UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SEGURANÇA CIDADÃ

O lado negro da força: análise do impacto da discriminação racial na carreira dos oficiais negros da Brigada Militar/RS

Dagoberto Albuquerque da Costa

Porto Alegre – RS
2025

Dagoberto Albuquerque da Costa

O lado negro da força: análise do impacto da discriminação racial na carreira dos oficiais negros da Brigada Militar/RS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Segurança Cidadã do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Segurança Cidadã, na área de concentração em Segurança Cidadã, Violência e Justiça, vinculada à linha de pesquisa Políticas Públicas e Gestão de Segurança.

Orientadora: Profª. Drª. Marlene Inês Spaniol.

Porto Alegre – RS
2025

CIP - Catalogação na Publicação

Albuquerque da Costa, Dagoberto
O lado negro da força: análise do impacto da discriminação racial na carreira dos oficiais negros da Brigada Militar/RS / Dagoberto Albuquerque da Costa. -- 2025.
124 f.
Orientadora: Marlene Inês Spaniol.

Dissertação (Mestrado Profissional) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Segurança Cidadã, Porto Alegre, BR-RS, 2025.

1. Ascensão profissional. 2. Branquitude. 3. Brigada Militar. 4. Discriminação racial. 5. Racismo institucional. I. Inês Spaniol, Marlene, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

O lado negro da força: análise do impacto da discriminação racial na carreira dos oficiais negros da Brigada Militar/RS

Dagoberto Albuquerque da Costa

Esta dissertação foi julgada e aprovada, para a obtenção do grau de Mestre em Segurança Cidadã, do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Porto Alegre, 2025.

_____

Profª. Dra. Melissa de Mattos Pimenta
Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Segurança Cidadã

Banca examinadora

_____

Profª. Drª. Marlene Inês Spaniol
UFRGS – Orientadora

_____

Prof. Dr. Alex Niche Teixeira
UFRGS

_____

Prof. Dr. Francis Albert Cotta
Unimontes e APM/MG

_____

Prof. Dr. Fernando Antônio Sodré de Oliveira
UFRGS e PUCRS

Porto Alegre – RS
2025

AGRADECIMENTOS

Conheci a Marlene nas nossas lides Brigadianas, como oficiais subalternos e intermediários. Ela sempre estudou muito, em paralelo com as funções exercidas na Brigada Militar, e por isso se notabilizou. Das tantas qualidades que ela possui, uma é a que mais sobressai: a generosidade. Ela sempre me impulsiona para bons projetos e boas parcerias. É dela a frase: Tu já eras para ser Doutor! o que pode ser um puxão de orelhas, tomo como elogio. É para ela meu primeiro agradecimento, pela confiança e parceria na jornada.

Aos professores do PPGSEG-UFRGS, agradeço pelos ensinamentos, pela amizade ao longo deste Mestrado e por acreditarem neste programa, que já é referência em âmbito nacional. Obrigado por me ajudarem no crescimento pessoal e profissional.

Aos meus colegas da Brigada Militar, que mesmo de forma anônima me ajudaram com alguns dados relevantes, pois entenderam a importância desta pesquisa. Aos meus colegas de Mestrado, pela parceria e por me fazer entender a Segurança Pública e o sistema de Justiça do RS de uma maneira diferente. Construímos amizades para a vida.

Ao Edi, Thiago e Nahan, a companhia de vocês foi fundamental para estarmos e resistirmos em um lugar que tradicionalmente não é nosso. Aos meus avós pelo carinho e por sempre acreditarem em mim. O legado de vocês está mantido em mim. A minha mãe Maria Helena, fonte da minha mais profunda admiração e inspiração. Ela não conseguiu concluir o ensino superior, abrindo mão para poder trabalhar e dar sustento a mim. Ainda hoje é a que me cuida, reza e chora por mim. Amo-te!

Aos professores que fizeram parte dessa banca e também da banca de qualificação desta pesquisa, pela correção de rota fundamental para o êxito e continuidade deste trabalho.

Agradeço aos meus orixás, aqueles que nos momentos difíceis são quem ouvem a suplica e nos bons momentos recebem os agradecimentos. Obrigado pela saúde necessária para seguir em frente, firme e forte. A minha Médica Dra. Andressa Cardoso de Azeredo, responsável pelo monitoramento e acompanhamento da minha saúde e também uma grande incentivadora para que eu mantivesse “o cérebro sempre em atividade”. Obrigado por me acompanhar nesta jornada. Aos meus amigos que estiveram em pensamento positivo comigo!

Meu último, principal e especial agradecimento é para a minha esposa Cristiane e para meus filhos Pedro e Rafaela. Vocês são fontes de inspiração. Orgulha-me muito o fato de termos na nossa casa quatro universitários negros. Silenciosamente (às vezes nem tanto) nos apoiamos mutuamente, se não pelas palavras, pelos exemplos que damos uns aos outros. Amo vocês do fundo do meu coração! Obrigado por tudo.

É como quando você toma um café muito preto, ou seja, muito forte. O que você faz? Mistura com creme; assim fica mais fraco. Se colocar creme demais, você nem vai perceber que tomou café. Antes era quente, agora esfria. Antes era forte, agora ficou fraco, antes te despertava, agora te faz dormir.

MALCOLM X.

RESUMO

COSTA, D. A. **O lado negro da força**: análise do impacto da discriminação racial na carreira dos oficiais negros da Brigada Militar/RS. 2025. 124 f. Dissertação (Mestrado em Segurança Cidadã) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Segurança Cidadã, Porto Alegre, 2025.

O presente trabalho, intitulado "O lado negro da força: análise do impacto da discriminação racial na carreira dos oficiais negros da brigada militar/RS" investiga de que maneira a discriminação racial atua como um vetor negativo, impactando a trajetória de carreira dos oficiais negros da Brigada Militar (BM) que é a Polícia Militar do Rio Grande do Sul e perpetuando sua sub-representação nos postos de comando. A pesquisa utiliza uma metodologia quali-quantitativa, analisando dados de promoção de 190 Coronéis da BM formados entre 1977 e 1992, complementada por entrevistas semiestruturadas com Coronéis, Tenentes-Coronéis e um ex-governador do Estado. A análise quantitativa demonstra que, em média, oficiais negros levam dois anos a mais para alcançar o posto de Coronel em comparação com seus pares não negros (30 anos *versus* 28 anos), evidenciando uma barreira sistêmica em sua ascensão funcional. A investigação qualitativa revela que essa disparidade é resultado da manifestação do Racismo Institucional, que opera de forma sutil e velada por meio de três mecanismos principais: 1) A prevalência da branquitude como norma de excelência e a exclusão sistemática dos oficiais negros das redes de capital social informal (o "currículo oculto"), essenciais para a visibilidade e patrocínio político; 2) A manutenção de critérios subjetivos de avaliação e promoção que servem como gatilhos para vieses inconscientes, penalizando aqueles que não se enquadram no padrão hegemônico; 3) O silêncio institucional sobre a questão racial, manifestado na recusa da própria BM em fornecer dados para pesquisas, configurando um ato de discriminação e gestão da narrativa que visa ocultar a desigualdade e proteger o *status quo*. Conclui-se que o problema da ausência de oficiais negros no topo da hierarquia da BM não reside na falta de mérito individual, mas sim na reprodução sistêmica de uma estrutura socialmente racializada, que impõe um ônus de prova maior e uma trajetória mais árdua aos oficiais negros, perpetuando a não representação no comando da corporação.

Palavras-chave: Ascensão profissional; Branquitude; Brigada Militar; Discriminação racial; Racismo institucional; Silenciamento.

ABSTRACT

COSTA, D. A. **The dark side of the force**: analysis of the impact of racial discrimination on the careers of Black officers in the Military Brigade of Rio Grande do Sul. 2025. 124 p. Master's Dissertation (Master's Degree in Citizen Security) – Federal University of Rio Grande do Sul, Institute of Philosophy and Human Sciences, Graduate Program in Citizen Security, Porto Alegre, 2025.

The present study, entitled "The Dark Side of the Force: An Analysis of the Impact of Racial Discrimination on the Careers of Black Officers in the Military Brigade of Rio Grande do Sul", investigates how racial discrimination operates as a negative vector, affecting the career trajectories of Black officers in the Military Brigade (BM), which is the Military Police of the state of Rio Grande do Sul, and perpetuating their underrepresentation in command positions. The research employs a quali-quantitative methodology, analyzing promotion data from 190 BM Colonels who graduated between 1977 and 1992, complemented by semi-structured interviews with Colonels, Lieutenant Colonels, and a former State Governor. The quantitative analysis shows that, on average, Black officers take two additional years to reach the rank of Colonel compared to their non-Black peers (30 years versus 28 years), revealing a systemic barrier to their career advancement. The qualitative investigation indicates that this disparity results from the manifestation of Institutional Racism, which operates subtly and indirectly through three main mechanisms: (1) the predominance of whiteness as the normative standard of excellence and the systematic exclusion of Black officers from informal social-capital networks (the "hidden curriculum"), which are essential for visibility and political sponsorship; (2) the maintenance of subjective evaluation and promotion criteria that act as triggers for unconscious bias, penalizing those who do not fit the hegemonic standard; and (3) institutional silence regarding racial issues, expressed in the BM's refusal to provide data for research, constituting an act of discrimination and narrative management aimed at concealing inequality and protecting the status quo. The study concludes that the absence of Black officers at the top of the BM hierarchy does not stem from a lack of individual merit, but from the systemic reproduction of a socially racialized structure that imposes a greater burden of proof and a more arduous trajectory on Black officers, perpetuating their underrepresentation in the leadership of the institution.

Keywords: Professional advancement; Whiteness; Military Brigade; Racial discrimination; Institutional racism; Silencing.

LISTA DE FIGURAS

Número	Identificação da figura	Pág.
Figura 1	Distribuição das mortes violentas intencionais (MVI) por raça ou cor e categoria de registro (em %) no Brasil em 2024.....	05
Figura 2	Escravizados presos por correntes aguardando embarque na África.....	15
Figura 3	Mina semelhante as existentes em África.....	16
Figura 4	Babá brincando com Criança em Petrópolis.....	17
Figura 5	Negros trabalhando em terreiro de café.....	25
Figura 6	Soldado negro.....	26
Figura 7	Marcolino Dias dos Santos, Capitão na Companhia de Zuavos, que lutou na guerra do Paraguai.....	30
Figura 8	Racismo estrutural.....	35
Figura 9	Diferença entre preconceito, racismo e discriminação.....	42

LISTA DE TABELAS

Número	Identificação da tabela	Pág.
Tabela 1	Comparativo de oficiais negros na BM entre 1995 a 2006.....	54
Tabela 2	Distribuição e tempo médio de ascensão ao último posto de Oficiais, por categoria racial.....	61
Tabela 3	Classificação dos entrevistados.....	62

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APM – Academia de Polícia Militar

BM – Brigada Militar

BPM – Batalhão Policial Militar

CAP – Capitão

CEL – Coronel

CFO – Curso de Formação de Oficiais

CSPM – Curso Superior de Polícia Militar

ESFAS – Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Sargentos

ESFES – Escola de Formação e Especialização de Soldados

FBSP – Fórum brasileiro de segurança pública

GDC – Grau de desempenho no cargo

GM – Grau de méritos

GPP– Grau no posto estudado

GS – Grau da Comissão Superior

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LONPM – Lei Orgânica Nacional das Policias Militares

MAJ – Major

OPM – Organização Policial Militar

PM – Polícia Militar

PMMG – Polícia Militar de Minas Gerais

QCG – Quartel do Comando Geral

RS – Rio Grande do Sul

STF – Supremo Tribunal Federal

TEN CEL – Tenente Coronel

SUMÁRIO

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS 1
1.1 INTRODUÇÃO 1
1.2 JUSTIFICATIVA E IMPORTÂNCIA DA PESQUISA 4
1.3 PROBLEMA DE PESQUISA 12
1.4 OBJETIVOS 13
1.4.1 **Objetivo geral** 13
1.4.2 **Objetivos específicos** 13
1.5 HIPÓTESES 14
2. REVISÃO DA LITERATURA E REFERENCIAL TEÓRICO 14
2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA 14
2.2 O SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO COMO INSTRUMENTO DO RACISMO 20
2.3 NEGROS NO BRASIL: A CHEGADA E INGRESSO NAS FORÇAS DE SEGURANÇA 25
2.4 PANORAMA CONCEITUAL 31
2.4.1 **Racismo** 32
2.4.2 **Racismo institucional** 37
2.4.3 **Branquitude** 38
2.4.4 **Discriminação racial** 40
2.5 PORQUE É TÃO DIFÍCIL MEDIR A DISCRIMINAÇÃO? 43
3. CARREIRA, FORMAÇÃO E PROMOÇÃO DE OFICIAIS DA BRIGADA MILITAR/RS 48
3.1 ESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DA BRIGADA MILITAR 48
3.2 FORMAÇÃO E CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO DOS OFICIAIS DA BRIGADA MILITAR/RS 51
3.3 SUBJETIVIDADE NOS CRITÉRIOS E IMPACTO NOS PROFISSIONAIS NEGROS 55
4. METODOLOGIA 59
4.1 NATUREZA DA PESQUISA, FONTES E COLETAS DE DADOS 60
4.1.1 **Análise quantitativa de dados** 61
4.1.2 **Análise qualitativa de dados** 62
5. PRODUÇÕES CIENTÍFICAS 79
5.1 ARTIGO CIENTIFICO I 79
5.2 ARTIGO CIENTIFICO II 88
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS, RECOMENDAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES 102
6.1 PRODUTO TÉCNICO – PROPOSTA DE CURSO SOBRE LETRAMENTO RACIAL 104
REFERÊNCIAS 108

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Neste capítulo serão abordados aspectos gerais da pesquisa, desde sua concepção empírica até a formulação do problema de pesquisa, contextualizando a importância a justificativa para a sua realização e os caminhos metodológicos construídos para a obtenção dos resultados.

1.1 INTRODUÇÃO

As instituições policiais desempenham um papel fundamental no cenário da segurança pública do Brasil, sendo essenciais para garantir a ordem, a proteção dos cidadãos e a aplicação da lei. A gestão eficiente dessas instituições é crucial para assegurar uma sociedade mais segura e justa. Através da coleta, administração e análise de dados, aliada ao uso de indicadores de desempenho, as instituições policiais podem melhorar a qualidade dos serviços prestados à população, identificar pontos fracos, corrigir falhas e aprimorar as investigações criminais.

Igualmente, a transparência, a publicidade das ações e o controle social efetivo são princípios essenciais para uma gestão policial eficaz, aproximando a população das instituições policiais e fortalecendo a confiança entre ambas. Em resumo, a importância das instituições policiais no cenário da segurança pública do Brasil reside na sua capacidade de garantir a segurança, responsabilizar os culpados e contribuir para a construção de uma sociedade mais segura e justa.

No cenário da segurança pública brasileira, marcado pelas desigualdades sociais e pelos conflitos torna-se cada vez mais necessário que a administração pública adote estratégias eficazes de gestão administrativa para minimizar, principalmente internamente, os efeitos dessas desigualdades. A Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Sul, a Brigada Militar (BM), nos seus 187 anos de existência nunca teve nenhum oficial negro no seu comando e é deste ponto que surge a ideia deste trabalho.

O 2º Censo da Brigada Militar do RS, produzido no ano de 2023 aponta que a corporação tem um percentual de 81,22% de pessoas Brancas, 18% de pessoas negras[1], 0,06% se declaram de cor amarela e 0,04% indígenas. Embora quase bicentenária, a instituição

[1] De acordo com o IBGE, pessoas negras são aquelas que se autodeclaram pretas ou pardas.

nunca promoveu até hoje nenhuma pesquisa que pudesse apontar as causas dessa ausência de um oficial negro no seu comando.

Mesmo que pareça irrelevante a presença de um Coronel negro à testa da instituição, carregando consigo toda a sua história, sua experiência de vida, sua trajetória de carreira, poderia trazer um novo olhar e outro direcionamento das ações de seus comandados sob essa perspectiva, a do viés racial. No mês de abril de 2024 uma decisão do Supremo Tribunal de Federal (STF) invalida provas colhidas durante abordagens policiais em que esteja configurado que houve influência de "perfilamento racial" (baseado na raça, cor, descendência, nacionalidade ou etnicidade), considerando que o uso de tais características raciais ou de aparência física para definir suspeita é uma prática incompatível com a dignidade humana e o princípio da igualdade.

Neste sentido, o STF entendeu que as buscas devem estar fundadas em elementos objetivos de posse de arma proibida, ou de objetos ou papéis, não sendo lícita a realização da medida com base na raça, também sexo, orientação sexual, cor da pele ou aparência física das pessoas. Diz o julgamento do Habeas Corpus 208.240-2024 do tribunal pleno do STF:

> Os policiais não podem decidir abordar pessoas apenas com base na sua raça, sexo, orientação sexual, cor da pele ou aparência física. Essa conduta discriminatória desrespeita a dignidade humana e viola outros direitos fundamentais previstos na Constituição. A revista só pode ser realizada quando a pessoa estiver em posse de arma de uso proibido ou com objetos que indiquem a prática de crime. (Habeas Corpus 208.240).

Ainda assim a análise crítica das dinâmicas raciais na segurança pública brasileira frequentemente se depara com um obstáculo primário e fundamental: **a recusa das próprias instituições em reconhecer e debater a questão** (grifo do autor). O artigo *O silêncio sobre questões raciais na segurança pública*, de Gilvan Gomes da Silva (2024), serve como um ponto de partida para uma investigação acadêmica, pois diagnostica não apenas a existência de uma disparidade racial nos resultados da violência, mas, crucialmente, identifica o "silêncio" institucional como um mecanismo ativo de perpetuação dessa mesma disparidade.

Medeiros (2015) traz dados importantes sobre seletividade na abordagem policial em pesquisa realizada no âmbito da BM. Segundo o autor 72% dos PMs pesquisados presenciaram mais abordagens a indivíduos negros. Desses mesmos pesquisados, eles próprios eram agentes de abordagens a pessoas negras, sendo 60% dos abordados em seu histórico pessoas negras. 68% dos PMs pesquisados dizem que o bairro influencia a abordagem. 96% dos PMs não admitem ter presenciado abordagens preconceituosas, mas 72% afirmam que abordam mais negros em detrimento a brancos.

A conclusão é que os PM, mesmo abordando um número expressivo de pessoas negras, e selecionando a região da cidade onde praticam essas abordagens, não se consideram perpetradores de discriminação racial. Então se pergunta: um Comandante Geral negro poderia influenciar na forma como seus subordinados atuam orientando de forma mais eficiente sua tropa na execução das decisões que envolvem questões étnico raciais? Um dos objetivos deste trabalho é estimular a discussão sobre a existência de práticas dentro da instituição que evidenciem a prática do racismo institucional, mais especificamente um de seus derivativos, que é a discriminação racial.

Este trabalho será dividido em quatro capítulos, sendo o primeiro de relatório de pesquisa no qual haverá uma introdução, a justificativa e a importância do trabalho, o problema de pesquisa, a revisão da literatura utilizada no seu desenvolvimento, a linha metodológica e a análise dos dados. No segundo capítulo estão os artigos desenvolvidos pelo pesquisador durante o curso que se conectam com a pesquisa e servem de apoio para dar robustez ao tema. No terceiro capítulo está o produto técnico proposto pelo autor, que é a sua contribuição para a Brigada Militar e, as considerações finais e recomendações para trabalhos futuros.

A presente dissertação explora a ascensão profissional de oficiais negros na Brigada Militar/RS, um tema que toca este pesquisador de maneira profunda e direta. Como oficial negro pertencente a essa corporação, reconheço que a minha vivência pessoal se entrelaça com o objeto de pesquisa. Nesse sentido, optou-se por uma abordagem textual que transita entre a terceira e a primeira pessoa do singular, neste caso para delinear de forma explicativa o lugar de fala e/ou relato de experiências pessoais do autor sobre o tema pesquisado.

A utilização da terceira pessoa será empregada na apresentação de dados empíricos, na análise teórica e na discussão conceitual, buscando o distanciamento analítico necessário ao rigor científico. Contudo, em momentos específicos, quando a riqueza da experiência vivenciada e a perspectiva de um olhar de dentro forem cruciais para ilustrar ou aprofundar as discussões sobre a discriminação racial e os desafios da ascensão, será feito uso da primeira pessoa.

Esta escolha não visa comprometer a isenção epistemológica, mas sim enriquecer a análise com uma perspectiva que o distanciamento total não permitiria, sempre buscando a refletividade sobre minha própria posição e o impacto dela na interpretação dos dados, ou seja, ela estará reservada para momentos em que a minha experiência situada contribua diretamente para a elucidação de fenômenos ou para a contextualização de desafios enfrentados por oficiais negros.

A pretensão de objetividade, inerente à pesquisa acadêmica, será mantida através da constante vigilância metodológica, da triangulação de fontes e da confrontação com a literatura especializada, assegurando que as experiências pessoais sejam contextualizadas e não generalizadas de forma inadequada.

A pesquisa sobre a ascensão profissional de oficiais negros na Brigada Militar/RS, da qual sou parte integrante como oficial e pesquisador, demanda uma reflexão sobre a posição do sujeito que investiga. Minha imersão no universo da corporação, embora possa parecer um desafio à objetividade, é, na verdade, um ponto de partida privilegiado para acessar nuances e experiências que talvez passassem despercebidas a um olhar externo.

Assumo que a isenção total é um ideal muitas vezes inatingível nas ciências humanas e sociais, especialmente em temas sensíveis como o preconceito racial. No entanto, reafirmo que a busca pela isenção epistemológica será um guia constante. Isso se manifestará por meio de uma postura reflexiva explícita, com a qual minhas vivências serão submetidas ao escrutínio crítico, confrontadas com as falas dos entrevistados, os dados institucionais e o conhecimento acumulado na área.

O objetivo não é validar uma experiência individual, mas utilizá-la como um instrumento heurístico, uma lente, para compreender fenômenos mais amplos e sistêmicos, garantindo a validade e a pertinência das análises apresentadas.

1.2 JUSTIFICATIVA E IMPORTÂNCIA DA PESQUISA

Os principais motivos elencados para justificar a realização desta pesquisa são os processos históricos da formação da sociedade brasileira, baseada em relações escravagistas que moldaram as demais relações no país, seus impactos diretos nas políticas de segurança pública e na doutrina policial, frequentemente representada pela seletividade na atividade policial a responsabilidade ética do Estado, a questão da representatividade da diversidade étnico racial do país, da legitimidade institucional e os efeitos na saúde mental e bem estar dos oficiais negros da BM .

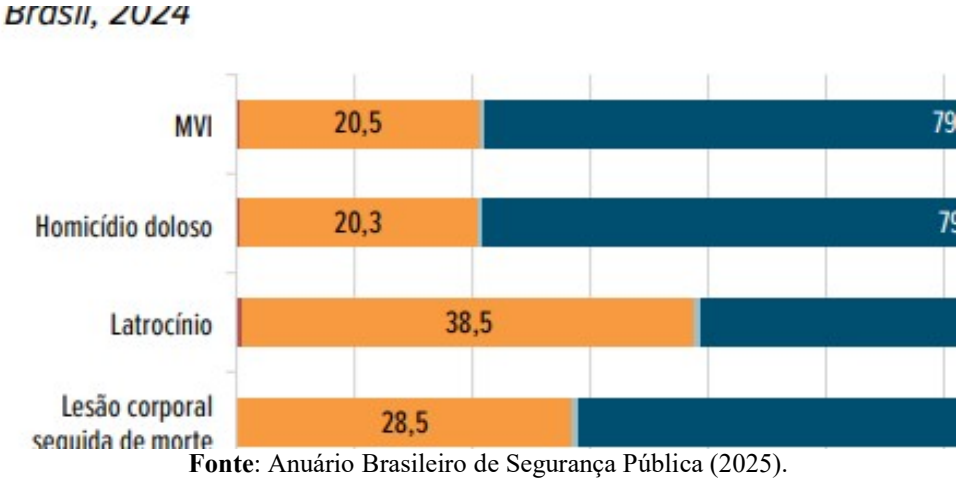
No plano da história do Brasil, a abolição da escravidão no Brasil trouxe como principal reflexo para as pessoas negras um desenvolvimento desigual em relação às pessoas brancas. Enquanto as pessoas brancas puderam crescer social e economicamente como o desenvolvimento do Brasil, os negros, a partir do dia 14 de maio de 1888, um dia após a assinatura da Lei Áurea, não foram incluídos na sociedade na forma do acesso a bens de consumo, arrendamento de terras, inclusão no sistema de saúde, educação etc.

O resultado disso é que passados 130 anos ainda há reflexo da falta de políticas de inclusão do negro na sociedade. Hoje, as pesquisas apontam que um dos impactos mais importantes desta falta de políticas de inclusão e as consequentes desigualdades criadas entre negros e não negros são os dados de incidência de violência sobre a população negra. Segundo Atlas da violência de 2025, publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em parceria com o Fórum Brasileiro de segurança Pública (FBSP), devemos reconhecer que existe um padrão recorrente de tratamento diferenciado de violência contra pessoas negras.

De acordo com o mesmo relatório, há uma arquitetura estatal que sustenta essa dinâmica, reconhecendo que há uma responsabilidade do Estado Brasileiro nessa realidade (IPEA 2025, p.73). Mesmo com a queda dos índices de homicídios no período compreendido entre 2013 e 2023, essa tendência não se distribui de forma equânime entre negros e não negros. Em 2013 o risco de uma pessoa negra ser vítima de homicídio era 2,7 maiores do que uma pessoa não negra. Em 2023, 10 anos depois, mesmo com diminuição do número geral de homicídios, essa diferença teve um aumento de 15,6%.

O relatório aponta que em 2023 foram registrados 35.213 homicídios de pessoas negras, pretas e pardas no Brasil, uma taxa de 28,9 por 100 mil habitantes, enquanto a taxa de pessoas não negras no mesmo período foi de 10,6 por 100 mil habitantes. Já o Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2025, publicação do FBSP, aponta que das mortes violentas intencionais causadas por policiais civis e militares, 79% foram pessoas negras, o que pode indicar que haja uma seletividade na atividade policial no que se refere a eleição dos suspeitos em suas ações. A figura abaixo, publicada no Anuário Brasileiro de segurança pública revela outros dados:

Figura 1: Distribuição das mortes violentas intencionais (MVI)
por raça ou cor e categoria de registro (em %) no Brasil em 2024.



Fonte: Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2025).

Em *Uma Sociologia das Organizações Policiais*, Almir de Oliveira Junior (2011), não discute diretamente a atuação policial junto à população negra. O autor foca na análise das características, da cultura e das dinâmicas internas das organizações policiais de forma geral. Contudo, é possível extrair conceitos e ideias que, sob uma perspectiva racial, oferecem insights valiosos para a compreensão das interações entre a polícia e a população negra.

