Por fim, os resultados indicam a existência de ambiente institucional favorável ao aprofundamento do antirracismo na PMRN, mas também revelam fragilidades que precisam ser enfrentadas. Há adesão parcial à MCN/2014, presença indireta do tema em componentes curriculares, percepção discente desigual sobre sua abordagem e índices elevados de autoavaliação positiva quanto ao legado formativo. Esses elementos, analisados em conjunto, permitem sustentar que a construção de uma imagem institucional antirracista passa pela transformação do antirracismo em competência profissional transversal e permanente, com incidência sobre a formação, a gestão educacional e as práticas institucionais da segurança pública.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou os desafios e as possibilidades para a construção de uma imagem institucional antirracista na PMRN, tendo a educação policial militar como eixo central. A análise demonstrou que essa imagem não se reduz à comunicação organizacional ou à divulgação de ações positivas, mas depende da coerência entre planejamento

estratégico, currículo, práticas formativas, cultura organizacional e atuação profissional.

Os resultados evidenciaram uma tensão entre a presença institucional da temática étnico-racial e sua percepção pelos discentes. Embora o CFP/2024 apresente aderência parcial de 55,88% à MCN/2014 e incorpore conteúdos relacionados ao antirracismo em diferentes componentes curriculares, não há disciplina específica de Diversidade Étnico-Sociocultural, desenvolvida no curso como atividade complementar. Ao mesmo tempo, 79,8% dos respondentes afirmaram desconhecer a MCN/2014 e 58,1% não reconheceram o racismo/antirracismo como disciplina específica. Esses achados indicam que o tema circula no processo formativo, mas ainda carece de maior visibilidade, sistematização e reconhecimento como política educacional estruturante.

Por outro lado, os elevados índices de apreensão declarada em conteúdos relacionados às questões étnico-raciais e à atuação diante de crimes raciais revelam potencialidades formativas. Tais resultados, contudo, não permitem atribuir exclusivamente ao CFP os conhecimentos demonstrados, uma vez que parte do repertório dos participantes antecede o ingresso no curso. Essa diferença entre conhecimento individual e institucionalização curricular reforça a necessidade de transformar o antirracismo em competência profissional permanente, articulada à formação inicial e continuada.

Diante da pergunta que orientou a investigação — **como estruturar uma imagem institucional antirracista a partir da educação policial militar?** —, indica-se que essa construção requer a institucionalização curricular do antirracismo, a formação continuada dos responsáveis pelo ensino, a revisão periódica de ementas e referências bibliográficas, mecanismos permanentes de assessoramento e monitoramento e a articulação entre planejamento estratégico, práticas educativas e atuação profissional. A imagem institucional antirracista, portanto, deve decorrer de práticas organizacionais verificáveis e continuadas, e não apenas de formulações discursivas ou iniciativas pontuais.

Como encaminhamentos concretos, recomenda-se a criação de componente curricular ou módulo obrigatório sobre diversidade étnico-sociocultural, racismo institucional, antirracismo e procedimentos frente a crimes raciais; a revisão das ementas à luz da MCN/2014; a formação continuada de docentes, instrutores e gestores educacionais; e a instituição de mecanismo permanente de assessoramento no Estado-

Maior Geral voltado às políticas de diversidade e igualdade étnico-racial. Essa estrutura poderá contribuir para produzir diagnósticos, acompanhar indicadores, orientar revisões curriculares e integrar formação, planejamento e participação social.

Entre as limitações do estudo, destacam-se o recorte restrito ao CFP/2024, a adesão voluntária dos participantes, o uso de respostas de autoavaliação em tema sensível e a impossibilidade de acompanhar os efeitos da formação na atuação profissional ao longo do tempo. Os dados também não permitiram aprofundar os cruzamentos entre raça, gênero, classe, sexualidade, origem social e pertencimento a povos e comunidades tradicionais.

Recomenda-se, por isso, que estudos futuros incluam policiais em serviço, docentes, instrutores, gestores, unidades operacionais e percepções da sociedade civil, além de pesquisas qualitativas, acompanhamento longitudinal de egressos e comparações entre diferentes corporações. Esses caminhos poderão verificar se a institucionalização do antirracismo nos processos formativos produz mudanças efetivas na cultura organizacional, nas práticas profissionais e na relação de confiança entre polícia e sociedade.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, C. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Jandaíra, 2023.

ALAGOAS. Secretaria de Estado da Segurança Pública. **Alagoas participa de curso voltado à atuação policial antirracista do Ministério da Justiça**. 22 nov. 2023. Disponível em: https://alagoas.al.gov.br/noticia/alagoas-participa-de-curso-voltado-a-atuacao-policial-antirracista-do-ministerio-da-justica. Acesso em: 23 fev. 2025.

ALMEIDA, S. L. de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro, 2019.

https://doi.org/10.36776/ribsp.v2i4.41ANDRADE, Katyenni Trajano de. **Análise da imagem institucional da Polícia Militar de Alagoas**: o olhar do profissional de relações públicas sobre as ações sociais da Polícia Militar em Alagoas e o relacionamento entre Polícia Militar e a sociedade. 2020. 57 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Relações Públicas) – Instituto de Ciências Humanas, Comunicação e Artes, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2020. Disponível em: https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/8983/3/An%c3%a1lise%20da%20imagem%20institucional%20da%20Pol%c3%adcia%20Militar%20de%20Alagoas%20%20o%20olhar.pdf. Acesso em: 24 fev. 2025.