Nesse sentido, o autor argumenta que o policial é treinado para reproduzir a ordem ritualmente, o que leva à formação de um *hábitus* de polícia (Oliveira Junior, 2011, p.3). Ao atuar de forma ostensiva em locais públicos, o policial representa a face mais visível do Estado, que, por sua vez, concentra um significativo capital simbólico. O policial, de alguma forma, também está imbuído desse capital, manifestando-o por meio de seu *hábitus*[2] específico, que inclui o caráter de ser um agente estatal e possuir certas características inerentes a essa função.

A figura do Estado fundamenta a "oficialidade" e a relevância da missão policial, evocando rituais que enaltecem a disciplina e a hierarquia como elementos essenciais de controle interno. Tais rituais englobam desde gestos obrigatórios de reverência aos níveis hierárquicos superiores (continência, por exemplo), passando por instruções, códigos de postura e apresentação corporal, desfiles e outras solenidades que, de forma suntuosa, transmitem ao público e aos próprios policiais uma imagem de excelência, tradição e espírito de corporação.

Khaled Jr, Goes e Pedroso (2024) contribuem para esta discussão:

> Nesse sentido, são forjadas identidades militarizadas que carregam consigo características como agressividade, masculinidade hipertrofiada, autoconfiança, essencialismos demonizantes do outro e um senso de pertencimento à corporação, dentre outras, que fornecerão as bases para a edificação de um ethos guerreiro. (Khaled Jr, Goes, Pedroso 2024).

Por meio de performances encenadas e da mobilização de técnicas de neutralização (como a negação da vítima, a economia moral de ilegalidades e a criminalização racial), os policiais militares engajados em práticas racistas reconstroem a própria imagem em termos de autoestima e pertencimento ao grupo.

O processo de formação e identificação militarizado, muitas vezes já violador de direitos humanos, contribui decisivamente para que a subcultura policial naturalize e encene práticas racistas, conferindo recompensas subjetivas que atribuem propósito e significado às

[2] O habitus é um conceito sociológico de Pierre Bourdieu que se refere ao conjunto de **disposições, gostos e esquemas de pensamento que os indivíduos internalizam ao longo da vida**, moldados por suas experiências sociais, familiares e educacionais. É a maneira como a estrutura social se deposita nas pessoas, criando um estilo de vida e uma visão de mundo que distinguem diferentes grupos sociais, especialmente por meio de consumo e dos hábitos.

existências individuais dos membros. Assim, o recruta negro, mesmo aquele que é oriundo das camadas mais atingidas pelo racismo institucional, acaba treinado para reproduzi-lo, agindo sob a lógica binária do bom e do mau, do bandido e do policial, fazendo com que ele sequer identifique um semelhante, fazendo com que ele supervalorize a subcultura militarizada.

O racismo antinegro prospera dentro dessa subcultura, sendo articulado pela ideologia da "guerra contra o crime" e pelo ethos guerreiro, que constrói a negritude como inimiga a ser controlada e eliminada. O policial negro, por um lado, é membro da corporação (subcultura militarizada) e, por outro, parte do grupo racial que é historicamente o principal alvo do controle racial e da seletividade policizante.

A subcultura policial exige a assimilação de um ethos guerreiro e de técnicas de neutralização que legitimam a violência contra a população negra. O oficial negro negocia esse pertencimento o tempo todo. Ele ora se adapta a essas racionalidades para prosperar na carreira, ora atua como agente de resistência ou ruptura dentro da subcultura policial. (Kahled Jr , Goes, Pedroso 2024, p.5).

Oliveira Junior, (2011, p.17) discute que a subcultura policial incorpora uma "atitude de desconfiança ou suspeita" como forma de os policiais absorverem o impacto do perigo real ou simbólico inerente à sua atividade. É salientado que existe uma "atribuição de suspeita distribuída de forma diferenciada entre a população", e que o policial busca "sinais que antecipem a ameaça". Embora o artigo afirme que associar criminalidade a pobreza é um mito, ele menciona que a criminalidade do tipo violenta realmente se concentra principalmente nos aglomerados urbanos e ao redor dos mesmos (Oliveira Junior, 2011, p.18).

Ao aplicar essa ideia, pode-se inferir que, se a "suspeita" é distribuída de forma diferenciada, e se há uma associação (ainda que equivocada ou simplificada) entre certos espaços geográficos e a criminalidade violenta, os vieses raciais historicamente associados a esses espaços e seus moradores (muitas vezes predominantemente negros) podem levar a uma maior "atribuição de suspeita" a indivíduos negros, mesmo sem uma base racional explícita. Isso se torna uma estratégia de antecipar a ameaça que, na prática, pode se traduzir em perfilamento racial .

O trabalho intitulado *Lugares de tráfico: a geografia jurídica das abordagens policiais em Porto Alegre*, Konzen e Goldani (2021) investigam a influência da espacialidade na formação da fundada suspeita em abordagens policiais relacionadas ao tráfico de drogas, focalizando territórios onde residem predominantemente pessoas negras, como vilas e favelas. A pesquisa parte da hipótese de que indivíduos abordados pela polícia nesses assentamentos

informais populares são mais propensos a serem considerados suspeitos de tráfico do que aqueles em outras áreas da cidade, devido a representações sociais que associam esses espaços a lugares de tráfico.

O estudo utiliza um conjunto de dados georreferenciados de 635 abordagens policiais ocorridas em Porto Alegre entre 2015 e 2017, que resultaram em processos judiciais por tráfico de drogas. A análise evidencia que a construção da suspeita policial é influenciada por estereótipos sociais e percepções espaciais que estigmatizam vilas e favelas, territórios nos quais, no Brasil, residem majoritariamente pessoas negras. Essas representações reforçam a seletividade do policiamento, que tende a criminalizar esses grupos sociais, reproduzindo desigualdades raciais e socioeconômicas.

Ademais, o trabalho destaca que a legislação brasileira permite abordagens policiais sem mandado judicial mediante fundada suspeita, mas essa suspeita é frequentemente baseada em critérios subjetivos e influenciada por preconceitos raciais e territoriais. A pesquisa insere-se no campo da geografia jurídica, que entende espaço e direito como dimensões interligadas da vida social, mostrando como práticas jurídicas, como o policiamento, regulam e estigmatizam os espaços públicos nos quais vivem populações negras em situação de vulnerabilidade.

Em síntese, o estudo demonstra que a espacialidade, especialmente nos territórios de vilas e outras comunidades, é um fator determinante na construção da fundada suspeita policial, evidenciando um policiamento seletivo que impacta desproporcionalmente as pessoas negras residentes nesses locais.

Ainda no contexto do Estado do Rio Grande do Sul (RS), especificamente na cidade de Porto Alegre, Dutra (2018) revela que a violência policial e a seletividade nas abordagens são fenômenos intrinsecamente ligados ao marcador social raça no município, perpetuando um ciclo de desconfiança e conflito entre a BM e a população negra, em grande parte, residente em áreas periféricas. Nas entrevistas que realizou para sua pesquisa, os jovens do bairro Lomba do Pinheiro relatam que a polícia é vista unicamente como um instrumento opressor e violento em seu bairro, associada a confronto, abordagens e mortes. Eles sentem medo da polícia e percebem a atuação policial como direcionada a eles e ao seu local de moradia.

Relatos incluem chutes, agressões com cassetete, ameaças, e a ideia de que a polícia "prende quem defende a gente na vila". A "polícia é racista" foi um consenso entre eles (Dutra 2018, p.122). Ela conclui que a formação da suspeição, na BM, é guiada por marcadores de racialização, que remetem a ideia de um "criminoso nato" ou "suspeito em

potencial" associados a signos da população negra, como territorialidade, vestimentas e cor da pele. A atuação policial, segundo os entrevistados, é justificada por uma sociedade violenta e racista, que espera que a polícia aja com força contra o "inimigo" racializado (Dutra, 2018 p.144).

Ou seja, as pesquisas e os dados apontam que há uma lógica de territorialização da vigilância. O processo sócio-histórico brasileiro, conduzido pela "branquitude", estigmatizou territórios não brancos como espaços de marginalidade e perigo. Como resultado, a prática policial se bifurca: em territórios brancos, a polícia atua na lógica da prestação de serviços, configurando uma "área de servir"; em territórios não brancos, a atuação é pautada pela vigilância constante e pela intervenção repressiva, caracterizando uma "área de intervir" (Silva 2024).

Essa segregação espacial da estratégia de policiamento é uma das expressões mais concretas do racismo institucional, pois normaliza o tratamento diferenciado com base na geografia racializada da cidade. As instituições de segurança pública, como a BM, são órgãos do Estado e, como tal, têm a responsabilidade constitucional e ética de promover a igualdade e combater todas as formas de discriminação. A persistência de barreiras raciais na ascensão de carreira contraria esses princípios fundamentais.

Esta pesquisa tem a pretensão de contribui para que o Estado (e, especificamente, a BM) possa avaliar e corrigir suas próprias práticas internas, garantindo que seus processos de promoção, desenvolvimento de carreira e alocação de oficiais negros em postos significativos de comando sejam justos e equitativos. É uma questão de justiça social e de direitos humanos, que busca garantir que a meritocracia não seja obscurecida por vieses raciais e que a instituição cumpra seu papel de promotor da igualdade, tanto internamente quanto em sua atuação externa. Sabemos que este tema é extremamente negligenciado dentro das Polícias Militares, quase proibitivo.

Na pesquisa *A questão racial na PMDF: retratos sociológicos de policiais militares negros*, Sena (2021), aponta um silêncio institucional e ao mesmo tempo uma "solidão racial" baseada no pouco compartilhamento das experiências raciais entre os membros da PMDF (Sena, 2021 p.4). O silêncio da instituição pode gerar a solidão do indivíduo. Silva (2024) argumenta que o silêncio das instituições policiais sobre a questão racial não é uma omissão acidental ou um lapso de comunicação, mas uma postura institucional calculada.

O autor utiliza um evento simbólico de grande peso para ilustrar sua tese: o primeiro feriado nacional do Dia da Consciência Negra, em 2024, uma data que homenageia Zumbi dos Palmares e a resistência negra. Nesse dia, marcado por reflexões sobre as violências

raciais históricas e contemporâneas, os representantes das corporações policiais (entre as quais incluo a BM) permaneceram notavelmente emudecidos. Essa ausência de posicionamento é interpretada como sintomática de uma recusa mais ampla em engajar-se com um tema que expõe as falhas mais profundas do modelo de segurança pública vigente, que o autor descreve como uma das categorias que "desnudam a ilusória ideia de democracia brasileira".

Ao se absterem da discussão, as instituições evitam a autoanálise e a responsabilização. Esse silêncio funciona como uma forma de violência simbólica, negando a validade das experiências e dos dados que apontam para um tratamento desigual e letal dispensado à população negra. A ausência de diálogo impede a formulação de diagnósticos precisos e, consequentemente, de políticas públicas eficazes para reverter o quadro. Também, a falta de representatividade da diversidade racial no comando da BM pode minar a legitimidade e a confiança da instituição perante a sociedade, especialmente junto à população negra. Se a liderança da polícia não reflete a diversidade racial do país ou do estado, cria-se uma percepção de distanciamento e de que a instituição não entende ou representa adequadamente as necessidades e realidades de todos os cidadãos.

Uma polícia mais representativa em seus quadros de comando pode levar a uma melhor compreensão e atuação nas vilas e comunidades acima citadas, resultando em uma segurança pública mais eficaz e menos violenta. A ascensão de oficiais negros pode trazer novas perspectivas, experiências e abordagens para o planejamento e a execução das políticas de segurança, impactando positivamente a relação entre a polícia e os grupos historicamente marginalizados, contribuindo para a redução da letalidade policial e para o fortalecimento da democracia.

Ramalho Neto (2008) apresenta um trabalho que aborda a relação entre ascensão social e cor na Polícia Militar da Bahia, ele argumenta que, embora a Polícia Militar da Bahia (PMBA) se apresente como uma "instituição mestiça", as oportunidades de mobilidade hierárquica não são distribuídas equitativamente. O estudo demonstra que o acesso ao topo da carreira, especificamente ao posto de **Coronel** e a **funções de visibilidade política e técnica**, é desproporcionalmente direcionado a oficiais de cor branca e com traços fenotípicos europeus.

Almeida (2018, p.37-38) afirma que mesmo sendo importante, a mera presença de pessoas negras em espaços de poder e decisão não significa que uma instituição deixará de atuar de forma racista. É necessário que esta representatividade venha acompanhada de ações práticas antirracistas como, por exemplo, manter espaços permanentes de debate e revisão de

práticas institucionais, promover a igualdade nas práticas internas, promover o acolhimento de conflitos raciais e de gênero, ou seja, a criação de compromissos da instituição com a dissolução das desigualdades internas.

A ausência de diversidade nos níveis de comando pode influenciar a forma como as políticas de segurança pública são formuladas e executadas. Se os comandantes da instituição, responsáveis pelas tomadas de decisão são predominantemente de um único grupo racial, é mais provável que as perspectivas e os desafios enfrentados por outros grupos sejam ignorados ou subestimados nas estratégias e treinamentos. A ascensão e chegada ao comando de oficiais negros pode introduzir uma perspectiva mais crítica e humanizada sobre as operações policiais demais estratégias de policiamento, especialmente em áreas periféricas e comunidades negras.

A chegada ao comando da corporação de um Coronel negro pode afetar, inclusive, a forma como a BM é representada na comunicação (redes sociais e propagandas em geral), colocando mais policiais negros em destaque nas mídias sociais da corporação. Experiências vividas de racismo e discriminação racial podem levar a uma maior sensibilidade para a necessidade de uma melhora das relações com a comunidade, uso progressivo da força e estratégias de policiamento comunitário. Isso tem o potencial de influenciar a doutrina e o treinamento policial, contribuindo para a construção de uma polícia menos violenta e mais cidadã, que compreenda e respeite os direitos de todos, especialmente da população negra.

A experiência de discriminação e a barreira para a ascensão profissional podem ter impactos severos na saúde mental dos oficiais negros. Lidar constantemente com microagressões e vieses implícitos gera estresse, ansiedade, esgotamento e pode levar à desmotivação e ao abandono da carreira. Pesquisar as barreiras à ascensão não é apenas uma questão de justiça social, mas de saúde ocupacional e produtividade institucional. Uma força de trabalho que se sente desvalorizada e sem perspectivas de crescimento tem seu bem-estar comprometido, o que afeta diretamente seu desempenho e a qualidade do serviço prestado à população.

Entender essas dinâmicas é fundamental para propor ambientes de trabalho mais equitativos e saudáveis, aumentando a retenção de talentos nos postos da oficialidade superior e a eficácia da instituição. O objetivo deste trabalho é verificar como a discriminação racial, que um derivado do racismo estrutural se instala como relação de dominação e de que maneira ele se revela dentro da Brigada Militar. De maneira mais específica, tentarei abordar como o racismo institucional, se transforma em discriminações raciais (ações, práticas, comportamentos) dentro de uma instituição pública, a Brigada Militar, e se esta prática de

alguma maneira interfere no andamento da carreira dos oficiais negros do último da corporação, no percurso até o comando da corporação.

Portanto, o conceito central a ser estudado nesta dissertação é a discriminação racial, verificando seus efeitos na promoção dos oficiais e consequentemente como ela gera a falta de representatividade nas posições de comando da corporação.

1.3 PROBLEMA DE PESQUISA

A presente investigação, profundamente enraizada na realidade da Brigada Militar do Rio Grande do Sul e na vivência pessoal deste pesquisador como oficial negro na corporação, busca analisar a complexa teia de relações que se estabelecem na ascensão profissional de oficiais negros. Diante de um cenário em que a instituição, apesar de sua bicentenária existência, nunca teve um oficial negro em seu comando, e considerando que estatísticas contundentes revelam a desproporcionalidade da vitimização de pessoas negras em intervenções policiais, emerge uma questão central.

Neste contexto, no qual a distinção entre racismo (enquanto ideologia e estrutura sistêmica) e discriminação racial (como sua materialização em atos e práticas observáveis) é crucial, e reconhecendo que a mensuração da discriminação se mostra mais acessível em estudos acadêmicos, o problema de pesquisa que se impõe é o seguinte: **De que maneira a discriminação racial impacta a trajetória de carreira dos oficiais negros, atuando como uma barreira na sua ascensão funcional e consequentemente, perpetuando a não representação de pessoas negras no comando da corporação?**

Esta indagação também se fundamenta na necessidade de desvelar como a ausência de um letramento racial e a preexistência de vieses inconscientes, conforme a natureza do racismo institucional, mas proncipalmente a reprodução do racismo estutural, podem se manifestar nas avaliações de desempenho e nas oportunidades de acesso a redes informais, elementos cruciais para a ascensão funcional. Então se busca saber por intermédio desta pesquisa se existe discriminção racial no âmbito do oficialato da BM, se existeletramento racial na BM, se os oficiais percebem o racismo e as discriminações raciais como condicionantes de sua ascensão na BM e quais sãoos motivos de um oficial negro nunca ter sido designado para o comando da corporação.

A pesquisa busca, assim, transcender a superfície dos dados para alcançar as raízes sistêmicas que impedem a plena igualdade no acesso aos postos de liderança, questionando se a meritocracia (tão presente no meio militar) é, de fato, aplicada de forma equitativa ou se é

obscurecida por dinâmicas de branquitude e privilégios velados e também se a persistência de critérios subjetivos nos processos de promoção e avaliação da Brigada Militar pode contribuir com esse cenário.

1.4 OBJETIVOS

O objetivo deste trabalho é testar a ocorrência da discriminação racial na Brigada Militar e a sua relação com a ascensão funcional dos oficiais negros da corporação. Neste sentido, temos:

1.4.1 **Objetivo geral**

O objetivo geral deste trabalho é verificar se a discriminação racial dificulta ou impede que os oficiais negros do Quadro de Oficiais do Estado Maior da Brigada Militar alcancem o posto máximo na hierarquia da corporação, que é o de Coronel, e ao atingi-lo, se eles conseguem exercer a função de Comandante Geral , que é a de maior relevância na corporação.

1.4.2 **Objetivos específicos**

Como objetivos específicos deste trabalho se pretende, inicialmente, através da revisão da literatura:

i. Verificar se há ou não esta prática da discriminação racial dentro da Brigada Militar, especificamente no ambito da oficialidade superior e como ela se manifesta.
ii. Verificar a presença do letramento racial entre os oficiais superiores da BM, a ponto deles perceberem a prática de discriminação racial na corporação.
iii. Verificar se em algum momento de suas carreiras os oficiais pesquisados já foram vítimas da prática de discriminação racial na BM a ponto de impedi-los de ter uma ascensão profissional e se, em igualdade de condições com oficiais não negros, em algum momento foram preteridos pelo fato de serem negros;
iv. Verificar os motivos pelos quais os oficiais que apresentaram condições plenas de exercício do comando geral, nunca terem sido designados para esta função em mais de 180 anos de corporação.

1.5 HIPÓTESES

A discriminação racial é praticada frequentemente na Brigada Militar, e, embora não haja uma plena percepção sobre sua incidência na corporação, ele acaba agindo de forma a bloquear o acesso de Coronéis negros da corporação aos postos de comando da corporação, mesmo que estes oficiais estejam em iguais condições do que seus pares não negros.

a) A discriminação racial é prática comum na Brigada Militar;
b) Oficiais negros não tem consciência de que sofreram algum tipo de discriminação racial no seio da corporação Brigada Militar;
c) A discriminação racial de forma subliminar impedindo o acesso dos Coronéis negros ao comando geral da corporação, mesmo que estes estejam plenamente aptos e em igual condições de que seus pares não negros;
d) Oficiais negros levam mais tempo para serem promovidos ao posto de Coronel do que seus pares não negros e;
e) Oficiais negros já sofreram algum tipo de discriminação racial e só perceberam isto algum tempo depois, geralmente após deixarem o serviço ativo da corporação.

2. REVISÃO DA LITERATURA E REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta a revisão da literatura que fundamenta o estudo, abordando a contextualização histórica do racismo no sistema jurídico e a trajetória dos negros até seu ingresso nas forças de segurança. São discutidos os principais conceitos relacionados à temática, bem como as dificuldades em medir a discriminação.

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

Quando chegaram ao Brasil, os portugueses , nas suas primeiras observações, perceberam que estavam diante de uma grande oportunidade haja vista o portencial econômico de sua nova colônia. Era necessário ocupar o território e transformar esse potencial e essas riquezas em ganho efetivo. Para isso precisariam de mão-de-obra maciça tendo como primeiro alvo a população de indígenas nativos, iniciando expedições em profundidade no território com o objetivo de aprisioná-los para torna-los trabalhadores forçados.

Porém os portugueses se depararam com duas dificuldades principais: a resistência dos

povos originários, alguns deles antropófagos, que munidos de arcos e flechas, tacapes e amplo domínio do território hostil aos recém chegados estavam sempre prontos a guerrear e se livrar dos invasores e também o fato de que rapidamente a população indígena passou a contrair moléstias, para as quais não tinham imunidade e morriam.

Por esse motivo passaram a buscar mão de obra africana. Muitos escravizados africanos, foram comercializados pelos próprios patrícios em decorrência das guerras internas, que tinham como consequencia o aprisionamento ou a morte, mas a maioria deles foi alvo de um processo de escravização baseada na cor da pele, ou escravização racial, consolidada pelos portugueses através de um processo gradual que combinou exploração marítima, interesses econômicos e justificativas religiosas e legais que desumanizavam os africanos.

Bulas papais como a *Romanus Pontifex* (1455) e *Inter Caetera* (1456) concederam a coroa Portuguesa o Direito de "reduzir a escravidão perpétua" os povos da guiné e outras terras, sob a condição de que fossem convertidos ao cristianismo, isso forneceu base legal e moral (sob a perspectiva da época) para a escravidão, distinguindo implicitamente os africanos como passíveis de escravização em massa.

O Brasil foi o país que mais recebeu escravizados africanos no mundo: entre os séculos XVI e XIX o país recebeu cerca de 4,88 milhoes de africanos escravizados. Isso representa quase 40% de todos que atravessaram o atlântico. Só o cais do Valongo no Rio de Janeiro recebeu mais de 1 milhão e 500 mil escravizados. Os ciclos do ouro, açucar, café e cana-de-açucar demandavam mão-de-obra intensivam, mas o ciclo que mais produziu riqueza para a coroa portuguesa, talvez seja o que é menos mencionado: o ciclo econômico da escravização de pessoas. Na figura a seguir, registro de escravizados aguardando embarque.

Figura 2: Escravizados presos por correntes aguardando embarque na África



Fonte: Ermakoff (2004).

Muito mais do que mão-de-obra os portugueses exportaram tecnologia pois parte dos africanos dominava técnicas de agricultura, conhecimento de cultivo e manejo do solo,

técnicas de exploração de minas (o que facilitou a extração de ouro e outros minérios), técnicas de metalurgia, que contribuiram para a produção de ferramentas e armas, de construção como adobe, pau-a-pique e taipa de pilão, enfim uma série de saberes que facilitaram seu trabalho, mas também produziram muita riqueza para a coroa portuguesa. A figura, a seguir, mais registros semelhantes de minas na África.

Figura 3: Mina semelhante às existentes na África



Fonte: Ermakoff (2004).

Alguns dos lugares dos quais mais africanos foram retirados forçadamente de seu território foram: Angola, Congo, Costa da Mina e Benin. Impressiona o número de cativos que morriam no processo de captura até a sua chegada ao destino final. Gomes (2019), afirma entre 40 e 45% dos negros morria entre sua captura no interior e o trajeto até o litoral, do restante 10 a 15 % morria no mês em que ficavam esperando o embarque e 10 % morria na travessia do atlantico.

Continua o pesquisador: 5% morria durante o processo de venda e transporte para os locais de trabalho e outros 15% morria nos três primeiros anos de trabalho no continente americano (Gomes, 2019 p.46). Estima-se que somente na travessia atlântica tenham morrido cerca de 1milhão e 800 mil pessoas. A cada dia cerca de 14 corpos eram arremessados ao mar em média, de acordo com o numero de viagens feitas, o número de pessoas que saíram de África e os que aqui chegaram. Esse fato alterou a rota migratória dos tubarões que passaram a acompanhar os navios tumbeiros haja vista a fartura de comida.

Ainda, segundo Gomes (2019, p.49), os escravizados morriam de desinteria, escorbuto, febre amarela, suicídio e mais frequentemente de “banzo” que é um ressentimento, uma melancolia, causada pelo sentimento de saudade de sua patria e de seus familiares. O acometido pelo banzo parava de comer, assumia uma postura inerte e em poucos dias suas forças vitais se esvaiam o levando a morte.

A escravidão brasileira, que perdurou por mais de 350 anos, moldou profundamente a estrutura social do país, estabelecendo hierarquias que beneficiaram brancos e marginalizaram negros. A cor da pele se tornou um marcador de status social, determinando o acesso a recursos, oportunidades e direitos. Mesmo após a abolição, a legado da escravidão se manifestou em políticas e práticas que perpetuaram a subalternização da população negra, limitando sua ascensão social e econômica.

Se tomarmos a ideologia como uma teoria geral para a explicação da realidade e suas transformações, na qual realidades sociais determinadas são transportadas para o plano das ideias, podemos entender como a escravização de pessoas, baseada no critério de raça, foi ideia dominante utilizada por séculos para explicar aquela prática. Segundo Chauí (1980, p.47), "quando o teórico elabora sua teoria, evidentemente não pensa estar realizando essa transposição, mas julga estar produzindo ideias verdadeiras que nada devem à existência histórica e social do pensador".

De acordo com a filósofa, o pensador julga que com essas ideias poderá explicar a própria sociedade em que vive, sendo um dos traços fundamentais da ideologia, justamente, tomar as ideias como independentes da realidade histórica e social, de modo a fazer com que tais ideias expliquem aquela realidade, quando na verdade é essa realidade que torna compreensíveis as ideias elaboradas. Segundo Lowi (1993, p. 11), o conceito de ideologia nas ciências sociais é complexo e cheio de significados, cheio de contradições e paradoxos, contrastes, ambiguidades, não se limitando apenas ao "estudo das ideias". Ao longo da história o racismo foi a justificação dos privilégios das elites e a cada dia se renova como ideologia de dominação. A seguir, registro das relações estabelecidas na época:

Figura 4: Babá brincando com criança em Petrópolis



Fonte: Ermakoff (2004).

É importante ressaltar que a classe social no Brasil não é definida apenas pela renda, mas também pelo acesso à educação, moradia, saúde e poder político. No Brasil existe uma ideologia de dominação que conduz a grande população de não brancos a trabalhos não qualificados e menos remunerados . A raça atravessa essa dimensão de classe de forma significativa: indivíduos negros, independentemente de sua renda, muitas vezes enfrentam barreiras e preconceitos que não são vivenciados por brancos em situação socioeconômica similar.

Isso significa que, embora existam brancos em situações de pobreza, o racismo estrutural impõe desvantagens adicionais e específicas à população negra em todas as camadas sociais. Almeida (2025) alerta que a estrutura que se refere não se trata exclusivamente do capitalismo, que segundo ele , é modo de produção e não estrutura em si. As estruturas a que se refere são forjadas e reproduzidas no interior e em vinculo com os modos de produção.

Hoje, as formas de aferição da exclusão social da população negra são justamente os estudos sobre mobilidade social, que envolvem a renda, a ocupação, o nível educacional, o nível de consumo, evidenciando as consequências e os efeitos do racismo. É comum se pensar que no Brasil há uma distribuição igual de oportunidades para brancos e negros, entretanto o que se percebe é uma discrepância entre a representatividade estes grupos de pessoas nos mais diversos níveis, principalmente nos espaços de poder e decisão, tais como no poder judiciário, no ministério público, em cargos políticos de importante relevância, nos setores empresariais e nas grandes corporações.

O sistema escravocrata criou uma base de privilégios para brancos e desvantagens sistêmicas para negros, que se manifestam até hoje na distribuição de renda, oportunidades de emprego, acesso à educação de qualidade e representação em posições de poder, como é o caso da Brigada Militar, objeto deste estudo. Os estudos sobre as relações étnicos raciais no Brasil ainda carecem de um aprofundamento a fim de revelar os motivos da desigualdade no campo da mobilidade social que atinge em especial a população negra. Saber os motivos de negros não ocuparem posições de destaque na sociedade, lugares de prestígio social, econômico e principalmente político é um desafio.

Há muitas hipóteses para explicar este fenômeno, algumas delas sustentadas pelo fato de se admitir que no Brasil ainda vigore a chamada “democracia racial” , um mito no qual reside a ideia em que brancos e negros disputam as mesmas oportunidades em pé de igualdade. A ideia de democracia racial foi instituída por Gilberto Freyre, quando em 1933 publicou a obra Casa Grande e Senzala. Embora nunca tenha usado este termo na obra, a

ideia de que antes Lei Áurea havia uma relação cordial entre escravizados e escravizadores, relação esta que com o passar do tempo impediu que houvesse uma formação de uma raça rígida no Brasil.

Da mesma forma, Freyre argumentava que a união entre as raças negras, indígenas e brancos, levaria a uma "meta-raça", o que não justificaria uma divisão racial no país. Ocorre que esta ideia vigorou por muitos anos sendo aceita pelos mais diversos pesquisadores, servindo inclusive como motivo de orgulho nacional e motivo de comparação com outras nações.

Nesse sentido de comparação a discriminação racial brasileira se caracteriza por raciais (cabelo, fomato do nariz e labios) e das relações sociais (práticas de etiqueta e lingugem por exemplo) o que distinguiram e reforçaram o status social do branco, é o que Oracy Nogueira (1985) classificava como preconceio de marca. Nos EUA, por exemplo, temos a regra *on drop rule*, que é a gota de sangue simbólico-ideológica que reforça ainda mais a distinção entre brancos e negros conforme nos ensina Ramalho Neto (2006).

Embora a nossa estrutura racial simbólica ainda seja a mesma do período colonial, a forma de dominação mudou da violência física para a dominação ou "inclusão desvalorizante". Simões Gomes (2018, p. 146) argumenta em seu trabalho que esse mito encontra ressonancia nas Polícias Militares uma vez que há um silenciamento sobre a problematização da raça na formação dos suspeitos mesmo que as estatísticas demonstrem que os negros morrem mais pela intervenção direta delas.

A suspeição dos sujeitos, segundo a autora é mediada pela subjetividade do agente e formada pela dicotomia "cidadão de bem X bandido" sendo que esta categoria geralmente abrange o pobre e racializado. A autora complementa que estas duas categorias abstratas são trasnmitidas aos policiais durante a sua formação e geralmente são preenchidas por representações anteriores e posteriores à formação fazendo assim com que o agente de segurança pública apresente respostas "automatizadas e intuitivas" ao invés de uma reflexão no momento da abordagem.

Pesquisadores como Florestan Fernandes que escreveu *Mudanças sociais no Brasil* (1960), *O negro no mundo dos brancos* (1972), *A Revolução Burguesa no Brasil: Ensaio de Interpretação Sociológica* (1975) e *A integração do negro na sociedade de classes* (1978), que aborda a formação da sociedade brasileira e como a abolição da escravidão não resultou em uma plena integração dos negros na sociedade de classes, mantendo-os à margem do desenvolvimento.

Não obstante, Octavio Ianni com *As Metamorfoses do Escravo: Apogeu e Crise da*

Escravidão no Brasil (1962), no qual explora a estrutura e a dinâmica da escravidão, mostrando como ela foi fundamental para a formação da sociedade brasileira e as relações de poder e submissão que dela decorreram, com profundo impacto na racialização das relações sociais, ainda, Edward Telles com *Racismo a Brasileira: uma nova perspectiva sociológica* (2003).

E Abdias do Nascimento com O *Genocídio do Negro Brasileiro: Processo de um Racismo Mascarado* (1978) que é uma voz poderosa na denúncia do racismo estrutural e de suas consequências para a população negra, ajudam a entender a persistência das desigualdades e a necessidade de políticas de reparação , sendo obras vitais para compreender a persistência das desigualdades raciais após a escravidão. Todos estes autores fizeram relevantes estudos revisionistas das relações raciais no Brasil, criticando duramente a noção de que o país seja realmente uma democracia racial.

2.2 O SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO COMO INSTRUMENTO DO RACISMO

Embora este trabalho tenha suas bases teóricas nas ciências sociais, não posso me furtar em analisar o contexto jurídico brasileiro nos séculos XIX e início do Sec. XX. Neste período histórico em especial, vemos claramente como as leis foram instrumentalizadas no país para dar vazão a ideologia vigente, conforme expliquei anteriormente.

Farei um breve apanhado legal para demonstrar o quanto as leis barraram o avanço social da população negra reforçando o desenvolvimento desigual entre brancos e negros, principalmente no período pós abolição. Começamos no ano de 1837 com a edição da Lei nº1, de 1837, que trata sobre Instrução Primária no Rio de Janeiro, na qual Paulino José Soares de Sousa, então Presidente da Provincia do Rio de Janeiro, sancionou a lei conforme vemos nos três primeiros artigos:

> Faço saber a todos os seus habitantes, que a Assembléa Legislativa Provincial Decretou, e eu sanccionei a Lei seguinte.
>
> DA INSTRUCÇÃO PRIMARIA. CAPÍTULO I. DAS ESCOLAS DE INSTRUCÇÃO PRIMARIA.
>
> *Artigo 1º As Escolas Públicas de instrucção primaria comprehendem as tres seguintes classes de ensino: 1ª Leitura, e escrita; as quatro operações de Arithmetica sobre numeros inteiros, fracções ordinarias, e decimaes, e proporções: principios de Moral Christã e da Religião do Estado; e a Grammatica da Lingua Nacional. 2ª Noções geraes de Geometria theorica e pratica. 3ª Elementos de Geographia.*
>
> *Artigo 2º A matricula dos alumnos será dividida nas tres classes de ensino sobreditas: e nenhum será admitido a frequentar alguma das duas classes ultimas, sem que se tenha mostrado prompto em todos os elementos da primeira.*

> *Artigo 3º São prohibidos de frequentar as Escolas Publicas: 1º Todas as pessoas que padecerem molestias contagiosas. 2º Os escravizados, e os pretos Africanos, ainda que sejão livres ou libertos. (Lei nº 1 de 1837).*

Nessa lei, como fica claro no seu artigo 3º a proibição de "escravizados, pretos e africanos" de frequentar as escolas no âmbito municipal. A Lei 601 de 16 de Setembro de 1850, chamada "Lei de Terras" ou "Lei de acesso a Terra" . Foi a primeira lei que regulamentou a propriedade privada no país. Como os movimentos abolicionistas da época pressionavam o governo para que os escravizados depois de libertos tivessem direito a lotes de terras a fim de garantir a sus subsistência, esses se anteciparam em editar esta medida que regulamentava a propriedade de terras apenas por compra ou doação do Estado, extinguindo assim a chamada "usucapião".

Desta forma o governo eliminava a possibilidade de ex-escravizados e pessoas de baixa renda serem proprietários de terras, bem como a concorrência com os imigrantes. Aqueles grandes latifundiários que possuíssem lotes de terras receberiam o título de propriedade. Esta lei, além de favorecê-los, também tornou a terra um bem comercial de grande valor, aumentando o poder oligárquico e as ligações com o governo. Durante quase quatrocentos anos o negro foi objeto útil de compra e venda, sujeito à hipoteca. Conforme classificação de Teixeira de Freitas, na Consolidação das Leis Civis (1858), os escravizados pertenciam à classe dos bens móveis, ao lado dos semoventes.

Como os semoventes figuravam nos contratos de terras como bens acessórios dos imóveis. Assim como os demais bens móveis, os escravizados entravam para a relação de bens a serem partilhados entre os herdeiros. A Lei do Ventre Livre promulgada em 28 de setembro de 1871 (assinada pela Princesa Isabel), ironicamente foi a primeira legislação com intuito de "proteger" crianças no Brasil, precisamente aquela descendente de escravizados. Esta lei abolicionista considerava livre todos os filhos de mulher escravas nascidos a partir da data da lei. Entretanto, como seus pais continuariam escravizados (a abolição total da escravidão só ocorreu em 1888 com a Lei Áurea), a lei estabelecia duas possibilidades para as crianças que nasciam livres: poderiam ficar aos cuidados dos senhores até os 21 anos de idade ou entregues ao governo.

A Lei do Ventre Livre em nada mudou na situação dos escravizados no Brasil e contribuiu para o aumento dos índices de mortalidade infantil entre os escravizados, pois além das péssimas condições de vida, cresceu o descaso pelos recém-nascidos. Na maioria dos casos os senhores mantiveram as crianças e adolescentes na condição de serviçais se beneficiando da mão-de-obra destes "livres" até os 21 anos de idade. A Lei dos Sexagenários ou Lei Saraiva-Cotegipe (n.º 3.270), corresponde a uma das Leis Abolicionistas, ao lado da

Lei Eusébio de Queirós, Lei do Ventre Livre e da Lei Áurea. Foi promulgada dia 28 de setembro de 1885 e concedeu liberdade aos escravizados com idade igual ou superior a 60 anos.

Observe que essa lei foi um dos passos para a liberdade do trabalho escravo no Brasil. Entretanto, é considerada, por muitos uma lei retrógrada que surtiu pouco efeito, visto que os escravizados viviam em condições precárias e a média de vida variava entre dezenove e vinte e sete anos, no final do século XIX, segundo Schwartz (1988, p. 303). Além disso, segundo a lei, o escravo alforriado deveria conceder mais três anos de trabalho gratuito ou até completar 65 anos ao patrão, como forma de indenização, o que raramente poderia acontecer. Em 1890 foi editado o decreto nº 528, que tratava da introdução de imigrantes no Brasil, em cujo artigo primeiro decretava:

> CAPITULO I
> DA INTRODUCÇÃO DE IMMIGRANTES
>
> Art. 1º E' inteiramente livre a entrada, nos portos da Republica, dos indivíduos válidos e aptos para o trabalho, que não se acharem sujeitos á acção criminal do seu paiz, exceptuados os **indígenas da Ásia, ou da África** que sómente mediante autorização do Congresso Nacional poderão ser admittidos de accordo com as condições que forem então estipuladas. (Dec. 528).

Neste Decreto vemos claramente a intenção do Governo Provisório da República e do congresso Nacional, ou seja, 2 dos maiores poderem da nação à época, em uma política que privilegiava, claramente, a entrada de imigrantes Europeus no Brasil, em detrimento a imigrantes africanos e asiáticos. Havia, além disto, uma série de privilégios para estes imigrantes que aceitassem vir para o Brasil como salário, proteção a família, educação gratuita para as crianças, reconhecimento de eventuais lideranças oficiais que viesses como imigrantes (diplomatas, padres, pastores), tudo com o objetivo de integrar rapidamente essas famílias ao Brasil.

Em 1890 foi editado o Decreto 847 de 11 de outubro de 1890, que criminalizava a prática da capoeira, tão executada pelos escravizados e depois de 1888, continuou a ser executada pelos libertos. Este decreto estipulava no artigo 402:

> Art. 402. Fazer nas ruas e praças públicas exercício de agilidade e destreza corporal conhecida pela denominação Capoeiragem: andar em carreiras, com armas ou instrumentos capazes de produzir lesão corporal, provocando tumulto ou desordens, ameaçando pessoa certa ou incerta, ou incutindo temor de algum mal;
> Pena de prisão celular de 2 a seis meses. (Dec. 847 de 11 de Outubro de 1890).

Em 1935 a capoeira deixou de constar como arte proibida com a queda do Decreto de 11 de outubro de 1890. Em 1837 a capoeira passou a ser incluída na graduação de Educação Física em algumas universidades e em 1972 foi homologada pelo Ministério da Educação e

Cultura como modalidade desportiva. Até 1934 negros, pobres mulheres e analfabetos eram impedidos de votar, o que começou a mudar durante o Governo de Getúlio Vargas (1930-1945).

Pois em 1945, foi promulgado o Decreto-Lei nº 7.967, de 18 de setembro de 1945, que dispunha sobre a Imigração e Colonização, e "dava outras providências". Neste decreto mais uma vez vimos a disposição em beneficiar imigrantes, com um interesse muito peculiar, "preservar e desenvolver, na composição étnica da população, as características mais convenientes da **sua ascendência europeia** (grifo do autor), assim como a defesa do trabalhador nacional".

Em 1968, a chamada Lei do Boi (Lei 5465, de 3 de Julho de 1968) estabelecia que os estabelecimentos de ensino médio agrícola e as escolas superiores de Agricultura e Veterinária, mantidos pela União, reservassem, anualmente, de preferência, de 50% (cinquenta por cento) de suas vagas a candidatos agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residissem com suas famílias na zona rural e 30% (trinta por cento) a agricultores ou filhos destes, proprietários ou não de terras, que residissem em cidades ou vilas que não possuíssem estabelecimentos de ensino médio. Ou seja, mais uma vez, pobres e principalmente negros, que já vinham de anos de exclusão, eram preteridos, desta vez em cursar em escolas da área rural, lugar de moradia da maioria deles.

Somente em 1989, ou seja, 101 anos após a abolição da escravidão, é que teremos a primeira medida legal para tornar crime atos de racismo. Trata-se da LEI CAÓ (Lei 7716 de 05 de janeiro de 1989)**,** nome dado em homenagem ao seu idealizador, o deputado federal Carlos Alberto de Oliveira. Esta lei definiu como crime o ato de praticar induzir, incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião, ou procedência nacional. Também regulamentou trecho da Constituição Federal de 1988 que tornara o racismo crime inafiançável e imprescritível.

Segundo Schwacz (2012, p.69), paradoxalmente, a existência do preconceito foi formalizada através desta lei que visava justamente combatê-lo, punindo a discriminação. A Constituição de 1988 e a Lei nº 7.716/1989 tornaram o racismo um crime inafiançável. No entanto, a lei só considera discriminatórias atitudes preconceituosas tomadas em público, deixando atos privados ou ofensas pessoais de fora, o que dificulta a punição.

Segundo a autora, a ineficácia da lei é vista em casos como a discriminação em elevadores, nos quais, apesar da legislação e de placas proibindo o racismo, a prática da discriminação é mantida no plano da intimidade e do costume, com o "elevador de serviço" sendo um símbolo internalizado que restringe o acesso de pessoas de cor às áreas sociais.

Sendo assim, a prisão só é possível com flagrante ou testemunhas, o que raramente ocorre no contexto do racismo dissimulado. Assim, apesar da legislação avançada, ela é frequentemente "driblada", e a discriminação é transformada em injúria ou admoestação de caráter pessoal e circunstancial Schwarcz (2012, p.71-72).

Em 2003, foi promulgada a Lei 10639 que estabelece no Artigo 26-A, obrigatório o ensino sobre a história e cultura Afrobrasileira, na rede oficial de ensino. Este dispositivo legal nunca foi cumprido, com raríssimas exceções. Em 2009, foi instituída a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (Portaria nº 992 de 13 de maio de 2009), que dentre outras medidas visava garantir a equidade e a igualdade racial voltada ao acesso e a qualidade nos serviços de saúde, a redução da morbimortalidade, produção de conhecimento e ao fortalecimento da consciência sanitária e da participação da população negra nas instâncias de controle do Sistema único de Saúde.

Em 2010 foi instituída uma das leis mais importantes para a garantia dos direitos da população negra, O Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288 de 20 de julho de 2010), destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica. Em 2012 foi editada a Lei 12711, de 29 de agosto de 2012, chamada Lei de Cotas garantia a reserva de 50% das matrículas por curso e turno nas 59 universidades federais e 38 institutos federais de educação, ciência e tecnologia a alunos oriundos integralmente do ensino médio público, em cursos regulares ou da educação de jovens e adultos.

Atualmente novos dispositivos legais propiciam a ampliação destas medidas reparatórias, como por exemplo, cotas em concursos públicos em todos os níveis dos poderes legislativo, executivo e judiciários em todos os estados da federação. O racismo sempre esteve na agenda política e jurídica do Brasil, desde os primórdios de sua história pós descobrimento, revelado na forma de migração forçada de pessoas escravizadas da África, para as colônias Portuguesas da América do Século XVI até o século XIX, e também pelo projeto eugenista desenvolvido no país.

O caráter ideológico se traduz pela evidente legalização deste processo, desde as bulas papais de Nicolau V *Dum Diversos* e *Divino Amorecommuniti,* ambas de 1452, que autorizavam os portugueses a reduzir os africanos a condição de escravizados, e, mesmo após essas viagens serem proibidas, a prática não cessou, se revertendo então em tráfico de escravizados. As leis escravistas tinham um claro caráter punitivo a fim de manter o *status quo* de cativos, bem como o objetivo de destruição do ego dos africanos escravizados,

descaracterização da sua cultura, sujeitá-los a prisão e a penas domésticas, impedi-los de formar núcleos familiares, proibi-los de tomas quaisquer ações em conjunto, disseminar o medo e a desconfiança e aniquilar possíveis lideranças. Abaixo, registros de negros laborando em fazendas de café:

Figura 5: Negros trabalhando em terreiro de café



Fonte: Ermakoff (2004).

O racismo institucional, que é o aparelhamento do estado, ainda produz reflexo na sociedade atualmente mesmo passado cento e trinta e um anos da abolição da escravidão, o que nos leva a crer que a ideologização desta prática tenha sido muito eficaz. A falta de consciência da população negra sobre as mazelas que ainda sofre, hoje evidenciada pela desigualdade social, caracteriza um processo consolidado de criação de um desequilíbrio entre as raças, com os negros condenados à exclusão.

No Brasil, a desigualdade é duradoura e sistêmica, confirmada por dados de diferentes áreas da vida, e o racismo é dissimulado, operando como um fator social internalizado que a lei não consegue coibir totalmente, segundo Schwarcz (2012, p.83). A decisão jurídica mais atual, e talvez a mais importante da história do Brasil, ocorreu em Novembro de 2025, quando o STF formou maioria para reconhecer que há “um estado de coisas inconstitucional” decorrente do racismo estrutural e institucional, fruto de uma violação massiva , contínua e estrutural de direitos fundamentais que atinge as pessoas negras.

2.3 NEGROS NO BRASIL: A CHEGADA E INGRESSO NAS FORÇAS DE SEGURANÇA

Trataremos aqui, como “forças de defesa e segurança” todas aquelas atividades que foram embriões das Forças Armadas e das Polícias Militares brasileiras, objeto central desta pesquisa. Ressalto que como não existem dados robustos na BM sobre o ingresso de afrodecendentes em suas fileiras, trago obras que em paralelo podem nos ajudar a entender um pouco este processo, visto a similaridade da função e resguardado aspectos temporais e

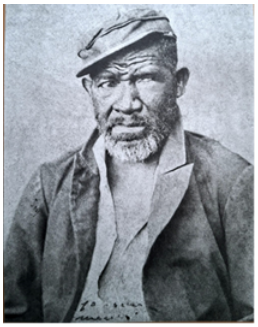
locais.

No Livro *Negros e Mesticos nas Milícias da América Portuguesa* , o Major da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG) e Pós Doutor em Ciências Humanas e Ciências Sociais Aplicadas, Francis Albert Cotta (Cotta , 2010), analisa com particular atenção a participação de afrodescendentes nestas estruturas de poder, que serviram , dentre outras coisas, como estratégias de mobilidade social para os pardos e pretos libertos, analisando fundametalmente seu protagonismo através da participação nas lutas armadas.

Nesta obra o autor cita que os pardos e negros tiveram sua inserção nestas forças de defesa e segurança de maneira tanto voluntária quanto compulsória desafiando o estereótipo da dominação e da resignação ou passividade, apesar do contexto de opressão. Ao se inserirem nos corpos militares responsáveis pelas "políticas da ordem", desenvolviam estratégias que possibilitaram a construção de redes de sociabilidade e uma certa mobilidade social, condicionada pela estrutura escravista nos séculos XVIII e XIX.

A organização militar na América Portuguesa, conforme detalhado por Cotta, era complexa e estratificada, dividida em três tipos principais de tropas: Os Corpos Regulares (tropa Paga ou de Linha), Corpos Auxiliares e Irregulares (Ordenanças). A seguir, registro histórico:

Figura 6: Soldado negro



Fonte: Ermakoff (2004).

Os corpos Regulares, também conhecida como Tropa paga ou de Linha, era composta por soldados assalariados, que recebiam soldo, uniformes, armamento, assistência médica, farinha, azeite, capim e cavalos. Inicialmente recrutados em Portugal, suas fileiras foram abertas a indivíduos nascidos na América Portuguesa durante a administração pombalina (1750-1777). Essas tropas eram organizadas em terços (posteriormente regimentos, trens e batalhões) de infantaria, cavalaria e artilharia, e estavam sujeitas a rigorosas regulamentações disciplinares e à jurisdição militar.

Os Corpos Auxiliares eram formados por vassalos que serviam em regime de tempo parcial e não recebiam remuneração regular. Eram não assalariados, armados, treinados e

disciplinados para apoiar ou, em certas ocasiões, substituir as tropas regulares. O recrutamento baseava-se geralmente no local de origem, e suas fileiras incluíam homens brancos, pardos e pretos livres. A hierarquia nesses regimentos permitia a ascensão a postos como Coronel, tenente-coronel, sargento-mor, capitães, ajudantes, tenentes e alferes. Apenas esses oficiais recebiam cartas-patente formais, o que lhes conferia jurisdição militar e isenção de certos impostos e serviços públicos. (Cotta, 2010 p. 41)

Os Corpos Irregulares, ou Ordenanças (conhecidos como "paisanos armados"), eram essencialmente "civis armados" que careciam de treinamento militar formal. Eram compostos por residentes locais que mantinham suas atividades privadas e eram ativados somente em situações de distúrbios ou necessidade. Esperava-se que possuíssem suas próprias armas e equipamentos, e não recebiam salários. Em cada Companhia de Ordenança, geralmente apenas o capitão do distrito e o alferes eram oficiais comissionados. (Cotta, 2010 p.44)

Dentro dessas estruturas, existiam unidades específicas para a participação de indivíduos negros e mestiços, o que demonstra uma formalização, ainda que segregada, da integração desses grupos no sistema militar colonial. Essa formalização não era meramente uma medida ad-hoc, mas um sistema estruturado que indicava a dependência estratégica da Coroa Portuguesa em relação a essas populações para a defesa e o controle interno. A existência de caminhos e hierarquias estabelecidas dentro dessas unidades é um elemento crucial para compreender o conceito de "carreira" militar para esses indivíduos.

Entre as unidades específicas para afrodescendentes, destacam-se: Terços de Infantaria Auxiliar de Pardos e Pretos Libertos que eram unidades de infantaria compostas por pardos ou pretos livres. (Cotta, 2010 p.61). A liderança era frequentemente exercida por um Mestre-de-Campo, muitas vezes um pardo, seguido por sargentos-mores, ajudantes, capitães, tenentes e alferes; Ordenanças de Pé de Pardos e Pretos Libertos: Companhias de milícia a pé destinadas a pardos e pretos livres; Pedestres: Especialistas em terrenos difíceis, utilizados para prevenir o contrabando e capturar escravizados fugidos.

Recebiam salários da Fazenda Real e eram comandados por capitães pardos, podendo incluir tanto indivíduos livres quanto escravizados; Homens-do-Mato, de Entradas e de Assaltos: Unidades especializadas na perseguição e captura de quilombolas (comunidades de escravizados fugidos), bandidos e guerreiros indígenas em florestas e áreas remotas. Sua hierarquia incluía capitão-mor-do-mato, sargento-mor-do-mato, capitão-do-mato, cabo-do-mato e soldado-do-mato. A inclusão de "Pedestres" e "Homens-do-Mato", que frequentemente envolviam tanto indivíduos livres quanto escravizados, revela a natureza

pragmática e, por vezes, brutal da dependência militar colonial em relação a conhecimentos especializados.

Essas unidades, focadas no rastreamento e captura, sublinham o papel complexo e, por vezes, contraditório dos indivíduos negros e mestiços que atuavam como agentes da ordem colonial (inclusive contra seus próprios, como os quilombolas) e, ao mesmo tempo, podiam se beneficiar do sistema ,por exemplo, ganhando salários ou a liberdade, apesar de na maioria das vezes ganharem apenas uma porção de farinha seca, tendo seu maior sustento vindo do lucro do extravio (o que hoje se classificaria como "espólio de guerra"). Isso expõe as posições intrincadas e, por vezes, moralmente ambíguas que esses oficiais ocupavam dentro da estrutura de poder colonial. (Cotta, 2010. P.76).

O serviço militar na América Portuguesa representou uma via significativa para a mobilidade social de indivíduos negros e mestiços, mesmo em uma sociedade profundamente estratificada pela escravidão. As patentes militares funcionavam como um poderoso meio de distinção, elevando o status social de mestiços e negros livres e, em alguns casos, permitindo-lhes abandonar o trabalho manual. A obtenção de postos como capitão, tenente e alferes era considerada uma conquista de grande relevância.

A ascensão militar não se dava isoladamente, mas estava intrinsecamente ligada a estratégias sociais e econômicas mais amplas. O casamento e a formação de famílias legítimas eram táticas empregadas por mestiços e crioulos livres para se integrar à sociedade católica portuguesa e obter respeitabilidade. A presença de oficiais militares como testemunhas em cerimônias de casamento é um indicativo de seu status social proeminente. Além disso, a posse de escravizados por muitos oficiais militares negros e mestiços demonstrava sua integração no sistema econômico e sua relativa riqueza. Frequentemente, esses indivíduos residiam em áreas mais urbanizadas, nas quais as funções administrativas e de mercado podiam sustentar seu status.

A ênfase no casamento, na família legítima e na residência urbana como estratégias de integração social, em conjunto com o serviço militar, sugere que as carreiras militares não eram caminhos isolados para a mobilidade, mas estavam profundamente entrelaçadas com esforços mais amplos de assimilação social e cultural. A patente militar concedia um status formal, mas o capital social real era construído através da adesão às normas sociais, das redes familiares e da estabilidade econômica. Isso implica que a progressão na carreira dos oficiais negros era um processo holístico, que envolvia não apenas a destreza militar, mas também uma manobra social estratégica.