ARANDAS, W. S. **O racismo institucional contra os negros na Polícia Militar**. 2010. 156 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2010. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/4435. Acesso em: 26 fev. 2025.

https://alagoas.al.gov.br/noticia/alagoas-participa-de-curso-voltado-a-atuacao-policial-antirracista-do-ministerio-da-justicaBALESTRERI, Ricardo Brisolla. **Direitos humanos**: coisa de polícia. Passo Fundo, RS: CAPEC, 1998.

https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/8983/3/Análise da imagem institucional da Polícia Militar de Alagoas o olhar.pdfBEAUVOIR, S.**O segundo sexo**: fatos e mitos. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/4435BRASIL. Ministério da Justiça.**Matriz Curricular Nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública**. 2014.

CEARÁ. Academia Estadual de Segurança Pública (AESP/CE). **AESP/CE e Senasp realizam o primeiro Curso de Polícia Antirracista – Nível Operador voltado para profissionais de segurança pública**. 22 jul. 2024. Disponível em: https://www.aesp.ce.gov.br/2024/07/22/aesp-ce-e-senasp-realizam-o-primeiro-curso-de-policia-antirracista-nivel-operador-voltado-para-profissionais-de-seguranca-publica/. Acesso em: 23 fev. 2025.

CRENSHAW, K. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics.**University of Chicago Legal Forum**, Chicago, 1989.

https://www.aesp.ce.gov.br/2024/07/22/aesp-ce-e-senasp-realizam-o-primeiro-curso-de-policia-antirracista-nivel-operador-voltado-para-profissionais-de-seguranca-publica/CRESWELL, J. W.**Research design**: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. 4. ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2014.

DANTAS, Gleydson Rodrigues. A militarização da questão educativa: o mundo-avesso da educação em segurança pública. In: MATTOS, Pedro Paulo Chaves; GODEIRO, Nazareno (org.). **Segurança pública e desmilitarização**. São Paulo: Sundermann, 2026. p. 165–195. E-book. ISBN 978-65-87957-41-8.

DANTAS, Gleydson Rodrigues. Didática aplicada à segurança pública: um diálogo epistemológico sobre o policial-educador. **Revista do Instituto Brasileiro de Segurança Pública (RIBSP)**, v. 2, n. 4, p. 180–192, 2019. DOI: https://doi.org/10.36776/ribsp.v2i4.41.

GIL, A. C.**Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, N. L.**O movimento negro educador**: saberes construídos nas lutas por emancipação. Rio de Janeiro: Vozes, 2017.

JESUS, R. E.**Quem quer (pode) ser negro no Brasil?**Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

NEVES, P. Antirracismo. In: RIOS, Flávia; SANTOS, André dos; RATTS, Alex (org.).**Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas**. São Paulo: Perspectiva, 2023.

PARAÍBA. Polícia Militar. **Concurso Público para o Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Estado da Paraíba CFO PM/2022**. Edital nº 001/2021 CFO PM/2022, 2022. Disponível em: https://www.pm.pb.gov.br/publicacoesConcursos/1629-27072021_102123.pdf.

PIAUÍ. Polícia Militar. **Comando Geral da PMPI visa implementar projeto antirracista para policiais militares**. Quartel do Comando Geral, 1º mar. 2023. Disponível em: https://www.pm.pi.gov.br/noticia.php?id=12028. Acesso em: 23 fev. 2025.

RIBEIRO, D.**Lugar de fala**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

RIBEIRO, D.**Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

RIO GRANDE DO NORTE. Assembleia Legislativa. **Lei Complementar nº 683, de 27 de julho de 2021**. 2021a. Disponível em: https://leisestaduais.com.br/rn/lei-complementar-n-683-2021-rio-grande-do-norte-reorganiza-o-efetivo-da-policia-militar-do-estado-do-rio-grande-do-norte-de-modo-a-extinguir-a-diferenciacao-por-sexo-para-ingresso-nos-quadros-da-instituicao-e-da-outras-providencias. Acesso em: 09 mar. 2025.

https://leisestaduais.com.br/rn/lei-complementar-n-683-2021-rio-grande-do-norte-reorganiza-o-efetivo-da-policia-militar-do-estado-do-rio-grande-do-norte-de-modo-a-extinguir-a-diferenciacao-por-sexo-para-ingresso-nos-quadros-da-instituicao-e-da-outras-providenciasRIO GRANDE DO NORTE. Assembleia Legislativa. **Lei nº 11.015, de 20 de novembro de 2021**. 2021b. Disponível em: https://www.al.rn.leg.br/storage/legislacao/2022/xzac19vn2bpxfk91evtynxpuhrsjam.pdf.

https://www.al.rn.leg.br/storage/legislacao/2022/xzac19vn2bpxfk91evtynxpuhrsjam.pdfRIO GRANDE DO NORTE. Polícia Militar. Plano Estratégico da PMRN e o Antirracismo. **Diário Oficial do Estado do Rio Grande do Norte**, Natal, 15 nov. 2024. Disponível em: http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/pmrn/DOC/DOC000000000343664.PDF. Acesso em: 09 mar. 2025.

http://adcon.rn.gov.br/ACERVO/pmrn/DOC/DOC000000000343664.PDFRIO GRANDE DO NORTE. **Racismo institucional e segurança pública**: reconhecer para enfrentar. Nota Técnica Conjunta nº 01/2021 CPCID-COEPPIR. Rio Grande do Norte, 2021c.

RUFINO, L.**Vence-demanda**: educação e descolonização. Rio de Janeiro: Mórula, 2021.

SERGIPE. Secretaria de Segurança Pública. **Polícia Militar e Ministério Público debatem sobre as Diretrizes do Estatuto da Igualdade Racial**. Polícia Militar, 7 maio 2019. Disponível em: https://pm.se.gov.br/policia-militar-e-ministerio-publico-debatem-sobre-as-diretrizes-do-estatuto-da-igualdade-racial/. Acesso em: 23 fev. 2025.

Data da submissão: 25.06.2026.

Data da aprovação: 10.09.2026.