A obra *Negros e Mestiços nas Milícias da América Portuguesa* de Cotta é de aplicação direta e fundamental nesta pesquisa. As formações em "milícias" e "terços" eram as principais organizações militares coloniais para afrodescendentes e podem ser consideradas análogas ou precursoras do que viria a ser entendido como algumas formações militares da PMMG ou da BM em períodos posteriores ou em contextos mais amplos. Seu trabalho, ao detalhar a estrutura e os papéis dessas unidades coloniais para indivíduos negros e mestiços, oferece o antecedente histórico e a compreensão fundamental para qualquer organização militar subsequente que envolva esses grupos.

Isso permite que esta pesquisa analise a carreira de oficiais negros não de forma isolada, mas como uma evolução a partir de formas anteriores e bem documentadas de participação militar, enriquecendo a profundidade histórica da dissertação. Sua pesquisa sobre a hierarquia interna (Mestres-de-Campo, Coronéis, Capitães, etc.) e as vias de ascensão (patentes, posse de escravizados, redes sociais) oferece um modelo analítico robusto para investigar como os oficiais negros progrediam em suas carreiras. A discussão sobre a agência dos indivíduos e a desconstrução do estereótipo da resignação é crucial para uma análise que valorize o protagonismo desses oficiais, mostrando que suas "carreiras" eram resultado de escolhas e estratégias, e não apenas de imposições.

O livro pode servir como a principal base teórica para a compreensão da inserção militar de afrodescendentes no período colonial, fornecendo um arcabouço para analisar a continuidade ou transformação dessas dinâmicas no período que se estuda a BM. Os exemplos de mobilidade social e as estratégias utilizadas por oficiais como Henrique Dias, Francisco Alexandrino, Joaquim Pereira da Silva, José Roiz Ferreira de Santo Antônio, Domingos Corrêa Vila Real e Marcolino Dias dos Santos podem inspirar a metodologia para analisar as trajetórias dos oficiais da BM na pesquisa. Além disso, a obra oferece um panorama essencial da organização militar e da sociedade colonial, permitindo contextualizar as condições e desafios enfrentados pelos oficiais negros.

Mesmo que a pesquisa se concentre em um período diferente, o trabalho de Cotta permite estabelecer pontos de contraste e comparação, identificando permanências e rupturas na carreira militar de afrodescendentes. A seguir, registro histórico de Capitão, que atuou na Companhia de Zuavos.

Figura 7: Marcolino Dias dos Santos,
Capitão na Companhia de Zuavos, que lutou na guerra do Paraguai



Fonte: Ermakoff (2004).

Já na obra *Kamba'Race:Afrodescendencias no Exército brasileiro*, o autor e ex-Graduado do exército Sionei Ricardo Leão, aborda, como o nome do sugere, a presença negros no Exército Brasileiro (EB) dedicando um caóitulo especial aos Generais negros (último posto da carreira). O livro aborda a presença de praças negros durante a campanha da guerra do Paraguai e como era a sua inserção nas tropas (tanto voluntária como compulsória), chegando proporção de um branco para 45 negros, sendo que os historiadores não são unanimes em dizer qual a porporção de livres e escravizados.

O autor narra o episódio que deu origem ao nome do livro Kamba'Race que significa na lingua Guarani "grito dos negros", quando 135 homens que contraíram cólera foram deixados á propria sorte (pelo seu comandante Coronel Camisão), em uma colina no campo de batalha durante a guerra por ser difícil a logística de transporte pelos demais integrantes do batalhão, e foram dizimados pelas tropas paraguaias. Esses enfermos, não há duvidas eram praticamente todos negros, a maioria lutando pela promessa de liberdade.(Leão, 2021 p.25). Esse episódio ilustra como os negros foram tratados praticamente em todas as batalhas qu lutara ao lados dos Brancos.

No Rio grande do Sul, por exemplo, A Batalha de Porongos, também conhecida como Massacre ou Traição de Porongos, foi um dos episódios mais trágicos e controversos da Revolução Farroupilha (1835-1845), ocorrido em 14 de novembro de 1844, no atual município de Pinheiro Machado.

O confronto se deu quando as tropas imperiais, comandadas pelo coronel Francisco Pedro de Abreu (Moringue), atacaram de surpresa e dizimaram a tropa de Lanceiros Negros do exército farroupilha, que estava acampada e, supostamente, havia sido desarmada por ordem do general David Canabarro. Mais de cem lanceiros negros, que lutavam pela

promessa de liberdade ao fim da guerra, foram mortos ou recapturados e devolvidos à escravidão, em um evento que enfraqueceu drasticamente as forças republicanas e é visto por muitos historiadores como uma traição crucial que precipitou o fim da revolução e a assinatura do Tratado de Poncho Verde meses depois.

A pesquisa de Leão (2021) ,avança aos tempos atuais e analisa a presença de oficiais generais nas fileiras do exército. Os relatos dão conta de que há a presença maciça de oficiais afrodescendentes na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) , porém essa presença não se reproduz no generalato da corporação. Esta etapa da promoção dos oficiais do exército (de coronel a general) depende da análise do alto comando da corporação, que é submetida a escolhha do Presidente da República, ou seja, mesmo que os méritos profissionais e intelectuais dos concorrentes (negros) estejam de acordo com os critérios exigidos pela corporação, este oficial não tem certeza de que será alçado ao posto de general. É um ato eminente político.

Somente em 1999 o quarto Oficial General negro da história do Exército Brasileiro foi promovido por ato do então Presidente Fernando Henrique Cardoso. (Leão 2021, p. 115-116). A história dos negros no Brasil é marcada pela escravidão de milhões de africanos trazidos à força e pela posterior luta por inclusão e reconhecimento em uma sociedade estruturada pelo racismo, que historicamente marginalizou e criminalizou a população afrodescendente, mantendo-a predominantemente na base da pirâmide social e econômica.

Não obstante, a participação de negros nas Forças Armadas e Polícias Militares é expressiva desde períodos coloniais e imperiais, na maioria das vezes como soldados rasos ou em unidades específicas, quando o ingresso era visto como um dos poucos mecanismos de ascensão social e econômica disponíveis, rompendo com o estereótipo de desordeiros, mas raramente alcançando o alto escalão das corporações, que permanece majoritariamente branco, evidenciando a persistência do racismo estrutural e a necessidade de políticas como as cotas para garantir maior representatividade , inclusive nessas instituições.

2.4 PANORAMA CONCEITUAL

Os conceitos necessários para uma melhor compreensão deste trabalho são racismo, racismo institucional, branquitude e discriminação racial. Em seguida estes conceitos serão especificados. Os mesmos, seguem devidamente examidos, a seguir.

2.4.1 **Racismo**

O racismo é uma ideologia ou um sistema de crenças e práticas que se baseia na ideia de que existem raças humanas hierarquicamente superiores e inferiores. Ele é a causa subjacente, ou seja, a raiz profunda, a mentalidade e o sistema que valida a desigualdade racial. O racismo envolve principalmente relações de poder, organização de espaços políticos e geográficos e distribuição de recursos e oportunidades, ou seja, para que o preconceito se torne racismo, ele precisa estar associado ao poder social, político e econômico. Isso permite que um grupo (historicamente, os brancos) estabeleça e mantenha o domínio sobre outros grupos raciais (historicamente, os não brancos).

Isto permite afirmar que o racismo não é uma mera disputa entre raças, como entre brancos e negros, ou brancos e indígenas, ele é um conceito geopolítico, que envolve muito mais que meras relações sociais, mas sim relações de dominação. Por este motivo é inconcebível utilizarmos o conceito de "racismo reverso" (que é uma tentativa de igualar os processos de discriminação), haja vista que as características socialmente construídas no Brasil não permitem que negros tenham domínio social, político e econômico, portanto não podendo praticar racismo. Isso não impede que não haja preconceito, ou ações discriminatórias de forma individual de pessoas negras sobre pessoas não negras.

O racismo é um fenômeno complexo e multifacetado, que transcende a mera manifestação individual de preconceito. Embora inclua a dimensão atitudinal ou cognitiva, caracterizada pela formação de opiniões e sentimentos negativos baseados em estereótipos, sua essência se aprofunda na dimensão estrutural ou institucional. Esta última refere-se a um conjunto de estruturas sociais, instituições e normas que, mesmo sem intenção explícita, perpetuam desvantagens para determinados grupos raciais e, consequentemente, privilégios para outros. A compreensão dessa dualidade é crucial para abordar a problemática de forma eficaz, indo além da análise e contemplando as raízes sistêmicas da desigualdade racial.

Segundo o sumário executivo do relatório Oju Omo - Olhar da juventude, do Fundo de população das Nações Unidas (UNFPA), de 2015, racismo:

> É um mecanismo social de exclusão e/ou inclusão desvalorizada que submete a todos e todas, embora de modos diferentes. Opera pela atribuição de sentidos pejorativos e características peculiares e negativas a determinados padrões da diversidade humana e significados sociais negativos aos grupos que os detêm. Os significados sociais negativos atribuídos a estas características são utilizados para justificar o tratamento desigual oferecido àqueles que as detêm.

No artigo *Racismo em três dimensões: uma abordagem realista-crítica*, Campos (2017), aprofunda essa discussão argumentando que o estudo do racismo enfrenta obstáculos metodológicos e teóricos devido à sua complexidade inerente, à pluralidade de definições e à carga política do conceito. Para superar tais desafios, o autor propõe uma teoria tridimensional do racismo, fundamentada no realismo crítico, que busca integrar analiticamente as dimensões ideológica, prática/ação e estrutural.

Segundo Campos, essas abordagens não são mutuamente exclusivas, mas sim diferentes ênfases de um mesmo fenômeno. A interdependência ontológica entre discurso-ideologias (cultura), ações-atitudes-práticas (agência) e estruturas-sistema-instituições (estrutura) é a chave para compreender o racismo como fenômeno socialmente construído. Manter essas dimensões separadas em um nível analítico, contudo, permite investigações empíricas detalhadas sobre como se articulam em contextos específicos.

No contexto da BM, a aplicação dessa teoria tridimensional oferece um arcabouço robusto para a análise do racismo. Na dimensão ideológica, é vital investigar a existência de crenças explícitas ou implícitas que atribuem inferioridade a oficiais negros ou justificam sua sub-representação em cargos de comando, manifestando-se em estereótipos ou na "branquitude" como padrão de excelência.

A dimensão prática-atitudinal exige a verificação de como as interações cotidianas, avaliações de desempenho e processos de seleção se manifestam de forma discriminatória, mesmo que sutilmente, destacando a relevância do "racismo sutil" ou "implícito". Por fim, a dimensão estrutural-institucional impõe a investigação das estruturas da BM que, sem intenção explícita de discriminar, perpetuam desigualdades raciais, incluindo normas, regulamentos, processos burocráticos e a "inércia sistêmica do racismo". Campos (2017) ainda ressalta que as ações antirracistas podem adquirir diversas formas e que a luta em um nível pode, paradoxalmente, reforçar o racismo em outro, exigindo uma análise crítica das próprias políticas e iniciativas para promover a ascensão de oficiais negros na corporação.

Para Almeida (2018), o racismo não é um mero desvio de conduta ou uma patologia individual, mas sim um elemento intrínseco à organização da sociedade. Em sua pesquisa ele argumenta que o racismo deve ser compreendido como uma estrutura social, parte integrante das relações econômicas, políticas e sociais que formam a sociedade brasileira. Para ele, o racismo não se resume a questões de natureza moral, desviantes ou patológicas, mas sim da forma como a sociedade se organiza e dessa organização derivam as práticas racistas, ele é estrutural porque deriva das estruturas sociais do Estado, ou seja, as que sustentam a sociedade como as jurídicas, as econômicas e as políticas.

O autor divide sua análise do racismo em três dimensões: a relação estabelecida entre racismo e subjetividade, a relação estabelecida entre racismo e Estado e a relação entre racismo e economia (Almeida 2018, p.27). Na dimensão subjetiva ou atitudinal, embora foque no aspecto estrutural, ele não ignora a dimensão individual do racismo, ou seja, o preconceito e a discriminação manifestados por pessoas. Contudo, ele os vê como derivados e reforçadores da estrutura racializada da sociedade. O preconceito individual é internalizado e reproduzido porque a estrutura social já valida e legitima certas hierarquias raciais.

Não se trata, portanto, de um problema isolado de "racistas", mas de uma sociedade que produz o racismo. Dentro desta pesquisa pode-se pensar esta dimensão relacionando aos estereótipos sobre a capacidade ou o perfil de liderança de oficiais negros afetam as avaliações de desempenho, as oportunidades de comando ou o tratamento no dia a dia. Da mesma forma nas microagressões e racismo sutil ou "implícito", caracterizado por comentários ambíguos, exclusões veladas ou tratamento diferenciado, que pode minar a autoestima, o bem-estar e a motivação dos oficiais negros, impactando seu desempenho e sua percepção de oportunidades de ascensão.

Também pode se referir à "branquitude" como padrão de excelência, ou seja, a ideia de que ela é o padrão de excelência podendo levar à valorização de características e comportamentos associados a este grupo, desvalorizando ou invisibilizando as contribuições e o potencial de liderança de oficiais negros. Na dimensão política, ainda citando o trabalho de Campos (2017), ele nos ensina que o racismo estrutura as relações de poder, determinando quem tem acesso a direitos, quem é representado e quem tem voz na sociedade.

Ele se manifesta na ausência de participação de grupos raciais minorizados nos espaços de decisão e na maneira como as políticas públicas são formuladas (ou não) para atender às demandas específicas desses grupos. A inoperância ou a ineficácia das leis antirracistas também se encaixam nesta dimensão. Transportando esta dimensão para esta pesquisa, pergunta-se: como as redes informais de apoio e indicação (o "QI" ou "quem indica") operam na BM? O racismo estrutural pode fazer com que essas redes sejam predominantemente brancas, excluindo oficiais negros e dificultando seu acesso a informações e oportunidades que são essenciais para o avanço funcional?

E por fim na dimensão econômica o racismo, não é apenas um resultado da desigualdade social, mas uma de suas causas. Ele opera para produzir e reproduzir a subordinação de grupos raciais, mantendo-os em posições desfavoráveis no mercado de trabalho, na distribuição de renda e no acesso a bens e serviços. É a forma como as relações de produção e o capitalismo se utilizam da diferença racial para criar hierarquias e explorar a

mão de obra. Embora a BM seja uma instituição pública com salários e planos de carreira definidos, a dimensão econômica do racismo estrutural pode se manifestar de formas mais sutis, mas igualmente impactantes.

Nesse sentido pode haver diferenças no acesso a oportunidades de formação e qualificação que, em longo prazo, se traduzem em melhores posições devido à pontuação requerida para a promoção que dependem destas qualificadoras, e, consequentemente, em mais privilégios no momento da ascensão funcional resultando maior remuneração ou benefícios. Por exemplo, a participação em cursos de especialização, intercâmbios ou pós-graduações que são cruciais para a ascensão pode ser desigualmente distribuída.

Ademais, a distribuição de tarefas e funções dentro da corporação pode, mesmo que não explicitamente, alocar oficiais negros em posições com menor visibilidade, menor prestígio ou menos oportunidades de desenvolvimento de habilidades que são valorizadas para a promoção, impactando indiretamente sua trajetória econômica dentro da instituição. Na figura 8, temos um esquema representativo do racismo estrutural.

Figura 8: Racismo estrutural



Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Almeida (2025).

O racismo não sustenta suas bases na ciência haja vista que de acordo com pesquisas acadêmicas não há superioridade de uma raça sobre outra, sendo ele, uma estratégia deliberadamente montada para dominação e expansão de um grupo sobre o outro. O racismo funciona como arma de dominação ideológica, econômica e política, de nações consideradas primitivas, bárbaras, inferiores e selvagens por intermédio daquelas que se consideravam nações “civilizadas”.

Ele, o racismo, se nutre das ambições expansionistas das nações dominadoras servindo como justificativa para o cometimento de crimes em nome do direito biológico, psicológico e cultural das “raças eleitas”. Há também o racismo interno nestas nações que mantém suas

classes dominantes explorando camadas de trabalhadores negros e mestiços. Podemos dizer que o racismo surgiu com o capitalismo, porém antes dele houve a tentativa de justificá-lo através de processos "sobrenaturais", primeiro submetendo os povos originários aos desígnios religiosos dos colonizadores impondo-lhes a salvação através do Deus todo poderoso e todas as suas benevolências e recompensas aos seus adeptos.

Os donos de escravizados negros podiam se utilizar do velho testamento para justificar suas atitudes pela passagem da "maldição de Cam". Após este período passou a ser utilizado o critério da seleção natural do mais apto, criando assim, talvez a melhor das justificativas para a manutenção da dominação pelo critério a raça, tendo em vista que para eles, como os europeus havia, em tese, conseguido mais êxito do que as outras nações, sendo superiores a elas, justificava-se *per si* o sistema. Desta forma criava-se um sistema muito oportuno de confluência entre o capitalismo e as doutrinas biológicas. Assim o alicerce do sistema capitalista, o racismo, buscou amparo na ciência para respaldar-se como processo civilizatório das populações que não teriam como fazê-lo de forma autônoma.

Desta forma criou-se uma espécie de competição sociopolítica das nações com base em critérios fundamentados na ciência e na sociologia antropológica para justificar uma superioridade biológica e assim determinar quem teria o direito de tutelar os demais povos. Estes processos tornaram os povos colonizados, em especial a África, uma nação de pessoas anônimas, sem cultura, sem crença, sem costumes, sem religião, sem língua e sem sistema de parentesco os quais tinham sido construídos ao longo de milênios. Portanto na América Latina em especial o racismo foi aprofundado enquanto ideologia na elite cultural e todas as práticas e pensamentos antirracistas eram consideradas "não científicas".

No sentido de endossar essa política de dominação aparecem nomes como Georges Vacher Lapouge, que foi um antropólogo francês, teórico da eugenia e do racialismo. Ele é conhecido como fundador da antropossociologia, o estudo antropológico e sociológico da raça como meio de estabelecer a superioridade de certos povos, o qual escreve sobre a superioridade do alemão em relação ao francês. Suas ideias eram endossadas no Brasil por Sílvio Romero, Euclides da Cunha, para quem a desigualdade racial era um fato comprovado "ante as conclusões do evolucionismo".

Também merece destaque a figura de Renato Kehl, presidente da Sociedade Brasileira de Eugenia, na qual figuravam pessoas como Olavo Bilac, por exemplo. O período que sucedeu a abolição foi o do surgimento do nazifascismo na Europa, quando os ideais racistas se reforçaram ainda mais. No Brasil estes ideais se concretizaram, por exemplo, na política de imigração, que condenava a entrada de negros e asiáticos no país. Depois da derrota do

nazismo, houve uma rearticulação contra o racismo que contou com muitos intelectuais brasileiros, em especial os das ciências sociais.

Em 1935, por exemplo, surge o Manifesto dos Intelectuais contra o preconceito racial em que se enfatiza o racismo como anticientífico. Assinam o documento, dentre outros, Roquete Pinto, Maurício de Medeiros, Artur Ramos, Gilberto Freyre, Hermes Lima, Leônidas de Rezende e Joaquim Pimenta. Em seguida podemos citar o Manifesto contra o racismo, da Sociedade Brasileira de Antropologia e Etnologia, que foi aprovado por aclamação no dia 3 de setembro de 1942. O documento terminava nos seguintes termos:

> (…) queremos oferecer a todo o mundo civilizado a nossa magnífica filosofia no tratamento das raças como o maior protesto científico e humano e a maior arma espiritual contra as ameaças sombrias da concepção nazista da vida, este estado patológico de espírito que pretende envolver a humanidade numa espessa e irrespirável atmosfera de luto. (Revista Princípios, Ed. 34).

Houve dois congressos afro-brasileiros, o primeiro em 1934 e o segundo em 1937, e em ambos a preocupação com relação ao problema étnico racial no Brasil chegou a apontar a escravização como causa do atraso do país. No terceiro congresso em 1982, que contou com nomes como Gilberto Freire, Décio Freitas, Clóvis de Moura e Raimundo de Souza Dantas, vão na direção em reabilitar o processo de miscigenação no país e destacar a participação social do negro na formação histórica do país.

2.4.2 **Racismo institucional**

Racismo institucional é a instrumentalização das instituições pelo sistema racista, para que elas operem de forma a perpetuar e promover a manutenção desse sistema. O termo foi criado por Stokely Carmichael e Charles Hamilton, integrantes dos Panteras Negras[3], que em 1967 escreveram *Black Power: the politics of liberation in America*. Segundo os autores, racismo institucional é "a falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica." (Carmichael e Hamilton, 1967, p.4). Ou seja, ele é um mecanismo estrutural que promove a exclusão social, econômica e política de grupos racialmente subordinados dentro das estruturas organizacionais (faculdades, organizações de saúde, de segurança, órgãos do setor privado, etc.).

[3] O termo panteras negras refere-se ao Partido dos Panteras Negras, uma organização política marxista-leninista e de poder negro fundada em 1966, nos Estados unidos. O partido visava defender os direitos da comunidade negra, combater a violência policial e promover o auto sustento e autonomia da população negra.

Para os autores, o racismo institucional não se limita a atos individuais de preconceito ou discriminação, mas sim, uma forma sistêmica de manifestação do racismo que é inerente as estruturas e ao funcionamento das instituições sociais, políticas e econômicas. Eles argumentam que o racismo institucional ocorre quando a instituição deixa de prover um serviço adequado a alguma pessoa em virtude da sua cor, cultura, origem racial ou étnica, operando de forma mais sutil que o racismo individual, e por isso mais difícil de ser detectado.

O racismo institucional pode estar enraizado nas rotinas, procedimentos e tradições que perpetuam a desigualdade racial, resultando em danos coletivos para a comunidade negra, como falta de moradia digna, acesso a educação, a saúde e a oportunidades econômicas, sendo considerado pelos autores como uma versão peculiar do colonialismo. Eles destacam o fato que as instituições atuam criando padrões que privilegiam as pessoas brancas em detrimento das negras, como por exemplo, a exigência de "boa aparência" para se candidatar a uma vaga de emprego. As referências estudadas apontam que geralmente essa boa aparência é associada a um padrão estético próprio de pessoas brancas.

Almeida (2018) também contribui para este debate, afirmando que o racismo que é expresso pelas instituições de algum modo reflete uma ordem social que ela visa resguardar, ou seja, o racismo que cada instituição venha a expressar faz parte de uma estrutura que traz essa série de conflitos. O autor de forma categórica e direta nos ensina: " as instituições são racistas porque a sociedade é racista" (Almeida, 2018 p. 36).

O autor aduz afirmando que as instituições devem sempre se manter vigilantes pois se não atuarem de maneira ativa, com práticas antirracistas efetivas, os problemas de desigualdades raciais facilmente irão reproduzir o racismo tido como "normal" em toda a sociedade e a instituição atuará como correia de transmissão, tanto das microagressões que a comunidade negra sofre (piadas, isolamento, silenciamento), quanto dos privilégios para as pessoas não negras.

2.4.3 **Branquitude**

A branquitude, conforme abordada por Cida Bento e Lia Vainer Schucman, transcende a mera descrição de uma característica fenotípica para se configurar como uma categoria social e política que revela um sistema de privilégios e dominação. Não se trata apenas de ser branco, mas de ocupar uma posição de centralidade e normatividade em sociedades marcadas pelo racismo.

Para Cida Bento, em sua obra amplamente citada *Pactos Narcísicos do Racismo: Branquitude e Poder nas Organizações Empresariais e no Serviço Público* (2002), que estuda a manifestação da racialidade branca no discurso dos gestores de duas prefeituras do sudeste brasileiro, a branquitude opera por meio de um "pacto narcísico". Esse pacto se manifesta como um acordo implícito e muitas vezes inconsciente entre indivíduos brancos para manter e reproduzir privilégios raciais, reforçando a crença em sua própria superioridade e, consequentemente, a subalternização de grupos raciais não brancos (Bento, 2002 p.7).

No contexto das organizações, como a Brigada Militar, esse pacto pode ser percebido na perpetuação de estruturas que favorecem a ascensão de indivíduos brancos, enquanto criam barreiras para oficiais negros, mesmo que não haja discriminação explícita ou intencional. A branquitude, aqui, se traduz na invisibilidade de sua própria condição como raça, tomando-se como o universal, o neutro, o padrão a ser seguido. A BM, como toda instituição de poder e segurança no Brasil, é atravessada por esse pacto, o que explica a exclusão do oficial negro do círculo de tomada de decisão.

Lia Vainer Schucman, em *Entre o Encardido, o Branco e o Branquíssimo: Branquitude, Hierarquia e Poder na Sociedade Brasileira* (2012), aprofunda a compreensão da branquitude ao desvendar suas diferentes nuances e estratificações dentro da própria população branca. Schucman demonstra que a branquitude não é homogênea, existindo hierarquias internas baseadas em fatores como classe social e origem, mas todas elas se beneficiam da posição de privilégio em relação aos grupos não brancos. A autora ressalta a "naturalização dos privilégios" e a "cegueira racial" dos indivíduos brancos, que muitas vezes não percebem ou minimizam as vantagens que possuem simplesmente por sua condição racial. Essa cegueira contribui para a manutenção do *status quo* e dificulta o reconhecimento e o combate ao racismo estrutural.

Complementarmente, outros autores reforçam essa perspectiva. Ruth Frankenberg, em *White Women, Race Matters: The Social Construction of Whiteness* (1993), foi uma das pioneiras na análise acadêmica da branquitude como um local de poder estrutural, um conjunto de práticas culturais e um conjunto de identidades raciais. Ela (uma mulher branca) destaca como a branquitude é construída socialmente e como seus privilégios são reproduzidos em diversas esferas da vida social. Da mesma forma, Kabengele Munanga e Nilma Lino Gomes, em diversas de suas obras sobre relações raciais no Brasil, abordam como a ideologia do branqueamento e o mito da democracia racial são mecanismos que operam para consolidar a branquitude como norma e manter a subordinação dos negros na sociedade brasileira.

Em síntese, para esta pesquisa, o conceito de branquitude, a partir de Bento e Schucman, se refere a um constructo social, político e histórico que designa a posição de poder e privilégio ocupada por indivíduos brancos em uma sociedade racialmente hierarquizada. Essa posição se manifesta na naturalização de privilégios, na invisibilidade de sua própria raça como categoria, na formação de pactos (conscientes ou inconscientes) de manutenção de poder e na criação de barreiras sistêmicas que impedem a ascensão de indivíduos não brancos em instituições como a Brigada Militar. Compreender a branquitude é essencial para desvelar as dinâmicas raciais que operam de forma velada e complexa, mesmo em contextos em que a discriminação explícita parece ausente.

2.4.4 **Discriminação racial**

É fundamental compreender que a discriminação racial não é apenas um resultado de atitudes individuais, mas um processo que se enraíza na própria estrutura da sociedade, perpetuando hierarquias e desigualdades. Discriminação racial é a materialização do racismo. A discriminação racial pode ser definida como o tratamento diferenciado e prejudicial dado a indivíduos ou grupos com base em sua raça ou etnia, resultando em desvantagens e exclusão em diversas esferas da vida social (Almeida, 2018 p.25).

O autor reforça que este fenômeno não se limita a atos individuais de preconceito (atitudes e crenças negativas), mas se manifesta de forma direta ou indireta, multifacetada e operando diversos níveis. No nível individual ou interpessoal quando se refere a condutas diretas de preconceito e segregação por parte de pessoas em suas interações cotidianas. Pode ser explícita (ofensas) ou sutil/implícita (microagressões, vieses inconscientes que levam a tratamentos desiguais em entrevistas de emprego, atendimento, etc.).

No nível Institucional envolve as normas, políticas, práticas e sistemas de instituições (como a Brigada Militar, escolas, hospitais, empresas, o sistema jurídico) que, mesmo que não tenham a intenção explícita de discriminar, produzem e reproduzem desigualdades raciais. O racismo estrutural (Almeida, 2018) é a base para a discriminação racial e para o racismo institucional, pois as instituições operam dentro de uma estrutura social já racializada, na qual certas raças são historicamente privilegiadas e outras desfavorecidas, conforme já dito.

Essas discriminações no campo institucional se manifestam em políticas e práticas aparentemente neutras que têm um impacto desproporcionalmente negativo sobre determinados grupos raciais (ex: critérios de promoção que beneficiam quem teve acesso a certas redes ou formações, culturalmente mais acessíveis a um grupo), ausência de ações

afirmativas ou mecanismos de correção para desigualdades históricas, e pela inércia sistêmica que mantém a sub-representação de grupos raciais em posições de poder e acesso a recursos.

As discriminações raciais também podem aparecer no campo do discurso, ou campo ideológico referindo-se a produção e disseminação de ideias, estereótipos e narrativas que inferiorizam ou marginalizam grupos raciais específicos, legitimando e naturalizando a discriminação em diferentes níveis. Por experiência pessoal, asseguro que na BM é bastante comum ouvirmos as seguintes expressões quando os colegas de farda querem se referir a determinado (a) oficial ou praça: "o negão fulano", ou "o nego beltrano", "a nega cicrana", mas quando estas mesmas pessoas se referem a colegas brancos (a)s são chamadas pelo posto ou graduação o "Capitão Fulano", o "Sargento Beltrano", a "Coronel Sicrana", ou seja, como frisamos no conceito de branquitude, apenas os negros passam por este processo de racialização.

Almeida (2018) denomina a discriminação direta como o repúdio ostensivo a certos grupos motivado por razões raciais exemplificando como ocorre em países onde a entrada de negros, judeus ou muçulmanos em estabelecimentos comerciais é proibida. Já a discriminação indireta ocorre quando a situação de grupos minoritários é ignorada, ou quando são impostas regras de neutralidade racial, sem levar em consideração as diferenças sociais significativas.

A discriminação racial é, de fato uma derivação do racismo. Para entender a relação entre racismo e discriminação racial, é útil pensar no racismo como um sistema mais amplo e na discriminação racial como uma de suas manifestações mais visíveis e prejudiciais. O racismo é o sistema, a ideologia, a estrutura, enquanto discriminação racial é a **ação**, a **prática**, o **comportamento** (grifo do autor). A discriminação racial é a ação ou prática que resulta do racismo. É o tratamento desigual dado a indivíduos ou grupos com base em sua raça, cor, etnia, ascendência ou origem nacional.

A discriminação racial ocorre quando o preconceito e o poder se traduzem em atos concretos que negam direitos, oportunidades ou benefícios, ou que impõem ônus e desvantagens, como por exemplo, negar um emprego, uma promoção, uma moradia, ou acesso a serviços públicos devido à raça de uma pessoa, tratar alguém de forma depreciativa, abordagens baseadas no perfilamento racial por parte da polícia ou a aplicação desigual de regras, leis e regulamentos.

Se o racismo é a causa, a discriminação racial é o efeito na vida das pessoas, a consequência prática, a forma como o racismo se manifesta no dia a dia das pessoas. Não haveria discriminação racial sistemática e persistente sem a ideologia e a estrutura do racismo

para sustentá-la. É o racismo que fornece a lógica para a discriminação, e o poder para implementá-la.

A historiadora Juliana Bezerra (2011), além destes conceitos ainda nos apresenta um terceiro, o conceito de preconceito racial, que é uma opinião preconcebida sobre determinado grupo ou pessoa, sem qualquer informação ou razão. Não obstante, a autora apresenta a representação abaixo (figura 9) para melhor delinear estas diferenças conceituais:

Figura 9: Diferença entre preconceito, racismo e discriminação.

	Preconceito	Racismo	Discriminação
Significado	O preconceito é uma opinião feita de forma superficial em relação a determinada pessoa ou grupo, que não é baseada em uma experiência real ou na razão.	O racismo é a crença de que os membros de uma etnia possuem características, habilidades ou qualidades específicas desta etnia e, portanto, seriam uma "raça" superior às outras.	A discriminação refere-se ao tratamento injusto ou negativo de uma pessoa ou grupo, por ela pertencer a certo grupo (como etnia, idade ou gênero). É o preconceito ou racismo em forma de ação.
Motivo	Baseado na ignorância ou em estereótipos.	É um resultado do preconceito, causado pela antipatia e pelo ódio a pessoas com diferentes cor de pele, costumes, tradições, idioma, local de nascimento, etc.	Pode ser causada pelo racismo ou preconceito para com pessoas de diferente idade, gênero, raça, habilidades, orientação sexual, educação, estado civil ou antecedentes familiares.
Resultados	Pode resultar em racismo ou discriminação de um determinado grupo.	Normalmente, o resultado é a discriminação ou preconceito com base na etnia, causando efeitos adversos como escravidão, guerras e xenofobia.	Conduz à rejeição e exclusão de um certo grupo de pessoas, assim como causar o *bullying*, segregação e exclusão social, etc.
Manifestação	Como crença.	Como crença.	Ação.
Natureza	Não consciente.	Consciente e não consciente.	Consciente e não consciente.
Ação legal no Brasil	Não pode ser levado à justiça, pois não representa uma ação.	Pode ser levado à justiça, segundo a Lei 7.716/89.	Pode ser levado à justiça, segundo a Lei 7.716/89.
Exemplo	Uma pessoa achar que alguém com obesidade não emagrece apenas porque é preguiçosa.	Uma pessoa ser considerada mais violenta apenas pela cor da pele.	O fato de homens e mulheres receberem salários diferentes para realizar o mesmo trabalho.

Fonte: Bezerra (2011, n.p.).

Portanto pode-se afirmar que não haveria discriminação racial sem o racismo para sustentá-la, pois é ele quem fornece a lógica e o poder para a sua implementação. Então se reforça aqui que a medição da discriminação racial se apresenta menos complexa nos trabalhos acadêmicos, em contraste com a medição do racismo, uma vez que tal distinção decorre da própria natureza conceitual e das metodologias aplicáveis a cada fenômeno.

A discriminação racial configura-se por atos e práticas observáveis de tratamento desigual, calcados na raça, passíveis de quantificação por dados empíricos – como taxas de emprego, renda e acesso a serviços – ou por meio de estudos de percepção e experimentos sociais. Por outro lado, o racismo abrange uma dimensão mais vasta, englobando ideologias, estruturas e práticas institucionais que perpetuam as desigualdades raciais, muitas vezes de

forma velada, sistêmica e não intencional o que invariavelmente dificulta sua mensuração direta e precisa.

2.5 PORQUE É TÃO DIFÍCIL MEDIR A DISCRIMINAÇÃO?

No campo da sociologia da desigualdade, poucos temas se revelam tão centrais e, ao mesmo tempo tão metodologicamente desafiadores quanto a aferição dos processos de discriminação. Foi utilizado como base para a tarefa de explicar esta dificuldade o artigo *Medir a Discriminação* de Devah Pager (2007), que captura essa tensão fundamental ao descrever o tema como "fascinante e frustrante para os cientistas sociais" (Pager, 2007 p.65). A fascinação, explica Pager, reside no reconhecimento da discriminação como um "mecanismo poderoso, subjacente a muitos padrões históricos e contemporâneos de desigualdade".

A frustração, por sua vez, emana de sua natureza "evasiva e difícil de medir". Esta dualidade, apresentada logo na abertura do artigo, estabelece o problema central que Pager se propõe a desvendar: como capturar empiricamente um fenômeno social onipresente, mas frequentemente invisível? Vede,

> A discriminação pode ser um tema frustrante por ser difícil de se medir. Ao longo do tempo as ciências sociais na questão da discriminação, tem produzido mais e melhores técnicas para isolar, identificar e documentar os efeitos da discriminação. Algumas técnicas são os estudos de percepção, sondagem de atitudes, análises estatísticas, experimentos de laboratório e experimentos de campo. (Pager 2007, p.64).

A dificuldade em mensurar a discriminação não é um mero obstáculo técnico; é uma característica intrínseca ao fenômeno em sua manifestação contemporânea. Como aponta a pesquisadora, em virtude de normas sociais e sanções legais que proíbem o tratamento desigual explícito (traço um paralelo com instituições como a BM na qual além das normas legais, ainda há os regulamentos internos), as formas modernas de discriminação raramente são abertas. Elas se tornaram mais sutis, encobertas e, muitas vezes, operam de maneira não intencional ou através de mecanismos institucionais.

Essa transformação do próprio objeto de estudo torna os métodos tradicionais de observação direta ou autorrelato cada vez menos eficazes. A evasividade da discriminação não é, portanto, uma falha do objeto, mas uma de suas características definidoras no contexto atual, o que implica que a frustração dos cientistas sociais não decorre de uma suposta incompetência, mas do fato de que o "alvo" social se moveu e se tornou mais complexo.

Pager (2007, p.66) cita: “Por exemplo: estudos baseados em entrevistas, ou em análises estatísticas de grande escala, representam frequentemente bem a população em geral, mas deixam uma margem de incerteza quanto à precisão de suas medidas sobre discriminação”. Imagine um cenário demasiado comum: duas candidaturas chegam à mesa de uma comissão de promoções da BM, para disputar uma vaga apenas. Ambas são excelentes, com currículos quase idênticos em termos de formação, experiência e qualificações.

Uma pertence a um candidato branco, a outra a um candidato negro. Após o escrutínio, o candidato branco recebe a promoção ao posto de Coronel. O candidato negro, ao receber a notícia da rejeição, questiona-se: Foi apenas má sorte? O outro candidato recebeu pontuação maior, porque era efetivamente melhor? Ou estaria em ação uma força invisível, uma desvantagem sutil, mas decisiva ligada à sua raça? Como poderia ele prová-lo?

Esta situação hipotética encapsula um dos desafios mais persistentes e complexos das ciências sociais. Isolar e medir a discriminação é como tentar “pesar um fantasma”. Está lá, muitos sentem a sua presença e veem os seus efeitos, mas capturá-la com provas irrefutáveis é uma tarefa hercúlea. É neste ponto crítico que a socióloga Devah Pager fez uma intervenção fundamental, argumentando que a forma como respondemos a esta questão define a nossa capacidade de compreender a desigualdade moderna.

No complexo mundo da investigação sobre discriminação, Pager emitiu um aviso poderoso: tornamo-nos um campo nos quais os instrumentos que usamos são tão importantes quanto as perguntas que fazemos. Descobrir o método certo não é apenas um detalhe técnico para acadêmicos; é a própria base para a criação de qualquer conhecimento válido sobre o assunto. Pager observou que os debates públicos cruciais sobre a discriminação ainda sofrem frequentemente pela ausência de técnicas rigorosas de mensuração.

Isto a levou a colocar a questão mais importante do campo: “**Como separar os efeitos gerados pela raça das várias outras fontes de desigualdade social?**” (grifo do autor). A resposta a esta questão exige que os nossos métodos sejam tão sofisticados quanto o próprio problema. O trabalho de Pager não foi um simples guia de “como fazer”. Foi um diagnóstico profundo de todo o campo de estudo, mapeando as cinco principais formas como os investigadores tentam abordar este problema: estudos de percepção, sondagens de atitudes, análises estatísticas de bancos de dados de grande escala e experimentos de laboratório e experimentos de campo.

A escolha de um método de investigação não é uma decisão neutra ou puramente técnica; é uma declaração sobre o que uma sociedade está disposta a aceitar como prova. Uma sociedade que se baseia apenas em perguntar às pessoas, se elas são preconceituosas ou não,

chegará a conclusões muito diferentes de uma que utiliza experiências de campo para observar o comportamento real.

Os meios de comunicação, os decisores políticos e o público em geral muitas vezes não distinguem a qualidade das provas. Consequentemente, se um método mais simples, mas menos preciso como uma sondagem de atitudes for mais barato e fácil de divulgar, as suas conclusões podem dominar a narrativa pública. Isto significa que o "estado da arte" no discurso público pode estar décadas atrás do "estado da arte" na metodologia científica. A nossa conversa coletiva sobre discriminação é, portanto, frequentemente moldada pelas formas de prova mais fracas, e não pelas mais fortes, o que pode levar a políticas ineficazes ou mal orientadas.

As abordagens mais comuns e intuitivas para estudar a discriminação envolvem simplesmente perguntar às pessoas. Estes métodos, divididos em estudos de percepção e sondagens de atitudes, formam a base de grande parte da nossa compreensão pública sobre o preconceito e a discriminação. O seu apelo reside na sua simplicidade e escala, mas as suas limitações revelam por que razão perguntar nunca é suficiente. Sobre isto ela afirma: "O calcanhar de Aquiles da pesquisa por sondagem é, na verdade, sua incapacidade em dar efetivamente conta das muitas fontes possíveis de distorção (ou causas não medidas), o que compromete sua capacidade de estabelecer vínculos causais precisos". (Pager 2007, p.72)

Os estudos de percepção focam-se na experiência subjetiva da discriminação. Fazem perguntas diretas aos indivíduos sobre as suas próprias vidas, tais como: "No último ano, sentiu que foi tratado injustamente por causa da sua raça?". O objetivo é medir o sentimento de ser alvo de discriminação. Estes estudos são valiosos para captar o custo psicológico e emocional da desigualdade e para entender como as populações se sentem em relação ao seu tratamento na sociedade. Ela aponta:

> O que ignoramos, a partir dessa linha de pesquisa, é o quanto essas tendências **representam apenas percepções**, confrontadas com uma descrição acurada da realidade. O que é uma evidência flagrante de discriminação, a partir de um ponto de vista, pode ser apenas um mal-entendido a partir de outro. O oposto pode ser também um problema – atos de discriminação são, com frequência, imperceptíveis para a vítima. Embora seja muito importante para a experiência vivida e concreta dos indivíduos (validade externa), o emprego de percepções só pode oferecer um retrato incompleto da existência da discriminação (validade interna). (Pager 2007, p. 68).

As sondagens de atitude, por outro lado, invertem a questão. Em vez de perguntarem sobre as experiências das pessoas, perguntam sobre as suas crenças e sentimentos em relação a outros grupos. Questões clássicas em sondagens como o General Social Survey (GSS) nos Estados Unidos podem incluir: "Você se sentiria confortável com uma pessoa de outra raça a

mudar-se para a sua vizinhança?". O objetivo aqui é medir o nível de preconceito numa população, rastreando as mudanças nas normas e crenças sociais ao longo do tempo.

O apelo destes métodos é inegável. São relativamente fáceis de aplicar, podem ser implementados em grande escala para cobrir populações inteiras e produzem estatísticas claras e fáceis de relatar que são perfeitas para manchetes de notícias (X% das pessoas acreditam que...). Fornecem um diagnóstico social rápido e um termômetro das opiniões públicas.

Apesar da sua popularidade, estes métodos sofrem de falhas fundamentais que limitam severamente a sua capacidade de provar a ocorrência de atos discriminatórios. A primeira e mais significativa é o "hiato atitude-comportamento". Existe uma vasta e bem documentada diferença entre o que as pessoas dizem acreditar e como realmente se comportam em situações do mundo real. Uma pessoa pode expressar sinceramente crenças igualitárias numa promoção, por exemplo, afirmando que a raça não importa nessa decisão, mas ainda assim agir com base em preconceitos inconscientes ao escolher entre 2 candidatos. O inquérito capta a sua autoimagem idealizada, não necessariamente as suas ações automáticas.

Intimamente relacionado está o "viés de desejabilidade social", a tendência das pessoas para darem respostas que as façam parecer bem aos olhos dos outros (e de si mesmas). Numa sociedade na qual o racismo aberto é amplamente considerado tabu, muito poucas pessoas admitirão ter opiniões preconceituosas quando questionadas, mesmo que as tenham. As perguntas podem, portanto, estar medindo o seu conhecimento das normas sociais – o que é a resposta "correta" a dar – em vez das suas verdadeiras atitudes. Segundo a autora:

> Uma das principais críticas à pesquisa de atitudes diz respeito ao fato de ela ser vulnerável ao viés do que é socialmente desejável, ou seja, à pressão sobre os entrevistados por respostas "politicamente corretas", mesmo que isso implique distorcer ou desmentir suas crenças verdadeiras. Ao mapear tendências de atitudes raciais ao longo do tempo, é difícil separar as mudanças nas crenças dos entrevistados das pressões crescentes no sentido de apresentar respostas socialmente apropriadas (não discriminatórias). (Pager 2007, p.69).

Finalmente, os estudos de percepção enfrentam o "problema da atribuição". Para um indivíduo que enfrenta um resultado negativo, como não conseguir uma promoção, um emprego ou ser abordado pela polícia, é incrivelmente difícil saber com certeza se o evento foi devido à sua raça ou a algum outro fator. Embora o sentimento de discriminação seja um dado social importante por si só, não constitui uma prova objetiva de um ato discriminatório.

Já se afastando do que as pessoas dizem para o que os grandes conjuntos de dados revelam sobre as suas vidas, a análise estatística representa um salto significativo em rigor. Em vez de se basear em percepções ou atitudes declaradas, este método examina os resultados

observáveis em grande escala – rendimento, riqueza, taxas de encarceramento, resultados de saúde – para identificar padrões de desigualdade em toda a sociedade. Este método tem o poder de tornar o invisível visível, mas também encontra uma parede fundamental na sua busca pela causalidade.

A principal força da análise estatística reside na sua capacidade de nos mover para além de percepções individuais e documentar padrões massivos de disparidade. Usando dados de censos, dados governamentais ou registros administrativos (como os da BM, por exemplo), os investigadores podem quantificar com precisão a dimensão do fosso de riqueza racial, as diferenças nas taxas de condenação penal, as disparidades nos resultados de saúde entre grupos, ou a diferença no tempo de promoção entre oficiais negros e não negros.

É através deste método que sabemos, inegavelmente, que a desigualdade existe em grande escala. Fornece as provas concretas de que certos grupos raciais se saem sistematicamente pior do que outros em quase todas as medidas de bem-estar social. Este trabalho é essencial para estabelecer a existência de um problema social que requer atenção. Apesar do seu poder descritivo, a análise estatística luta com a questão central de Pager: provar que a discriminação é a causa das disparidades observadas. O desafio reside no famoso mantra estatístico: correlação não é causalidade. Uma estatística pode mostrar que os americanos negros têm, em média, rendimentos mais baixos do que os americanos brancos. No entanto, não pode, por si só, provar que a discriminação no mercado de trabalho é a razão.

O problema é o que ela chamou de variáveis de confusão, ou seja, outros fatores que estão correlacionados tanto com a raça como com o resultado (neste caso, o rendimento) e que podem ser a verdadeira causa da disparidade. Por exemplo, podem existir diferenças na riqueza geracional, na qualidade das escolas frequentadas, nas redes sociais e profissionais ou na localização geográfica, e todos estes fatores influenciam o rendimento. Como a raça na sociedade está frequentemente ligada a estes outros fatores, torna-se difícil desembaraçar o efeito da raça por si só.

Os estatísticos tentam resolver este problema “controlando” ou “mantendo constantes” estas outras variáveis. Usando técnicas de regressão, eles podem comparar os rendimentos de indivíduos negros e brancos que têm o mesmo nível de educação, a mesma profissão, a mesma idade e vivem na mesma região. Se uma diferença de rendimento persistir mesmo depois de contabilizar todos estes outros fatores, o argumento de que a discriminação desempenha um papel torna-se mais forte. A porção inexplicada da diferença é frequentemente atribuída à discriminação.

No entanto, este método nunca é perfeito devido ao problema da variável omitida. Haverá sempre variáveis não medidas ou imensuráveis que poderiam influenciar o resultado. A qualidade da educação de uma pessoa não é totalmente captada pelo número de anos de escolaridade; a força da sua rede profissional é notoriamente difícil de quantificar. Um cético pode sempre argumentar que a diferença restante não se deve à discriminação, mas a alguma outra variável que o modelo não conseguiu incluir. É aqui que a análise estatística, apesar de toda a sua sofisticação, atinge o seu limite na prova definitiva da causalidade.

3. CARREIRA, FORMAÇÃO E PROMOÇÃO DE OFICIAIS DA BRIGADA MILITAR/RS

Neste capítulo será tratada a estruturação das carreiras da Brigada Militar, englobando os processos de formação e promoções de oficiais. Especificamente veremos como a adoção de critérios subjetivos pode impactar negativamente na carreira dos oficiais negros e como o racismo estrutural pode acionar vieses subjetivos que geram desequilíbrios significativos na trajetória desses profissionais.

3.1 ESTRUTURAÇÃO DAS CARREIRAS DA BRIGADA MILITAR

Antes de falar especificamente sobre a formação e a promoção dos Oficiais da Brigada Militar é necessário contextualizar quem são esses profissionais e quais são as suas funções. Costuma-se dizer que a BM, assim como a demais PMs do Brasil, possui "duas portas de entrada", ou seja, as pessoas podem entrar como praças ou oficiais da corporação. No caso específico da BM, mesmo pertencendo à mesma instituição, oficiais e praças possuem carreiras distintas, tendo quatro níveis, ou graus hierárquicos cada, o que enseja planos de carreira diferentes.

O primeiro grau hierárquico da carreira dos oficiais (chamado de "posto") é o de Capitão PM, seguido pelos postos de Major PM, Tenente Coronel PM e Coronel PM. Já os graus hierárquicos da carreira das Praças (chamado de graduação) são compostos pelas Graduações de Soldado PM, 2º Sargento PM, 1º Sargento PM e Tenente PM[4].

[4] Foram as leis complementares 10.990, 10.991, 10.992, 10.993, 10.996 e 11.000 de 1997 que promoveram significativas mudanças na estrutura da Brigada Militar, dentre elas a alteração dos seus quadros, extinguindo as graduações de Subtenente, Terceiro Sargento, Cabo e os postos de Aspirante a oficial e Segundo Tenente, tornando a Brigada militar a única no Brasil a ter este modelo de carreira, com quatro níveis na carreira dos oficiais e outros quatro na carreira das praças.

Outras diferenças nestas carreiras são materializadas pela formação inicial, sendo a dos Oficiais feita exclusivamente na Academia de Polícia Militar (APM) a "Fonte de Líderes", enquanto a formação e especialização das praças ocorre em outras escolas vinculadas ao Departamento de Ensino (DE) como a Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Sargentos (EsFAS) e as Escola De Formação e Especialização de Soldados (EsFES), sendo a última localizada em três locais, Porto alegre, Montenegro e Osório.

Em anos anteriores a BM teve até mesmo Soldados e Sargentos formados em Órgãos Policiais Militares (OPM)[5] que tinham estrutura para receber cursos. Os processos seletivos e exigência de ingresso são outra diferença, sendo atualmente requerida graduação superior em Direito para os oficiais e nível médio para as praças.

Sobre este ponto, saliento que antes da mudança legislativa de 1997, a exigência para ingresso dos oficiais também era ensino médio, sendo visivelmente mais notada a presença de oficiais negros nas fileiras da corporação. Após o aumento da exigência para o Bacharelado em Direito, a presença de negos no oficialato da corporação caiu significativamente, conforme podemos constatar no trabalho intitulado "A presença de oficiais negros na carreira de nível superior da Brigada Militar e a adoção do sistema de cotas raciais no Concurso para ingresso no curso superior de polícia militar" (Santos, 2014).

Neste trabalho, apresentado no Curso Superior de Polícia Militar (CSPM), o oficial aponta que o aumento da exigência do nível de escolaridade para curso superior em Direito, como requisito de ingresso para a carreira de oficial da BM, diminuiu a presença de candidatos negros, pois estes não alcançam os bancos acadêmicos deste curso nas Universidades tanto quanto os seus concorrentes brancos, mesmo com o advento do sistema de cotas no ensino superior, pois ainda há outros fatores socioeconômicos que são determinantes para esse acesso como a renda familiar, por exemplo, necessária para manter este estudante no curso, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresentados pelo pesquisador.

No Estado do Rio Grande do Sul, o sistema de reserva de vagas nos concursos públicos, em âmbito estadual, foi efetivado através da Lei n. º 14.147, de 19 de dezembro de 2012, o que diminuiu essa disparidade adotando a proporcionalidade de representação da população negra no RS apontada pelo IBGE. A remuneração da carreira também é distinta,

[5] OPM são unidades convencionais de policiamento, como Batalhões, ou outros órgãos de apoio, que não são escolas vinculadas ao DE, mas que em decorrência da necessidade podem ser adequadas para receber cursos de formação e especialização.

tendo diferenças que atualmente não são proporcionais entre os graus hierárquicos das carreiras, e sim, escalonados do topo até a base, ou seja, do Coronel ao Soldado.

Também há diferença nas responsabilidades e atribuições entre postos e graduações sendo as atinentes aos oficiais o comando, o planejamento, direção e gestão administrativa e financeira, tomada de decisões estratégicas e atribuições entre postos e graduações sendo as atinentes aos oficiais o comando, o planejamento, direção e gestão administrativa e financeira, tomada de decisões estratégicas e táticas, elaboração de diretrizes, normas e procedimentos operacionais, além de representar a corporação.

Às praças cabe a fiscalização e execução operacionais e técnica, execução de atividades administrativas e de suporte, cumprimento das ordens e diretrizes operacionais, policiamento ostensivo nas ruas e atendimento direto à população. Sobre o título desta pesquisa: **O lado negro da força** (grifo do autor), apesar de parecer uma menção ao filme da saga *Stars Wars*, cujo lado negro da força representa um conceito fundamental da facção do mal que se alimenta de emoções negativas como medo, ódio e raiva e cujo personagem principal é o vilão "Darth Vader", a relação é por conta de uma manifestação de racismo recreativo que estabelecia dentro dos muros da Academia de Polícia Militar, nos anos entre 1991 e 1994, quando lá estive fazendo o Curso de Formação de Oficiais.

Explico: um aluno-oficial do 4º ano tinha o hábito de reunir os colegas negros contemporâneos de curso (do 1º, 2º, 3º e seus colegas do 4º ano). O local da reunião era na parte superior da rampa de acesso aos alojamentos, local pouco utilizado porque demandava certa habilidade para subir. Lá reunidos os alunos negros, o veterano dava "instruções" de como agir para nos protegermos de possíveis atos de racismo, pedia que fossemos unidos e parceiros apesar da hierarquia entre os diferentes anos de curso, nos apoiando mutuamente; trocávamos experiências da própria formação (os mais antigos davam dicas aos mais modernos, compartilhavam trabalhos e provas já feitas) e combinávamos atividades "extraclasse".

Era uma espécie de "aquilombamento", apesar de à época a palavra não ser tão comum, uma reunião de autoproteção. Ocorre que os colegas de todos os anos não negros, lá de baixo, ao ver a reunião dos alunos negros faziam "brincadeiras", sendo que a mais comum era ficar gritando: "***Olha lá o lado negro da força reunido***..." e coisas do tipo. Talvez o comportamento dos colegas, tal qual como a ficção, também fosse alimentado pelos sentimentos negativos de ódio, medo ou raiva. Esse encontro de pessoas negras em formação ganhou esse apelido que nos acompanhou até o final do curso, e acompanha até os dias de hoje: Os integrantes do lado negro da força.

3.2 FORMAÇÃO E CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO DOS OFICIAIS DA BRIGADA MILITAR/RS

O processo de promoções dos oficiais da Brigada Militar do Rio Grande do Sul é regulado principalmente pela Lei nº 12.577, de 19 de julho de 2006, que estabelece os critérios, requisitos, princípios e condições para a ascensão na hierarquia militar dos oficiais de carreira de nível superior da Brigada Militar. Inicialmente as promoções ocorriam em datas específicas duas vezes ao ano, nos dias 21 de abril e 18 de novembro, no entanto estas datas já não são mais obedecidas com rigor, podendo ocorrer quando o Governador do Estado assim o determinar.

As promoções têm como objetivo preencher os cargos vagos nos graus hierárquicos superiores com a função de exercer as funções institucionais inerentes a cada posto, obedecendo a legislação vigente e o planejamento do comando da corporação. Elas representam marco crucial em qualquer trajetória profissional, sinalizando o aumento de responsabilidade, a elevação de status e, frequentemente, a melhoria da remuneração.

Elas são propulsoras fundamentais das carreiras individuais e, coletivamente, moldam a composição demográfica da liderança dentro das organizações. A equidade e a transparência dos mecanismos de promoção são, ou deveriam ser, portanto, centrais para fomentar oportunidades justas e alcançar a verdadeira diversidade dentro da instituição. A forma como a BM gerencia a ascensão de seus quadros reflete seus valores e tem implicações profundas não apenas para os Oficias especificamente, mas para a própria saúde e inovação da instituição.

A promoção dos oficiais da Brigada Militar obedece a dois critérios: antiguidade e merecimento. A promoção por antiguidade é baseada na precedência hierárquica entre os oficiais de igual posto, dentro do mesmo quadro, considerando a ordem decrescente do Quadro de Acesso[6]. Ou seja, nesta lista os oficiais são relacionados em ordem rigorosa de sua antiguidade no posto atual, após terem cumprido o interstício (tempo mínimo necessário para a promoção).

Já a promoção pelo critério de merecimento é baseada em um conjunto de qualidades morais e profissionais do oficial que são avaliadas ao longo de sua carreira e especialmente no

[6] **Quadro de Acesso (QA)** é uma lista ou relação de oficiais da Polícia Militar que estão em **condições de serem promovidos** ao posto hierárquico imediatamente superior. É um instrumento fundamental no sistema de promoção de carreira, garantindo que os oficiais aptos sejam considerados para ascensão. Existe o quadro pelo critério de antiguidade e outro pelo critério de merecimento, e ingressam nele os oficiais que satisfazem os requisitos essenciais que variam de acordo com a legislação específica de cada polícia militar.

posto atual, considerando a oportunidade e conveniência da administração, conforme prevê o Artigo 7º da lei 12.577:

> Art. 7º - A promoção por merecimento será fundamentada no conjunto de qualidades e atributos que distinguem e realçam o valor do Oficial dentre seus pares, avaliados no decurso da carreira e no desempenho das funções e atribuições exercidas, em particular no posto que ocupe ao ser cogitado para a promoção, atendendo a oportunidade e conveniência da administração. (Rio Grande do Sul, 2006).

De acordo com o mesmo dispositivo legal, o conceito profissional e moral serão avaliados pela comissão de Avaliação e Mérito, que é o órgão responsável pelo processamento das promoções, de acordo com o acumulado de resultados compostos pelo Grau de Desempenho na Carreira (GDC), Grau de Desempenho no Posto Estudado (GDP), Grau de Méritos (GM), Grau da Subcomissão de Avaliação e Mérito de oficiais (GS) e Grau do Conselho Superior da Brigada Militar, que é o colegiado composto apenas pelos Coronéis da Ativa da Brigada Militar (GM), está sendo válida apenas para o posto de Coronel.

Segundo o Parágrafo 2º, do número 5, do Artigo 19 da Lei, a soma dessas avaliações, constitui a formula para que seja atribuída a pontuação total segundo a qual o Oficial será classificado no quadro de acesso por merecimento. O grau final da Subcomissão de Avaliação e Mérito de oficiais segue a seguinte norma: "§ 5º O grau final das avaliações realizadas pela Subcomissão de Avaliação e Mérito de Oficiais e pelo Conselho Superior, devidamente motivado, terá sua divulgação assegurada a todos os concorrentes ao certame". (Rio Grande do Sul, 2006)

Em que pese o parágrafo acima mencionado traga textualmente que as avaliações que formam o grau devam ser "devidamente justificadas", na prática há certa contradição, pois o que a Lei determina, no seu anexo "1" (ficha de avaliação de Desempenho policial militar - Oficiais) é que os integrantes da comissão devem justificar apenas quando auferirem ao oficial postulante à vaga os graus 01, 05 e 06. Ainda assim, essa justificativa do avaliador pode ser genérica. Gostaria de citar como exemplo a minha própria nota para a promoção ao posto de Ten. Cel. da BM, mas antes quero destacar pontos relevantes da minha trajetória como oficial da corporação. Servi ao longo da carreira, basicamente em quase todas as unidades Operacionais da Corporação no município de Porto Alegre (1º, 9º, 11º, 19º, 20º, 21º BPMs).

Estas unidades são extremamente "pesadas" do ponto de vista operacional, pois atendem um volume expressivo de ocorrências diariamente, de todas as ordens. Também comandei o Presídio Central de Porto Alegre, que foi considerado um dos piores do Brasil e da América Latina devido a superlotação (chegou a ter 5 mil presos, tendo capacidade para

1800). O “Central” chegou a receber denuncia a OEA, feita pelo Conselho Nacional de Justiça.

Mesmo tendo tido essa experiência de carreira, sem ter sofrido nenhuma punição, atendendo todos os requisitos exigidos pela lei de promoções, minha nota final para a promoção, dentro dos critérios subjetivos foi: 3,800, de 6 (seis) pontos possíveis. A nota veio acompanhada da seguinte justificativa: “O oficial avaliado apresenta satisfatoriamente as qualidades morais e profissionais, de forma que a sua conduta e o seu desempenho durante a carreira o tornaram merecedor de destaque interno à Instituição”.

Lembrando que esta nota é a média dos votantes (10 membros), conforme prevê o § 6º, do Inciso V, do Art. 19º da Lei 12.577 de 2006, que diz: “§6º O Grau do Conselho Superior (GS) será constituído pela média aritmética dos pontos emitidos em reunião de seus integrantes, com a presença de mais de 50% do total de seus membros, a partir da Ficha da Avaliação de Desempenho Policial Militar, até o limite de 6(seis) pontos.”.

No ano de 2014, uma decisão judicial relevante do Tribunal de Justiça (TJ-RS) impactou o processo de promoção dos oficiais da Brigada Militar, especialmente no que tange a esse grau subjetivo dado pela comissão de avaliação e mérito. Tal decisão considerou inconstitucionais as alterações legislativas feitas no dispositivo legal de 2006, os quais aumentavam o peso da nota subjetiva dada pela comissão, multiplicando-a por três. Além disso, a alterações limitavam a divulgação da nota apenas ao oficial avaliado, dando pouca transparência ao processo.

A ação de revisão das promoções foi movida pela Associação dos Oficiais da Brigada Militar, sob a alegação que a alteração dos critérios favorecia a ascensão de oficiais indicados, prejudicando a igualdade e a transparência, no processo de promoção, haja vista que os oficiais beneficiados com esta multiplicação poderiam saltar várias posições na lista do merecimento (Moreira, 2014).

A decisão impactou a promoção de 277 oficiais, dentre eles o então Comandante Geral da Brigada Militar, Coronel Fábio Duarte Fernandes. A decisão reforçava a necessidade de maior transparência e motivação das notas atribuídas pela comissão de avaliação e mérito, pois a falta de justificativa clara e a reserva das notas subjetivas foram pontos questionados e considerados inconstitucionais. Ou seja, a decisão judicial evidenciou a necessidade de equilíbrio entre critérios objetivos e subjetivos, algo que a lei de promoções de 1996 não regulamentava com a mesma profundidade, e que a lei de 2006 tentou aprimorar, mas com falhas que precisaram ser corrigidas judicialmente.

Em 2023 um novo dispositivo legal entrou em vigor, a Lei orgânica dos Militares Estaduais – Lei 14.751 de 2023 (LONPM) na qual há exigência expressa de que as promoções por merecimento sejam fundamentadas em critérios objetivos, conforme prevê o artigo 14 da lei:

> Art. 14. A progressão do militar na hierarquia militar, pelos fundamentos das Forças Armadas, independentemente da sua lotação no quadro de organização, será fundamentada no valor moral e profissional, de forma seletiva, gradual e sucessiva, e será feita mediante promoções, pelos critérios de antiguidade e merecimento, este com parâmetros objetivos, em conformidade com a legislação e a regulamentação de promoções de oficiais e de praças do ente federado, de modo a garantir fluxo regular e equilibrado de carreira para os militares. (Brasil, 2023).

O objetivo da norma foi unificar os procedimentos para a promoção por merecimento sem invadir a competência de cada ente federado, mas dando pontos de partida para o legislador estadual e criar pressupostos de atuação para os comandantes das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares.

Na essência, a norma não modifica o disposto na Lei Estadual do RS sobre a motivação nas promoções por merecimento, mas o reforça. Nesse sentido não determina que a justificativa seja pormenorizada, detalhada, mas apenas siga critérios objetivos. Ou seja, na prática, mesmo com as mudanças legislativas, o critério de merecimento ainda estar suscetível a subjetividades. Em resumo, critérios subjetivos referem-se a medidas avaliativas que dependem de julgamento pessoal, interpretação e percepção, em vez de dados empiricamente verificáveis ou quantificáveis.

Estes frequentemente envolvem a avaliação de qualidades difíceis de medir objetivamente, como traços de personalidade, habilidades interpessoais ou potencial percebido. Como agravante dessa sub-representação, Santos (2014, p.94) nos mostra que a representação de oficiais negros caiu após o advento do pré-requisito do curso superior em Direito para o ingresso na corporação, o que segundo o autor empresta um caráter de elitização na carreira dos oficiais, deixando de fora os negros que não conseguem acessar este curso superior. A seguir, tabela comparativa de oficiais negros na BM (1995-2006):

Tabela 1: Comparativo de oficiais negros na BM entre 1995 a 2006.

Curso	**Período Pesquisado**	**Requisito de Ingresso**	**Total de Oficiais**	**% de Oficiais Negros (Heteroclassificação)**
CFO	1995 a 2000	Nível Médio	361	6,88%
CSPM	2005 a 2016	Nível Superior (Direito)	340	2,15%

Fonte: Elaborada pelo autor

Essa queda representou uma redução de mais de 200% na presença de oficiais negros. Turmas inteiras do CSPM (2005 e 2007) simplesmente não tiveram o ingresso de negros. O problema da falta de representatividade foi, durante algum tempo, dramaticamente agravado pelo problema de ingresso, reduzindo ainda mais o pool de talentos negros que sequer chegam a disputar as promoções a Coronel. Esse "*gap"* ainda será sentido no futuro quando essas turmas de bacharéis chegarem aos últimos postos da carreira. Esta discrepância vem sendo corrigida, pela adoção do sistema de cotas raciais que prevê a reserva de 16% das vagas no CSPM, política adotada após a Lei 14.147 de 2012.

3.3 SUBJETIVIDADE NOS CRITÉRIOS E IMPACTO NOS PROFISSIONAIS NEGROS

A adoção de critérios subjetivos para promoções e seus impactos negativos para pessoas negras, especialmente na carreira militar, é um tema complexo e de extrema relevância, diretamente ligado ao racismo institucional presente em nossa sociedade. A progressão na carreira, tanto no setor militar quanto no privado, é fundamental para o desenvolvimento profissional e pessoal. No entanto, a dependência de critérios subjetivos em processos de promoção apresenta um risco significativo de perpetuar desigualdades. A adoção de critérios subjetivos pode atuar como gatilhos para que sejam acionados os chamados vieses inconscientes e racismo estrutural, resultando em impactos negativos desproporcionais na trajetória de carreira de indivíduos negros.

Para exemplificar, no caso específico da BM, a Ficha de Avaliação do desempenho Policial Militar, (Anexo I, da lei 12.577 de 2006) traz obrigatoriedade de pontuação para critérios personalíssimos, como: "APRESENTAÇÃO: Capacidade de apresentar postura, comportamento, atitude e aparência condizente com o cargo e função policial militar que ocupa e exigir o mesmo de seus subordinados" ou "CONDUTA CIVIL: Capacidade de agir como cidadão, cumprindo com as normas estipuladas pela sociedade, pela ética e pelo Valor policial militar", ainda "EQUILÍBRIO EMOCIONAL: Capacidade de manter uma conduta racional diante de sentimentos, emoções e reações, demonstrando serenidade em face de qualquer situação".

Em síntese, cada avaliador pode pontuar esses critérios como melhor lhe aprouver, de acordo com a sua própria avaliação sobre a conduta pessoal de seu avaliado. O risco dessa avaliação é a criação de uma espécie de "currículo oculto", quando o que é levado em consideração são as experiências e desenvolvimento pessoal de cada indivíduo. A ausência de

diretrizes claras para a avaliação dessas qualidades abre a porta para interpretações individuais que podem ser influenciadas por preconceitos não reconhecidos.

Quando é referido “currículo oculto”, Green (2024, p. 32) explica que grupos sociais informais e “panelinhas” (por exemplo, futebol entre oficiais, clubes de oficiais, academias, confrarias, maçonaria) são cruciais para ganhar visibilidade, receber aconselhamento informal e acessar oportunidades. A exclusão dessas redes pode dificultar significativamente a progressão, pois os melhores oficiais nem sempre conseguem ser promovidos, mas sim aqueles com “favoritismo direcionado” com base em afiliações compartilhadas.

A pesquisadora ainda afirma que esse “currículo oculto” de avanço militar opera paralelamente e muitas vezes ofusca os critérios formais de promoção. O sucesso não é determinado apenas pelo desempenho objetivo ou pelo “merecimento” formal; ele depende fortemente do acúmulo de capital social informal, do acesso a patrocinadores (ou padrinhos) poderosos e da assimilação às normas e redes culturais dominantes. Para oficiais negros, esse currículo oculto apresenta uma barreira significativa, muitas vezes invisível, pois eles são sistematicamente excluídos dessas redes informais ou enfrentam vieses subconscientes que limitam seu acesso a “preparação” e defesa cruciais por parte de líderes seniores influentes.

Essa exclusão estrutural, em vez de uma falta de mérito individual, torna-se um dos principais impulsionadores das disparidades, criando uma percepção de “política” que impede a motivação. De acordo com a autora, para alcançar promoções equitativas, as instituições militares devem formalizar e padronizar ativamente programas de mentoria, garantir acesso equitativo a redes de desenvolvimento e programar treinamento de viés educativo que aborde não apenas a discriminação explícita, mas também o favoritismo subconsciente e o papel crítico do capital social diversificado para todos os oficiais.

Isso exige o reconhecimento de que o sistema informal, embora aparentemente benigno, pode ser um potente motor de desigualdade. Pode-se pegar também o exemplo da promoção dos oficiais da ativa das Forças Armadas brasileiras, regulada pela Lei 5821 de 10 de novembro de 1972, cuja qual, embora certos aspectos das decisões de promoção possam ser baseados em métricas objetivas e quantificáveis, como metas de desempenho específicas, certificações ou anos de serviço, elas também dependem fortemente de critérios subjetivos de avaliação como “capacidade de liderança”, “presteza de decisão”, “iniciativa”, ou “realce do oficial entre seus pares”.

Outro exemplo claro está contido na pesquisa realizada por Souza Santana e Nascimento Santos (2024), que investigou a baixa quantidade de negros no oficialato superior da Polícia Militar da Bahia (PMBA), indicando que naquela polícia, igualmente o critério de

merecimento cria barreiras informais que dificultam o acesso de oficiais negros principalmente aos postos de Tenente Coronel e Coronel, priorizando a promoção de oficiais brancos em detrimento de negros.

Os pesquisadores apontam o racismo institucional como o motivo principal para a baixa quantidade de oficiais negros no oficialato superior da PMBA. Concluem os autores afirmando que essa "barreira invisível" é muito difícil de ser transposta, sendo que na sua avaliação, caso as promoções fossem apenas pelo tempo de serviço haveria uma quantidade maior de oficiais negros no oficialato superior da corporação, combinado ainda, com critérios objetivos para a eleição de cargos de alto prestígio como o de Comandante Geral da corporação.

Segundo Herskowitz (2002), a natureza inerente desses critérios subjetivos os torna altamente suscetíveis a vieses inconscientes e pode, inadvertidamente, perpetuar desigualdades sistêmicas. Essa vulnerabilidade impacta desproporcionalmente a progressão de carreira de indivíduos negros, criando barreiras significativas ao seu avanço. A ausência de parâmetros claros e mensuráveis permite que preconceitos implícitos influenciem as avaliações, resultando em decisões que não se baseiam puramente no mérito ou na qualificação, mas em percepções moldadas por estereótipos.

Segundo McCormick (2016) vieses inconscientes são associações mentais automáticas, muitas vezes não intencionais, que influenciam julgamentos e decisões sem consciência. São essencialmente atalhos mentais baseados em normas e estereótipos sociais que todos possuem e trazem para o ambiente de trabalho. Esses vieses podem ser acionados por uma ampla gama de características, incluindo, mas não se limitando a, cor da pele, gênero, idade, altura, peso, introversão versus extroversão, estado civil e parental, status de deficiência, sotaques estrangeiros e formação educacional. Eles podem se manifestar em várias etapas nos processos de gestão de recursos humanos como nas promoções e avaliações de desempenho, realçando o racismo estrutural.

A análise do viés inconsciente revela que ele não é meramente um fenômeno psicológico individual e isolado, em vez disso, ele é reforçado, amplificado e ganha consequências sistêmicas pelo racismo institucional. Este tipo de racismo estabelece as "configurações padrão", os "tipos padrão" os desequilíbrios de poder e as oportunidades limitadas. O próprio sistema oferece menos oportunidades para interações inter-raciais, o que, por sua vez, limita a exposição que poderia desafiar e mitigar os vieses inconscientes individuais.

Abordar as discriminações raciais nas promoções exige uma abordagem multifacetada. É insuficiente focar apenas na mitigação de vieses inconscientes individuais por meio de treinamento de conscientização (como cursos de letramento racial, por exemplo). Em vez disso, uma estratégia abrangente deve também desmantelar ativamente as barreiras estruturais mais amplas que limitam o acesso, as oportunidades e a avaliação justa para indivíduos negros ao longo de toda a sua trajetória profissional. Isso significa reconhecer que o problema não está apenas na mente dos indivíduos, mas no próprio design dos sistemas organizacionais e sociais.

Almeida (2018, p.63) diz que a meritocracia se manifesta por meio de mecanismos institucionais, que geral associa competência e mérito a condições como branquitude, masculinidade, heterossexualidade e cisnormatividade.

Mais recentemente Almeida (2025) reforça que o racismo deve ser tratado de forma estrutural, como construção social e constitutiva das nossas relações sociais. Portanto, para ele, tratar o racismo através dos vieses inconscientes é uma forma de "psicologizar o racismo", tratando-o apenar como um problema de percepção, deslocando a análise do campo do poder e dominação para um campo de ordem pessoal. Os treinamentos de vieses inconscientes, que são oferecidos frequentemente por empresas privadas e instituições públicas, são treinamentos de gestão da percepção e não de mudança estrutural. Não se pode, segundo ele, tratar o racismo como uma "reprogramação de indivíduos", mas sim como uma necessidade de reformar todo o sistema.

4. METODOLOGIA

Preliminarmente gostaria de ressaltar as dificuldades metodológicas em realizar esta pesquisa na Brigada Militar. Protocolarmente o caminho a ser percorrido para que se faça uma pesquisa na Brigada Militar é através do Instituto de Pesquisa da Brigada Militar, após o projeto ter percorrido as vias de autorização junto à Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Mesmo essa após essa pesquisa ter obedecido essas etapas, ela não foi autorizada pelo Presidente da comissão de ética, o então Sub Cmt-g da BM, e os dados para ela não foram fornecidos pela instituição.

Declinou-se deste pedido de autorização tendo em vista que os dados a serem pesquisados eram de domínio público, acessíveis no Diário Oficial do Estado, e os entrevistados serem todos da Reserva Remunerada (aposentados) da BM. A ausência do fornecimento de dados é uma estratégia de gestão do silêncio, assim como aponta Simões Gomes (2018, p.127). Os oficiais, no caso específico o presidente da comissão de ética e Sub Cmt geral da BM controla a narrativa sobre o que pode ou não ser dito na corporação.

E sob essa lógica, há um controle explícito sobre os demais subordinados, oficiais e praças, que não podem dar nenhum tipo de informação, por mais que ela seja irrelevante e pública, como uma data de promoção de um oficial. É perceptível o "receio infundado" que esses policiais tem, o que denota que a BM, em pleno ano de 2025, ainda possui as característica totalizantes de uma instituição como descreveu Goffmann (1976), no que se refere a qualquer interação com o mundo exterior, mesmo que aquele que deseja a informação seja um de seus membros.

O gerenciamento da qualidade dessa informação, esse "silenciamento" em relação a temas considerados "tabu" ou "sensíveis" deixa a construção da narrativa sobre a corporação, quase que exclusivamente nas mãos de um grupo muito restrito de oficiais do alto comando da corporação, salvo quando permitem a opinião (monitorada) de algum subordinado. Le Breton (1997) diz que o silêncio e o segredo não são ausências de comunicação, mas sim formas de transmissão de informação, que criam hierarquias e dão significado ao conhecimento.

O *Segredo*, quando associado a um grupo, cria uma hierarquia entre os que sabem e os que não sabem. Isso significa que a informação não revelada (o segredo) funciona como um transmissor de poder e status como ocorrem em iniciações ou grupos de profissionais com códigos de conduta específicos, como o segredo profissional. Nesse sentido , segundo a autora, o silêncio apresenta-se como uma forma de discurso alternativa à palavra. Essa postura

pode ser compreendida como um mecanismo de autopreservação institucional. O reconhecimento formal e explícito das alarmantes disparidades raciais na letalidade policial, por exemplo, equivaleria a uma admissão de falha fundamental no cumprimento do mandato constitucional de prover segurança de forma isonômica a todos os cidadãos. Tal admissão forçaria a BM a empreender reformas profundas e disruptivas em seus processos de recrutamento, formação, protocolos operacionais e, sobretudo, em sua cultura organizacional.

Para evitar essa convulsão interna, que poderia abalar estruturas de poder e práticas consolidadas, a instituição opta por uma retórica de neutralidade racial. Nessa lógica, os dados de violência apresentados nessa dissertação, são tratados como uma fatalidade sociológica externa à BM – um problema de pobreza, criminalidade ou desestruturação social que a polícia apenas gerencia – e não como o resultado de muitas de suas próprias práticas e vieses. O silêncio, portanto, não deriva da ignorância, mas de uma escolha estratégica para manter o *status quo* e proteger a organização de uma transformação fundamental e potencialmente dolorosa.

4.1 NATUREZA DA PESQUISA, FONTES E COLETAS DE DADOS

A pesquisa é de natureza qualitativa e quantitativa. Foram feitas entrevistas em profundidade com a realização de entrevistas semiestruturadas com um leque diversificado de atores: Coronéis e tenente Coronéis (brancos e negros) e um ex governador do estado. Optou-se por fazer tais entrevistas tentando coletar o maior número de opiniões dentre os oficiais que chegaram ao posto de coronel, negros e não negros, bem como tenentes-coronéis que embora não tivessem chegado ao posto de Coronel, exerceram posto de comando importante, tendo estado aptos á promoção.

Na parte quantitativa, foram utilizados recursos de Inteligência Artificial[7] e pesquisas na internet pelo Diário Oficial do Estado a fim de buscar com a maior precisão possível a data de promoção dos oficiais formados nas turmas entre os anos de 1977 e 1992, que foi o recorte temporal utilizado. O uso desta ferramenta foi necessário tendo em vista que a BM não forneceu as listas com as datas de promoções constantes na Comissão de Avaliação Mérito conforme já relatado. Aduzo que este trabalho foi dificultoso, uma vez que nem todos os Diários Oficiais do Estado (especialmente os mais antigos) se encontram em meio digital.

[7] Foram lançados em feramenta de Inteligência Artificial, o nome dos oficiais pesquisados a fim de saber qual a data precisa de sua promoção ao posto de Coronel da BM e posteriormente foi feita a conferência no Diário Oficial do Estado.

4.1.1 **Análise quantitativa de dados**

Foram selecionados num universo de 808 oficiais formados nas turmas entre 1978 e 1992, e selecionados 190 oficiais que chegaram ao posto de Coronel da Brigada Militar. Dentre os selecionados temos 13 negros e 177 não negros conforme tabela abaixo:

Tabela 2: Distribuição e tempo médio de ascensão ao último posto de oficiais, por categoria racial

Categoria	Contagem (N)	Porcentagem (%)	Tempo médio (anos)
Oficiais **não negros**	177	93,16	28
Oficiais **negros**	13	6,84	30
Total	**190**	**100,00**	**--**

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

A tabela traz um retrato da disparidade do número de oficiais em termos de diferença étnico racial no último posto. Tendo em vista a não disponibilidade de dados não foi possível calcular com precisão o número de oficiais que deixaram de chegar este posto, ou seja, não foi possível precisar o número de Tenente Coronéis que não alcançaram o posto de Coronel. Os dados demonstram que a hipótese é confirmada. Oficiais negros levam em média dois anos a mais - uma diferença de aproximadamente 7% a mais do tempo de trabalho funcional, que é de 30 anos- para alcançar o posto máximo, evidenciando uma barreira sistêmica na sua trajetória funcional.

A diferença de tempo é sintoma das discriminações raciais na carreira dos oficias negros traduzida em números. Como já mencionado no referencial teórico indicadores dessa diferença são a adoção de critérios subjetivos nas promoções dos oficiais como " boa apresentação", "conduta civil", "equilíbrio emocional" que atuam como gatilhos para a formação de vieses inconscientes que tendem a penalizar oficiais que não se encaixam em determinados padrões, como por exemplo no padrão da branquitude. A ascensão depende do "Capital Social Informal" (Green, 2024): ser escolhido para redes de mentoria, alocado em postos de visibilidade e ter "padrinhos" no Alto Comando. Oficiais negros são sistematicamente excluídos destas redes, que são predominantemente brancas, limitando seu acesso a oportunidades cruciais para a pontuação de merecimento.

A informação objetiva de que oficiais negros levam, em média, dois anos a mais para serem promovidos é a prova estatística do fracasso institucional, haja vista a incapacidade da instituição em reconhecer e corrigir essa distorção, colocando os oficiais negros em desvantagem em relação aos não negros. A instituição, através de critérios subjetivos e de uma avaliação que exige do negro um esforço maior na sua carreira e um ônus da prova

maior, implementa práticas que, mesmo que não sejam explicitamente racistas em sua formulação, culminam em desvantagem para um grupo racial específico.

4.1.2 **Análise qualitativa de dados**

Para esta pesquisa foram entrevistadas 11 pessoas, sendo elas: sete Coronéis da BM, dentre os quais três Cmt gerais (todos brancos) e quatro Coronéis negros que ocuparam funções intermediárias, três tenentes-coronéis que não alcançaram o posto de coronel, mas que, na avaliação deste pesquisador, reuniam todas as condições para ser Coronéis e ocuparam postos importantes na corporação, o que poderia colocá-los na trilha do Comando Geral da corporação. Ainda foi entrevistado um ex-governador do Estado do Rio Grande do Sul.

Cabe observar que este recorte da amostra corrobora com os dados quantitativos, pois os três Coronéis brancos selecionados para a entrevista levaram em média 28 anos para a promoção a Coronel enquanto os quatro Coronéis negros levaram 30 anos em média. Obedecendo as normas de sigilo da pesquisa, os nomes foram preservados e substituídos pelos codinomes "entrevistados" seguidos da ordem de 1 a 11. Esta distribuição esta demonstrada na seguinte tabela:

Tabela 3: Classificação dos entrevistados

Denominação	Etnia	Posto (se militar)	Função principal exercida	Tempo até a promoção a Cel
Entrevistado 1	Branco	Coronel	Cmt Geral	26 anos
Entrevistado 2	Branco	Coronel	Cmt Geral	28 anos
Entrevistado 3	Negro	Coronel	Cmt de OPM	30 anos
Entrevistado 4	Negro	Coronel	Cmt de OPM	34 anos
Entrevistado 5	Negro	Coronel	Cmt Cmdo de Execução	33 anos
Entrevistado 6	Negro	Coronel	Cmt Cmdo de Execução	26 anos
Entrevistado 7	Branco	Coronel	Cmt Geral	29 anos
Entrevistado 8	Negro	Ten Cel	Cmt Cmdo de Execução	Não alcançou
Entrevistado 9	Negro	Ten Cel	Cmt de OPM	Não alcançou
Entrevistado 10	Negro	Ten Cel	Cmt de OPM	Não alcançou
Entrevistado 11	Branco	Civil	Gov do Estado	----------

Fonte: Elaborada pelo autor (2025). .

Como já foi mencionado neste trabalho medir a discriminação é algo muito complexo conforme descrito no trabalho de Pager (2006). A principal dificuldade é que a discriminação, em suas formas contemporâneas, raramente é explícita. Ela é sutil, evasiva e muitas vezes encoberta. O desafio metodológico é isolar o efeito da característica específica "raça" de todos os outros fatores que influenciam algum resultado (como qualificação, classe social,

experiência, etc.). É difícil provar que foi a raça (e não outra variável não medida) que causou a desigualdade.

Retomando os ensinamentos do artigo de Pager (2006), ela analisa cinco abordagens principais usadas nas ciências sociais para medir a discriminação: estudos de percepção (perguntar às pessoas se elas sentem que foram discriminadas), levantamentos de atitudes (medir o preconceito e estereótipos na população), análises estatísticas (usar regressões para controlar variáveis e identificar "resíduos" de desigualdade que podem ser atribuídos à discriminação), experimentos de laboratório (criar cenários artificiais controlados para ver como as pessoas reagem a diferentes grupos), experimentos de campo (ou "Estudos de Auditoria"), que é o método pelo qual a pesquisadora se tornou mais conhecida.

Consiste em enviar "testadores" (atores treinados) que são perfeitamente equivalentes em todas as qualificações (currículo, roupas, roteiro), mas diferem na característica a ser testada (ex: raça, ou ter antecedentes criminais). Eles então se candidatam a empregos ou moradias no mundo real para medir as diferenças nas respostas que recebem. Então, na impossibilidade de fazer todos ou boa parte dos testes sugeridos pela autora, optou-se por realizar um número de entrevistas que se julgou ser representativo, e fazer a análise de seu conteúdo a fim de extrair dos entrevistados elementos que possam dar o rigor sistemático necessário para que essa pesquisa seja academicamente defensável.

Com base no referencial teórico (que inclui a sociologia das organizações policiais e o debate sobre racismo institucional), refinaram-se questões como: Como os oficiais percebem a influência da raça em sua progressão de carreira? Quais barreiras (veladas ou explícitas) são identificadas? Como o "pacto narcísico da branquitude" opera dentro da estrutura militar?

As entrevistas, perspectiva de Laurence Bardin (1977), foram escrutinadas sob uma análise temática ou categorial do conteúdo manifesto nas falas dos entrevistados. Sua análise é ideal para organizar e interpretar sistematicamente o material das entrevistas, permitindo identificar os núcleos de sentido na percepção desses entrevistados sobre suas carreiras dos oficiais negros da BM. Esta técnica permite "o tratamento objetivo, sistemático e (por vezes) quantitativo do conteúdo das comunicações", com o objetivo de ir além do sentido manifesto, alcançando a inferência e a interpretação. (Bardin, 1977, p.42).

Com base nessa metodologia as entrevistas foram lidas e nelas identificados e categorizados códigos analíticos que permitiram que as vozes dos oficiais negros fossem divididas e organizadas de forma estruturada e academicamente defensável. As categorias elencadas nas entrevistas, por terem sido recorrentemente citadas pelos entrevistados foram: discriminação racial na BM, critérios para a escolha do Cmt Geral da BM, letramento racial,

igualdade entre oficiais negros e não negros da BM, privilégios da branquitude na BM, a necessidade de oficiais negros terem que trabalhar mais do que os oficiais não negros para que sejam reconhecidos funcionalmente, sobre a percepção das discriminações raciais na BM e por fim, sobre a quantidade de pessoas negras ocupando espaços.

Com base nas categorias temáticas extraídas das entrevistas, é possível realizar uma análise qualitativa aprofundada, conectando as falas dos entrevistados ao referencial teórico e aos conceitos centrais desta dissertação. Primeiramente, sobre discriminação racial na BM, a análise é que há uma tensão entre a percepção de discriminação explícita e a vivência de um racismo sutil e naturalizado. Há uma tendência inicial, por parte dos entrevistados não negros, em não reconhecer a discriminação racial de forma aberta, o que se alinha à dificuldade de mensuração da discriminação contemporânea, que se tornou "mais sutil, encoberta e, muitas vezes, opera de maneira não intencional", conforme discutido por Pager (2007) e como revelam os entrevistados 1 e 2;

> Não acredito em discriminação racial. Ele pode estar em uma relação social, ou num critério de amizade. Mas não acho que um negro que seja excepcional possa sofrer discriminação. (Entrevistado 1);
>
> Eu nunca vi discriminação racial expressamente na BM. Tipo: o fulaninho não vai sair Coronel porque é negro. Nem com judeus, nem com mulheres. (Entrevistado 2).

O que é reforçado pelo Entrevistado 1, que paradoxalmente, reconhece os efeitos do racismo na sociedade, mas nega que ele tenha paralelo na corporação,

> Não tenho dúvidas que exista racismo na sociedade e acho que eles não se reproduzem na nossa instituição. A sociedade evoluiu bastante, mas ainda tem muito para evoluir nessa temática. (Entrevistado 1);
>
> Eu não consigo ver a diferença. Acho que cada um colhe aquilo que plantou, é o senhor das suas ações. (Entrevistado 1);
>
> Os percentuais de negros, brancos e índios é diferente o que pode influenciar na escolha, mas não pela raça e sim pela qualidade do oficial. (Entrevist. 1).

O entrevistado 7, que exerceu o Comando Geral da BM e o entrevistado 11 e que exerceu a função de Governador do Estado têm uma visão oposta com relação à discriminação nas corporações:

> A uniformidade aparente na BM não é 100%, ela é genérica e vai esconder muitas divisões. Ela é *"pro forma",* externa. A estética do militarismo vende uma ideia de disciplina, mas pode estar escondendo várias questões de divisão interna, de sufocamento. A discriminação pode estar escondida dentro deste conceito de uniformidade formal, material, estética. Na prática as coisas podem ser diferentes. Várias questões de discriminação podem estar escondidas aí, a discriminação racial, contra a mulher. (Entrevistado 7);
>
> Dentro das corporações existe um processo que é silencioso, que é um processo de discriminação. Existe dentro das universidades, dentro das escolas, que é um processo de discriminação que existe dentro da sociedade. Não existem regulamentos que proíbam negros de ascenderem dentro das corporações das instituições...o que existe é um processo discriminatório. Em

> alguns estados isso se dá mais, em outros menos. (entrevistado 11);
>
> Eu nunca tive nenhum problema com nenhum com relação à discriminação positiva e nem negativa, mas é claro que dentro das corporações existe um processo de discriminação que vem de fora. (entrevistado 11).

O Entrevistado 5, no entanto, demonstra um processo de letramento racial, que nem sempre é comum a todos os entrevistados negros, ao reinterpretar vivências passadas, mostrando a força do racismo velado e histórico: o uso recorrente do termo "nego", ou "negro" por oficiais, sejam superiores ou pares, que, na época, era tolerado, é hoje reconhecido como possuidor de um sentido pejorativo e até de menosprezo. Essa reinterpretação move o fenômeno da esfera do racismo recreativo para a esfera da discriminação, alinhando-se à ideia de que a ausência de posicionamento institucional ("silêncio") é uma forma de violência simbólica que nega a validade dessas experiências. Diz ele:

> Quando eu entrei na BM tu sempre ouvia o "negrão", geralmente vindo da oficialidade, mas não associava isso a uma conduta racista. Analisando sob o ponto de vista atual, a gente percebe que havia um sentido pejorativo e até de menosprezo. Estou falando da década de 80...algumas condutas daquela época seriam tipificadas como criminosas hoje em dia, não seriam toleradas...naquela época a gente tolerava. (Entrevistado 5).

Outros entrevistados corroboram com a mesma percepção:

> Essa coisa de chamar de "negrão", "negrinho"...ali parece ser uma forma carinhosa de tratamento, mas é uma forma de discriminação. (Entrevistado 7);
>
> Quando eu entrei para a academia, eu tinha um Cmt de grupo, o fulano (hoje é Coronel da BM) só me chamava e negrão. Era, vem cá negrão, vai lá negrão. Nunca me chamava pelo meu nome. (Entrevistado 9);
>
> Quando me apresentei com 2 colegas brancos o Cmt nos recebeu da seguinte maneira: Tu Aspirante Fulano, veio de onde? (para um dos colegas brancos), e tu Aspirante Beltrano veio de onde? (para o outro colega branco) e tu negrão, veio de onde? (se referindo ao entrevistado). (Entrevistado 9);
>
> Eu fui barrado do Pentatlo moderno. O instrutor de cara me disse: "tu não, negrão não nada bem", sendo que ele nunca tinha me visto nadar... (Entrevistado 9).

É visível que o despertar da consciência racial, ou os processos de letramento racial, mesmo que tardios, acionam uma memória de episódios passados ligados às discriminações raciais sofridas pelos entrevistados:

> Uma vez lá na década de 80, teve uma seleção para a BM na cidade X, e o comentário foi que o oficial responsável pela avaliação física teria comentado com a comissão para terem "cuidado", para não aprovar tantos negros. Isso é o indício de uma mentalidade que reinava naquela época. (Entrevistado 5);
>
> Eu senti esse problema da discriminação racial quando fiz o concurso para a BM, porque comentaram que um dos instrutores que fazia a seleção não gostava de negro e poderia nos prejudicar no exame oral. (Entrevistado 3);
>
> Para montar o dispositivo para o desfile de sete e 20 de setembro, os negros nunca ficavam na parte exterior (onde os familiares podem ver o cadete

> desfilando e tirar as melhores fotos, por exemplo), sempre na parte de dentro do pelotão...a moldura era sempre branca. (Entrevistado 9);
>
> O negrão na Brigada é perseguido veladamente. Existe uma magoazinha (com os negros) (Entrevistado 4).

A falta do reconhecimento das questões raciais começa internamente,e na visão dos entrevistados ela se reflete na formação da conduta operacional dos policiais, principalmente dos oficiais, que são os responsáveis pelo planejamento das ações e operações da BM, conduzindo a tropa nas atividades operacionais, de rua. Essa postura evidencia a internalização do racismo estrutural, que transportado para o mundo externo ao quartel, ajuda a formar o estereótipo do "suspeito padrão";

> A gente aprende na BM, todo negro parado é suspeito, e todo negro correndo é ladrão. Isso era uma realidade dentro da nossa instituição. Então quando a gente está no policiamento e vai até uma comunidade pobre, onde a maioria é negra, a concepção do policial era pensar: olha aquele ali (pessoa negra) no mínimo é suspeito! (Entrevistado 5);
>
> Na BM tu aprende que negrão parado é suspeito e negrão correndo é ladrão (Entrevistado 9).

Sobre os critérios para um Coronel ser escolhido como Comandante Geral da BM , esta análise corrobora a hipótese de que a ausência de oficiais negros no topo das funções de comando da BM decorre de barreiras políticas e, sobretudo, de capital social informal**.** É um consenso entre os entrevistados que o cargo de Comandante-Geral é de livre escolha do Governador do Estado e que se torna quase que impossível este oficial alcançar esta função sem apoio político. Mesmo que haja um critério técnico fortemente envolvido, é necessário algum consenso, um apadrinhamento, ou apoio político expresso para esta indicação,

> Os critérios não podem ser exclusivamente políticos, tem que ser em alguma medida técnicos. (Entrevistado 1);
>
> Quem não tem contato político não consegue chegar no comando geral. E eu acho que todo o oficial superior da BM deve ter seu contato político, não político partidário, mas para fazer política no seu comando. Mas eu acho muito difícil chegar ao comando sem ter apoio político. A história comprova o que eu estou falando. (Entrevistado 2);
>
> O Cmt geral é um ser político, não tem como fugir disso. É o político que escolhe se te quer ou não (na função de Cmt Geral). (Entrevistado 8);
>
> O cargo de Cmt geral da BM é eminentemente político de livre escolha do Governador do Estado, eu nunca vi negros em proximidade com a classe política. Essa proximidade se dava muito mais no último posto da corporação. Hoje tem uma ligação maior dos políticos com todos os postos da corporação. Hoje por exemplo temos soldados que são vereadores, candidatos a vereador, por exemplo. Eu acompanhei a escolha de alguns Cmt Gerais...é uma pressão política muito grande. (Entrevistado 5);
>
> Eu fiz meus contatos políticos dentro do partido, para afastar a rejeição ao meu nome e estudei o perfil do Governador...sabia principalmente o que ele não gostava. (entrevistado 7).

Ainda assim o entrevistado Entrevistado 10 acredita que dentro desse contexto possa

existir um recorte racial:

> Na ultima parte da carreira entra muito o critério político, mas mesmo dentro do critério político, onde se escolhe quem vai ser promovido, ou ir para lugares mais bem remunerados, como a casa militar, tem problema racial. Eu ouvi isso dentro do partido, de um oficial, ele me disse: "bah, esquecemos de ti", então mesmo dentro do partido eu fui preterido.

Sobre as escolhas para a função de Cmt Geral da BM, o entrevistado 11 afirma:

> Como eu tratei das escolhas dos meus comandantes: eu procurava informações sobre a conduta desse policial em relação à sua honra, se ele tem problemas de agressão à mulheres ou em relação a algum "achaque" que ele tenha feito a algum cidadão. Eu fazia uma limpeza curricular dentro da corporação. Segundo critério: qual é o prestígio dessas pessoas entre seus pares? Se ele tiver um prestígio negativo, eu quero saber o porquê. Se for ideológico, essa pessoa já vai me chamar a atenção, porque muitas vezes as pessoas sofrem preconceito ideológico , principalmente se for do campo político X. Se houver empate entre Coronel do campo x e do campo y, ambos honrados , com prestígio dentro da sua cadeia hierárquica e com compromisso com o programa de governo, daí eu uso o critério político...no desempate.
>
> Para mim nunca apareceu nenhum Coronel negro como um fato relevante, em igualdade de condições com outros. Nunca aconteceu isso, em nenhum momento. Em igualdade de condições eu escolheria o oficial negro para fazer uma política de "discriminação positiva" e dar uma lição para a corporação, mas não fui deparado com isso em nenhum momento. Acho que um governador progressista quando se deparar com essa situação, entre um branco e um negro, deve escolher o negro para dar uma lição, cívica, moral e política. Pode acontecer. Os critérios subjetivos estão muito relacionados ao indivíduo que toma a decisão. Se ele buscar um motivo para não promover um oficial negro, ele está reproduzindo diretamente esta discriminação presente na sociedade.

A função de Comandante-Geral, sendo quase que eminentemente política e de livre escolha do Governador, é o ponto de convergência do racismo estrutural. O Entrevistado 5 observa que nunca viu "negros em proximidade com a classe política". Esta ausência não é acaso ou incompetência individual, mas sim a manifestação do racismo na esfera da política (Almeida, 2019), nas quais as redes de capital social informal (Green, 2024) são predominantemente brancas e se auto preservam ao selecionar líderes que lhes são "similares" ou que fazem parte da elite histórico-social que o próprio entrevistado descreveu. A exclusão de corpos negros desses espaços de poder é a forma como o racismo mantém o controle sobre o grupo.

Os entrevistados vão adiante, afirmando que os critérios políticos podem subeverter aqueles usualmente empregados na corporação, como antiguidade e merecimento que podem medir a capacidade do oficial.

> Tem que ter o alinhamento político. Mesmo os oficiais que estavam "lá atrás", mas tinham o alinhamento político, foram "direcionados" para ser comandantes gerais. (Entrevistado 9);
>
> Eu nunca participei de partido político, então eu nunca seria cotado para ser

> Cmt geral. Eu vi pouco negro na BM...e o Cmt geral é um cargo político e do governador. Teve cara que não tinha a mínima capacidade, mas que chegou lá porque era político. Eu chegaria no máximo no CPC. (Entrevistado 3).

Os critérios políticos ainda são reforçados para a indicação ao comando geral, mesmo que o oficial tenha alguma intencionalidade de conduzi-la para a finalidade de ser o lider máximo da corporação. O Entrevistado 6 reconhece que sua ascensão foi limitada por não ter construído uma carreira no "meio das relações de poder", sendo um "tarefeiro". Esse perfil – focado apenas no desempenho funcional mais formal – é a antítese do "currículo oculto" valorizado na BM, que exige "alinhamento político" e "perfil relacional".

> Mas eu vou te dizer assim ó.... pela minha experiência pessoal, tá?! quando tu chega no final da tua carreira tu tem que ter um perfil relacional onde tu transite no meio de poder... e eu não tenho esse perfil. Eu não eu não construí minha carreira no meio das relações de poder. Eu fui um talvez até fui muito "tarefeiro", ou seja, tu faz a tua tarefa e acha que isso vai te levar a algum lugar, mas na verdade tu tens que construir relações de poder pra ter sustentação. Tens que ter um ambiente favorável que também vai passar pelo crivo político. (Entrevistado 6);
>
> O componente político é o último, porque tu tens que estar pronto e no final, alinhar com a política. .(Entrevistado 6);

A análise do Entrevistado 5 liga a questão da BM à história do Rio Grande do Sul, onde houve a formação de uma elite "agrário-política", passando pelo trágico massacre de Porongos, que, segundo ele, historicamente influenciaram as escolhas dos Comandantes-Gerais, colocando o negro em uma posição antagônica. O problema para ele, portanto, é a manifestação do racismo estrutural que mantém o negro na "posição de subalternidade".

> A história de formação agrária do RS já fala muito...os negros sempre tiveram uma posição de subalternidade, de trabalhador braçal. As elites agrárias e políticas eram quem influenciavam os governadores nas escolhas dos seus CMT gerais, então temos os negros em posição antagônica. Ainda hoje permanece isso...A brigada pertence ao "social", então tem o racismo velado entre os seus integrantes... (Entrevistado 5);
>
> Quanto a nós negros, éramos poucos que entravam, não "enchia uma mão"... Daí tu imagina no último posto, e imagina ainda se aproximando de político... era raro. Estamos falando de uma sociedade racista. Basta ver como é a história dos negros no RS desde os Porongos, da guerra dos Farrapos quando foi prometida a liberdade dos negros e eles foram traídos e continuaram como escravizados. O RS não se despiu disso, traz isso até o dia de hoje. Esse comportamento sicial ainda é presente. A condição do negro ainda está vinculada a isso. A BM como instituição também carrega isso, como a gente vê em várias instituições. (Entrevistado 5).

Dois entrevistados vão adiante e fazem uma análise "estética" para discriminação racial em geral e específicamente para a não eleição de Coronéis negros à função de Cmt Geral da BM.

> O negro é socialmente discriminado em razão aparência, da sua raça e da sua etnia. (entrevistado 11);
>
> Acho que tem um critério estético também, por exemplo, se você for chamar um professor de ética para a Academia, o oficial que vai ser chamado é

> aquele que não bebe, que se farda bem...assim como o instrutor PROERD, tem que ser um cara que não bebe e tal. Acho que esteticamente aqui no Rio Grande do Sul, esteticamente, ainda não cabe ter um Cmt Geral Negro. Esse cara é negro, daí associam com o preguiçoso, o que bebe. Acontece com as mulheres também...não correspondem a estética esperada (ten cel Entrevistado 10).

Outra linha de análise é que existe uma "trilha" funcional que capacita os Coronéis ao Comando Geral da BM. Esse caminho, segundo os entrevistados, é o que conduz um oficial desde sua carreira como oficial subalterno (tenentes) e intermediário (capitães), até o oficialato superior (Majores, Tenentes-Coronéis e Coronéis) em atividades de "visibilidade", ou seja, em postos chave de comando, importante no contexto geral da corporação, seja no campo operacional, como no campo administrativo. Nesse sentido, alguns dos entrevistados concordam que esse caminho é necessário e útil para a chegada ao comando da corporação.

> O Cmt ao longo da carreira tem que ser humano, se humanizar para lidar com os outros, principalmente com quem só pensa nos seus interesses pessoais. Tem que cumprir a lei, tem que servir a sociedade gaúcha e tem que cumprir o plano de governo. (Entrevistado 2);
>
> Eu cheguei aqui pelo reconhecimento pelo trabalho, acabei tendo um destaque e sendo citado como uma referencia dentro da instituição, para o governo. Comandei o 1 BPChq e pra mim o ápice da minha carreira era lá. Depois foi criado o Comando de Choque , e pra mim era o máximo que eu poderia chegar. (Entrevistado 1);
>
> Acho que foi pelo trabalho em geral. Eu tive a oportunidade de mostrar mais o meu trabalho, mas como o desafio é maior a visibilidade também é maior. Eu assumi o sub Cmdo geral no primeiro momento e depois assumi o Cmdo geral. (Entrevistado 1);
>
> Eu fiz um currículo de comando:litoral, centro-sul, fronteira oeste e isso pesou bastante. Se eu estivesse em algum orgão administrativo por aqui talvez isso não tivesse tanta força. Então meu currículo operacional pesou bastante. No interior , por exemplo, se fica muito próximo na base dos deputados estaduais e de alguma forma ou outra tu fica conhecido. (entrevistado 7).

Mas há uma discordância que esta "trilha do comando", seja igual para oficiais negros e não negros.

> Na questão da negritude... a ascensão do negro é muito dificultada e por causa disso não temos negros em ascensão constante na BM. Não há negros em comandos de destaque que possa colocar ele nessa "linha de ascensão" até chegar ao comando geral. (Entrevistado 9).

Seguem os entrevistados:

> Quando as fotos são apresentadas para a comissão, o que vem primeiro, teu nome ou a tua cor? Claro que é a cor...primeiro eles vem tua cor, para depois saber o teu nome, por isso a nossa pontuação não tem o mesmo peso. Existe uma subjetividade nesse processo. A cor influencia na promoção...quem é que vota? Só oficiais brancos. Infelizmente a cor influencia. A forma subjetiva é nesse contexto. (Entrevistado 9);
>
> Como desembargadores militares, por exemplo...nunca tivemos nenhum negros, porque não tivemos Cmt gerais negros. (Entrevistado 9);
>
> Então pra chegar aos últimos postos já é difícil, porque somos poucos, quiçá

> ser guindado a Cmt geral... acho que competência muitos oficiais negros tiveram como o Cel. fulano que era acima da média (cita um exemplo). E essa relação do racismo sempre esteve presente na BM. (Entrevistado 5).

A falta de letramento racial, como já foi apontada nesta pesquisa, é identificada como um dos fatores que naturaliza o racismo e dificulta a percepção da discriminação, tanto nos indivíduos quanto na instituição. Coronéis relatam que só passaram a ter consciência da questão racial após serem expostos a informações ou cursos. Alguns oficiais negros, por exemplo, têm plena consciência da falta desse ensinamento, quer seja em família, na vida escolar ou na BM, o que dificultou inclusive a sua percepção enquanto indivíduo negro.

> A questão do letramento racial é muito recente. Quando eu fiz um curso, começaram a cair algumas fichas...o policiamento era o lugar onde os "queridos" não queriam. (Entrevistado 2);
>
> Eu nunca dei muita bola pra isso (discriminações raciais). Mas quando tu tem uma informação tu começa a prestar mais atenção. (Entrevistado 2);
>
> Nunca percebi essa questão relacionada à raça, mas acho que faltou letramento pra mim... (Entrevistado 2);
>
> Uma coisa que eu lembro bem...numa das idas com o meu pai para a operação golfinho, eu dormia com ele no quartel...com muito jeito, o meu pai pediu para eu cortar o cabelo e eu não entendi. Eu tinha o cabelo "Black Power", era moda, meus irmãos tinham, e eu tinha também, eu tinha uns 10, 1dois anos. Eu não sabia e ele não falava, mas eu fui aos poucos vendo que ele tinha medo que eu fosse abordado pelos colegas dele. Mas eu não entendia. O cabelo Black Power era mal visto. (Entrevistado 10);
>
> Meu pai foi transferido para X e era uma cidade com muito racismo, mas mesmo assim eu não me percebia negro, não tinha preparo educacional para perceber a diferença entre as comunidades. Só percebi isso quando eu era adolescente e não permitiam a entrada de negros nos clubes da cidade. Eu sempre entrava por causa dos pais dos meus colegas brancos. (Entrevist. 5);
>
> Quando eu trabalhava na secretaria de segurança pública, fui convidado a participar do CODENE (conselho de desenvolvimento do negro) . Eu não sabia praticamente nada sobre o negro. O que eu sabia era o que se aprendia na escola regular, ou seja, praticamente nada. Tu acreditas que eu não sabia o que era "quilombo"? Eu fui à primeira reunião (do CODENE) encontrei muitas pessoas ligadas ao movimento negro, religiosos, professores, escritores, e me obriguei a estudar a história do continente africano, da diáspora, etc... Eu visitei os quilombos e percebi que eles não tinham nem água potável. Com as visitas criei uma bagagem muito grande e percebi a peculiaridade dos quilombos. Até então eu estava na vala comum...(Entrevistado 5);
>
> Nunca foi estimulado o estudo da diáspora, do estudo da África...nada...nem nas escolas onde eu estudei e nem na BM. (Entrevistado 5).

A BM, ao não ter uma disciplina específica, á época, sobre a questão racial, contribui para o silêncio institucional, já citado nesta pesquisa que é um mecanismo ativo de perpetuação da disparidade. Isso se reflete na dificuldade de reconhecer o racismo e as discriminações raciais e na falta de mecanismos formais para investigá-lo, tanto entre brancos, como entre não brancos.

> As instituições militares tem um processo baseado na meritocracia que não discrimina raça ou gênero. No processo de promoções tem os critérios

> subjetivos, mas que não discriminam ninguém. (Entrevistado 1);
>
> Eu não consigo ver a diferença. Acho que cada um colhe aquilo que plantou, é o Sr das suas ações. (Entrevistado 1);
>
> Eu percebi o que eu perdi da minha infância pra cá não tendo acesso, nem na BM, á história real do negro. (Entrevistado 5);
>
> Queria que a BM tivesse a possibilidade de mudar a concepção (do racismo e das discriminações raciais) através do ensino, e desse uma visão, não só da comunidade negra, mas da indígena também, de forma harmônica. Sobre comportamento, sobre língua...em nenhuma instituição que eu estudei, do ensino fundamental ao mestrado eu nunca aprendi sobre a questão do negro. Eu estive em muitas camadas educacionais e não vi isso...(Entrevistado 5);
>
> Na BM sempre nos foi vedada a possibilidade de reconhecer o racismo. (Entrevistado 9);
>
> Eu nunca me senti negro, nem branco, sempre me senti gente...o racismo foi trazido pelos comunistas para criar a cizânia entre as pessoas...o pobre contra o rico, o empregado contra o patrão, o preto contra o branco, daí surgiu esse problema do racismo. Nós negros deveríamos rever isso... (Entrevistado 3);
>
> O problema do negro é igual ao problema do pobre...o bom negro é sempre recebido. Acho que o preconceito é muito forte da nossa parte (dos negros). Eu tenho essa dificuldade, eu não entro nessa. Tem que mexer na cabeça do preto, a gente fica se diminuindo...(Entrevistado 3).

No entanto, alguns oficiais conseguem perceber claramente a incidência da discriminação racial na BM, ou no exercício das suas atividades rotineiras na BM como relata longamente o entrevistados Entrevistado 6 e Entrevistado 5:

> Os cargos de tenente Coronel ou Coronel, sobretudo, eles têm um têm um valor agregado. As pessoas te olham diferente. Eu me recordo, cara assim ó... quando eu sai major (promovido ao posto de major), parece brincadeira, mas de um dia pro outros as pessoas começam a me tratar diferente no ambiente de trabalho. As pessoas que antes mantinham uma distância elas começam se permitir conversar outras coisas menos formais... foi isso que eu notei. Até porque eu saí major trabalhando no QG (O QCG é o quartel do comando geral da Corporação) eu notei isso... esse rito de passagem que pra algumas pessoas do ambiente aquilo ali é como se eu tivesse um "Greencard": agora tu pode agora pode conversar comigo antes não! Então a nossa cultura institucional é muito arraigada, comparando com as forças armadas, nós somos um primo mais acanhado mas mesmo assim no dia a dia tem coisas que são bem rígidas sim. (Entrevistado 6);
>
> Existe a racialização, mas ela é muito velada. . (Entrevistado 6);
>
> O Fulano (cita outro Coronel negro) um dia me vez ver que os brancos na Brigada sempre ligam a gente (negros) a "festerê", bebedeira. Daí eu comecei a enxergar isso, mas bem depois...(Entrevistado 10);
>
> Uma vez fui no aniversário do fulano (citou o nome de um Coronel, branco) , e tinha um veterano, acho que era um Coronel da reserva, lá que ficou "me tirando", ele falava Ô NEGUINHO...e eu tive que sair pra não dar uma "bocha" (soco) nele. Era um veterano da reserva...eu tenho meu limite. Então é isso que eu te falei, tem caras que acham que por ter um cargo acham que podem mais do que tu, eu nunca vi ele, nem mais gordo, nem mais magro. Ele era da reserva e eu da ativa. Na antiga os caras achavam que podiam falar o que eles quisessem, te enchiam de osso... (Entrevistado 6);
>
> Existem pretos que se colocam em posição de subalternos...ou é o piadista, ou é o assador. Depende da posição em que tu te colocas nas relações. Eu, tu,

> o fulano (citando outro Coronel da reserva, negro), por exemplo, já acham que a gente é esnobe. Então tem os extremos, ou tu és esnobe, ou tu és "bagaceiro". O fulano (cita um Coronel da reserva, negro), por exemplo, é um preto "bagaceiro", tanto é que colocaram ele a conselho, pra quê? Ele pode nem ter pisado na bola, mas fazem isso pra inviabilizar ele. Ele não ameaçava o cargo de ninguém, mas o sistema é tão perverso que pegam uma pontinha do teu rabo e puxam. Como diriam os mais antigos "o raça" (como os mais antigos chamavam os negros) não pode deixar furo (ri). O preto tem que evitar qualquer situação que lhe torne vulnerável (Entrevistado 6);
>
> Quando eu era comandante do comando X eu usava um carro discreto (sem as características de viatura operacional da BM) e fui visitar o município Y. Eu estava fardado de Coronel e meu motorista que era soldado e branco, estava com a farda de soldado. Tu sabes que as fardas são bem diferentes... Quando desembarcamos o prefeito e a comitiva, vereadores, presidente da câmara de vereadores, foram cumprimentar o soldado e ele constrangido disse: O Coronel é aquele ali, e apontou pra mim...ficou público e notório o constrangimento deles. Uma classe política e dominate na cidade ficou surpresa em ver um negro Coronel. (Entrevistado 5).

Os atos de discriminação racial, são percebidos na carreira dos oficiais, mas o silenciamento sobre eles também são;

> A discriminação é muito silenciosa. Nas corporações, por exemplo, formalmente existe uma indiferenciação racial no cumprimento das tarefas dos oficiais. Um exemplo claro é que nas operações como as do Rio, o que se vê na tropa que sobe o morro são muitos policiais negros indo lá reprimir outros negros. (Entrevistado 11);
>
> À medida que tu vais ascendendo na carreira, fica mais difícil presenciar atos de racismo. Não tem muita gente com intimidade suficiente pra te dizer o que pensa. O racismo se torna quase que imperceptível... Não é o fato em si, é mais uma percepção no olhar, na observação quando tu entras em algum lugar, tipo "o Coronel é preto", tem um desagrado, uma surpresa. Em contrapartida as pessoas negras ficam contentes. (Entrevistado 5);
>
> A BM não avança. A Polícia Penal, a Polícia Civil, estão nos dando um banho....em tudo. Os delegados da Polícia Civil, por exemplo, eles não têm medo de expor as mazelas da corporação. Os Coronéis da BM em função de uma vantagem (financeira) que querem incorporar acham que tem que segurar tudo que é rojão, engolir tudo que é sapo, para não se queimar e poder incorporar (acrescentar a vantagem financeira temporária ao salário) R$ 1500,00, R$ 2000,00. Daí taparam a boca. Daí tudo que for espinhoso, questionável eles não tem coragem para falar (sobre as discrimanações raciais na corporação). (Entrevistado 8);
>
> Teve um dia que eu reuni toda a negrada do CFO para tirar uma foto...o Cel Fulano (negro) me disse: para com isso, na BM não tem essa de cor, larga isso de mão. (Entrevistado 9).

Os entrevistados foram questionados acerca de sua percepção sobre os privilégios da branquitude na BM. Esta categoria traz evidências do conceito de branquitude como a posição de privilégio racial que opera de forma invisível para quem o possui. Ela é clara para os oficiais negros, manifestando-se como acesso a redes e oportunidades. A branquitude é ilustrada como uma invisibilidade, uma norma não marcada, por meio da qual o sujeito branco não é interpelado pela sua cor em situações cotidianas, como revela o desconforto sentido pelo entrevistado 2:

> Fui a uma livraria para comprar alguns lápis e canetas. Eu estava de bermuda, camiseta, boné e tênis, assim , bem normal... Peguei alguns lápis e fiquei com eles na mão, e o funcionário desconfiou que eu quisesse roubar a mercadoria. (Ele conta que ficou em um misto de indignação e constrangimento). Segue ele: imagina se eu iria querer roubar lápis... pô eu Coronel da BM trabalhando como (cita a função que ocupa) . Daí eu fico pensando nos relatos, como os que aconteceram contigo (cita um caso de discriminação racial que aconteceu comigo em um grande supermercado de Porto Alegre). Fico pensando, imagina se eu iria querer roubar lápis?! O cara me tratou que nem vagabundo...o olhar dele para mim. O Branco não tem disso, eu "meto" um terno e os caras vem me pedir dinheiro na sinaleira...posso ser o maior pé rapado...(Entrevistado 2)

> Os brancos sempre tiveram privilégio dentro da instituição. Sempre fui preterido pelos brancos, em estágios, cursos... até na operação Golfinho...os brancos sempre ficavam nas melhores praias e eu quando ia , sempre ficava nas piores... sempre a pior condição de trabalho era dos negros....(Entrevistado 9)

O privilégio mais gritante está ligado ao capital social informal ou cultural que os entrevistados classificaram como critérios de "genética", ou seja, uma espécie de nepotismo informal que tenderia a privilegiar filhos de outros oficiais de famílias tradicionais na BM. Esses privilégios viabilizariam que alguns oficiais tivessem mais acesso a estruturas de poder na BM, influenciando diretamente na sua ascensão funcional, locais privilegiados de trabalho dentro da corporação, etc. A exclusão de espaços de convivência majoritariamente brancos (colônia de férias dos oficiais, por exemplo) impede a formação de redes informais, ou seja, existe a manutenção e perpetuação silenciosa do pacto narcísico de manutenção de privilégios.

> Há um desnivelamento, por exemplo na questão de tratamento para com os filhos de oficiais ou aqueles que tinham alguma ligação com os oficiais, ou dependendo do seu extrato social, se ele vinha de uma classe média alta....sempre aparecia alguma forma de tratamento diferenciado. Era muito perceptível. Isso é comum nas corporações, mas melhorou com os concursos públicos. Tudo isso é encoberto pela hierarquia e pela disciplina. (Entrevistado 7);

> Percebo o privilégio para os filhos de oficiais, esses podiam fazer o que quisessem. Esses caras não viveram a Brigada real, eles tinham proteção, nunca correram risco. Se formos considerar privilégios, temos que considerar que não tinham filhos de Coronéis negros com raras exceções. Esses privilegiados passaram a vida (na BM) de "boas". Os privilégios que eu vi eram por questões políticas ou senão de "genética". (Entrevistado 2);

> Tem o oficial fulano (cita um Coronel negro), por exemplo, que é filho de juiz... Porque ele não entrou nessa linha. Era um cara preparado, um cara "bacana", que poderia ter sido colocado nessas funções. Porque nunca fizeram isso? No paralelo trago o nome do beltrano (cita um Coronel branco) , que é filho de ex Cmt geral da Brigada...esse mandaram para fazer curso aqui, ali, levaram para assumir um comando regional....tudo organizado para ele. (Entrevistado 9);

> Trago outro (um Coronel branco) filho do ex Cmt geral... Sempre esteve em pontos muito bons. Daí pegamos o Cel Cicrano, que é da mesma turma, mas é preto...nunca esteve em lugar nenhum. (Entrevistado 9);

> Na colônia de férias dos oficiais, a maioria das famílias que frequentavam era de oficiais brancos, eu nunca vi oficiais pretos lá. E lá, os filhos dos oficiais, que depois entrariam na BM, já viam as praças que na maioria das vezes eram negros, os servindo, em posição de subalternidade. Então ali eles já tinham um retrato da sociedade, de que aqueles que vão te servir são pessoas negras. (Entrevistado 9).

Além dessas características e condições de caráter pessoal, existem dentro da corporação, alguns grupos de influências, que concedem aos frequentadores um capital social informal (Green, 2024) conforme já foi citado neste trabalho, conceito que reforço com os depoimentos abaixo:

> Quando eu entrei na BM todo mundo queria chegar ao último posto (o de Coronel), mas com o passar do tempo tu percebe que há "nichos" de oficiais, o pessoal de porto alegre, o pessoal do interior, o pessoal, mais próximo da comissão de promoções, amizades, e ligações em geral de uma maneira social que impõe um pouco mai de proximidade com pessoas que estão no caminho do poder ou não. (Entrevistado 5);
>
> Eu fiquei 20 dias sem poder assumir o batalhão da cidade tal (cita o nome da cidade), apesar de já ter sido transferido para lá, por que o Major Beltrano (cita o nome), branco de olhos azuis, que já estava há 20 anos lá e queria ser promovido, estava fazendo uma pressão junto a maçonaria para que eu não fosse. Ele era da mesma loja maçônica do Governador do Estado. E o quartel lá cheio de denuncias... (Entrevistado 8);
>
> Depois que eu cheguei lá, tinha um oficial que trabalhava para a empresa X (cita) , daí todos os oficiais que chegavam na cidade eram conduzidos por ele para a empresa para pedir coisas: tinta para viatura, para pintar o quartel deles e eu nem ficava sabendo, só depois porque nem iam falar comigo. Então essas redes informais funcionam. (Entrevistado 8);
>
> Quando tu chega a Coronel já tem tua casa, teu patrimônio, tua rotina , tuas coisas tudo estabelecido, no teu local de convivência . Hoje, na minha cabeça eles ate estudam te transferir para um lugar onde é 220 (falando da voltagem da cidade) , e tu tem as tuas coisas no 110 (equipamentos, eletrodomésticos), só pra tu ter que trocar tudo. Tu começa a "ver bichinho'' de tão 'judiado" que o cara é. (Entrevistado 8);
>
> Vi a comissão ajustando a pontuação para promover quem queriam...tinha cara especialista que ligava para os Cmt para colocar na ficha o que faltava para promover o A ou o B (Entrevistado 8);
>
> Têm oficiais que já entram com nome na BM, daí se alinham a algum grupo político, ou algum grupo setorizado, por exemplo, o cara se cola na associação dos oficiais, ou se cola no Montepio MBM, ou se cola no partido tal... Daí ele faz a carreira toda dele nessa caminhada. Eles não vão deixar o negro entrar nessa linha de ascensão. (Entrevistado 9);
>
> O Instituto Cultural Floresta, por exemplo, hoje tem uma grande inserção nas indicações (para promoções de oficiais), a maçonaria, o partido...tem vários grupos de poder que levam a pessoa a passar por essa peneira e ser viável, jogar o jogo dentro da regra. Mas eu fui muito idealista. Têm vários caras que foram idealistas e ficaram muito chateados. (Entrevistado 6).

As entrevistas confirmam a ideia de que o oficial negro deve demonstrar um "algo a mais", trabalhar mais tempo e em tarefas mais árduas, para obter reconhecimento, o que se manifesta na atribuição de funções menos prestigiadas e mais arriscadas. O entrevistado Entrevistado 3 é um exemplo claro disso: mesmo não tendo uma percepção apurada sobre os

efeitos do racismo institucional e da discriminação racial, na sua entrevista deixou claro que para obter a confiança de seus superiores e prestígio institucional, teve que trabalhar mais que seus contemporâneos e assumir funções que outros oficiais rejeitavam para provar que era "especial" como veem:

> Eu fui para o Batalhão Pedro e Paulo...fui destaque no batalhão e fui mandado para a cidade X, na festa de centenário do município. Fui com o meu pelotão para lá e assumi uma parte importante das festividades, na segurança do evento. Fizemos um bom trabalho lá, assumimos o policiamento no palanque oficial do evento. Quando eu voltei, fui elogiado pelo Cmt da unidade. Depois fui mandado para a serra, na festa do vinho. Fui alertado que na serra havia muito preconceito com os negros. O Cmt disse: agora mesmo que tu vais, e vai com a missão de conquistar o município. Eu fiz um bom trabalho lá, saí "dono" da cidade. O Cmt na volta me falou: você realmente é especial. Posteriormente fomos para a cidade X, para o rodeio internacional, onde o Presidente do Brasil iria estar. Era o exercito que faria o policiamento, mas nós assumimos. Então eu nunca senti o racismo na BM. Nunca tive nenhum obstáculo por ser preto. Comandei o batalhão x, onde os Coronéis não queriam ir. Daí o Cel Cmt geral, reduziu meu interstício, me promoveu para que eu pudesse assumir o batalhão... (Entrevistado 3);
>
> Os negros sempre tiveram que trabalhar mais... e mesmo trabalhando mais , sempre tem alguma reserva contra eles...(Entrevistado 7).

Outros entrevistados também reclamam de ter que trabalhar mais e se diferenciar para serem reconhecidos, e a fala do entrevistado 8 reforça o dado quantitativo.

> Esses dois anos a mais é o tempo que eles te dão (para os oficiais negros) para tu ir embora para um branco ser promovido. Eles te dão uma "canseira" de dois anos sem um cargo de relevância como comandante regional, onde tu vais ter uma voz maior. Então te obrigam nesses dois anos a pedir a reserva para um branco assumir. (Entrevistado 8);
>
> Sobre a igualdade entre brancos e negros só tenho uma coisa pra dizer: Alguns de nós levam 10 anos pra serem promovidos, outros 5. (Entrevistado 4);
>
> Acho que o negro tem ter uma postura diferente, um "algo a mais". Uma coisa que tive que me moldar no QG: o fardamento. O fardamento tem que ser novo. "em Roma pareça com os romanos", então tive que me moldar nesse sentido porque eu observei que todo mundo tinha fardamento novo. (Entrevistado 6);
>
> O Cel. Rosa de Pelotas, por exemplo, era um baita historiador, tipo o Cel. Iponema (ambos negros). O Cel. Rosa escrevia, conhecia a história, mas a gente não tem acesso a obra dele como a dos outros historiadores da BM, talvez por ele ser preto. Mas era uma pessoa muito conceituada fora da BM. (Entrevistado 6);
>
> Hoje, se tu tens uma carreira onde as pessoas te respeitam, tu tens a capacidade de ser promovido. Quando eu fui promovido eu fiquei em 01, e fiquei surpreso. O cmt tinha muito respeito por mim, eu fiz um relatório (do setor onde ele trabalhava) e o Cmt disse "bah, vcs resolveram tudo isso aí?", daí ele me promoveu a Coronel. Eu fiquei surpreso, mas ali eu recuperei a autoestima. (Entrevistado 6);
>
> Quando te dão uma missão, o cmt tem uma expectativa sobre o teu trabalho. Sempre que me chamaram era porque a coisa tava ruim, e me falavam: ó vai lá e dá um jeito. Eu ia, fazia um diagnóstico, sem bater de frente com ninguém, mas as vezes tu tem que mexer na zona de conforto de alguns.

> Então a minha maneira de trabalhar é essa, ajo com respeito, mas quando eu vejo que está avançando demais eu ajo. Daí tu acaba criando uma fama, né? (Entrevistado 6);
>
> Deve ter acontecido sim (oficiais negros trabalhando mais para obterem reconhecimento). Isso é reflexo da cultura racista que nós temos em todo país. Eu não recebi nenhuma queixa disso e nem fui deparado com nenhuma situação de um oficial branco e de um oficial negro, relacionadas ao serviço (trabalhar a mais ou a menos), mas deve ocorrer, porque isso ocorre em todas as áreas, em todas as profissões e maneira silenciosa para reproduzir esse ambiente de racismo estrutural que nós temos na sociedade brasileira em função da nossa história escravocrata. (Entrevistado 11).

Alguns entrevistados expressam a ideia de que a BM valoriza o "serviço escravo" e não o "intelectual", referindo-se ao trabalho exaustivo, de alta demanda, que nem sempre garante visibilidade, mas que "os queridos", ou seja, os mais privilegiados, que já tinham assegurado o capital social simbólico, não queriam exercer.

> A maioria dos negros sempre esteve no policiamento, então pode ser um indício disso (que os negros trabalham mais para ter reconhecimento). Eu não tenho a percepção porque não vivi isso. Mas o policiamento era o lugar onde os "queridos" não queriam estar. (Entrevistado 2);
>
> A Brigada não valoriza o intelectual. Ela valoriza o teu serviço escravo. Não interessa se tu está fazendo faculdade na UFRGS, se tu passou na faculdade tal e o que tu pode fazer com isso. Ela valoriza o serviço escravo. Eu me submeti a isso. Eu ficava 24 horas na unidade, tinha crise de estresse, enxaqueca, corria em casa aplicava um Voltarem (remédio analgésico) na bunda, deitava meia hora de coturno e tudo, chegava em casa vomitando já, no pico do estresse...voltava virado num leão e tal. Então a BM valorizava isso. (Entrevistado 8);
>
> Para funções "brutais" como choque por exemplo, pegavam os negros, mas para funções intelectuais tipo Academia (Academia de Polícia Militar) não. (Entrevistado 10).

A fala "O negro tem que provar que ele sabe, que ele é o cara" sintetiza a necessidade do negro de sempre se sobrepor à desconfiança ou aos estereótipos. Esse esforço extra é o que mascara a discriminação indireta, pois o sucesso é alcançado **apesar** (grifo do autor) da barreira, e não por um mérito avaliado em condições de igualdade.

> O negrão tem que provar que ele sabe, que ele é o cara. Na minha turma dizem: tu é expoente no policiamento, porque eu só servi no policiamento. (Entrevistado 4);
>
> O trabalho e o estudo sempre deram mais visibilidade para o negro, e em razão dessa visibilidade as pessoas que te conheciam dentro da comissão de promoções poderiam tecer bons comentários sobre ti. (Entrevistado 5).

O entrevistado 11 fala sobre a iguldade de condições entre oficiais negros e não negros:

> Formalmente sim (existe a igualdade), mas as decisões de conteúdo sobre isso são sempre ocultas, manipuladas, então é muito difícil perceber fatos concretos com relação a isto. Então isso deve ocorrer (diferença de tratamento entre negros e não negros) porque isso ocorre em todos os ambientes. No Brasil existe um Ministério da Igualdade Racial e isso não seria necessário se não houvesse uma percepção do racismo em cada situação concreta. Mas essas discriminações são sempre silenciosas, ocultas e sempre manipuladas, quando ocorrem.

A conclusão geral sobre a análise qualitativa é de que as entrevistas revelam que a ascensão de oficiais negros na Brigada Militar é impactada não por um racismo individualista explícito, mas sim pela intrincada teia do racismo institucional, pelas discriminações raciais e pela prevalência da branquitude como norma de excelência.

A distinção entre racismo individual (o ato explícito de ofensa) e racismo institucional (o fracasso sistemático em prover serviços adequados) é crucial para entender o que ocorre na BM. Reforçando os ensinamentos de Almeida (2019), o racismo estrutural é a forma como a desigualdade racial é incorporada nas relações sociais, políticas e econômicas, sendo constitutivo da sociedade e não um mero desvio.

A discriminação racial se manifesta de forma sutil, em microagressões, na exclusão das redes de poder informal (currículo oculto e capital social), e na aplicação de critérios subjetivos de avaliação que penalizam quem não se encaixa no padrão hegemônico, resultando em uma trajetória de carreira mais lenta e dificultada (conforme comprovado pelo dado quantitativo de dois anos a mais para a promoção de oficiais negros). A ausência de letramento racial e o silêncio institucional blindam a BM da autocrítica, perpetuando o ciclo de desigualdade.

O problema da ascensão na carreira dos oficiais negros não reside apenas em um ou outro preconceito, mas em como a estrutura da BM reproduz a hierarquia racial da sociedade. Especificamente, atendendo aos objetivos desta pesquisa, conclui-se que a discriminação racial atuou como barreira na ascensão funcional dos 13 oficiais negros, estudados nesta pesquisa, que conseguiram chegar ao posto de Coronel, das turmas compreendidas entre 1977 e 1992, fazendo com que eles levassem dois anos a mais para serem promovidos ao último posto da carreira.

Quanto aos objetivos específicos, constatou-se através das entrevistas que a prática da discriminação racial no período estudado foi algo frequente, com a utilização do racismo recreativo como prática recorrente, bem como outras formas discriminatórias, vexatórias e excludentes. O letramento racial é insuficiente para sensibilizar os oficiais estudados a ponto de perceberem quando e como foram discriminados, somente após o decurso do tempo, ou a submissão a algum curso ou treinamento de letramento racial, desenvolveram a capacidade de detectar práticas discriminatórias. Oficiais que não foram submetidos a esse tipo de aprendizagem não desenvolveram a capacidade de detectar a discriminação racial.

O motivo verificado para até hoje não houvesse um Comandante Geral negro na BM, via de regra, reside na ausência de Coronéis negros em grupos de privilégios, incluindo os grupos de cunho político, o que proporcionaria, por exemplo, colocar algum coronel negro em

evidência a ponto de ser notado e escolhido por algum Governador do Estado por estar em igualdade de condições com um par não negro. Ou seja, os oficiais negros de uma maneira geral, em específico os coronéis negros na BM, não conseguiram, no período, adquirir o capital social simbólico necessário par coloca-los em ponto de análise direta e equânime com Coronéis não negros.

5. PRODUÇÕES CIENTÍFICAS

Este capítulo apresenta duas produções teóricas de autoria do pesquisador, elaboradas como requisitos formais do Programa de Pós-Graduação e incorporadas ao corpo da dissertação. Ambas abordam aspectos centrais da discussão aqui desenvolvida, contribuindo para o enquadramento conceitual e analítico do estudo.

5.1 ARTIGO CIENTIFICO I

A FORMAÇÃO DA SUBCIDADANIA: OS IMPACTOS DA FALTA DE REPRESENTATIVIDADE DE PESSOAS NEGRAS NA SOCIEDADE E SEUS OS IMPACTOS NO TRABALHO POLICIAL

Dagoberto Albuquerque da Costa[8]

Marlene Ines Spaniol[9]

RESUMO

O artigo examina a formação da subcidadania no Brasil, destacando como fatores históricos, sociais e políticos perpetuam a exclusão e marginalização da população negra. A falta de representatividade agrava a invisibilidade e a marginalização desse grupo, reforçando estigmas e desigualdades. O texto discute o conceito de subcidadania, a importância da representatividade e a diferença entre esta e o "lugar de fala". Ressalta-se o impacto dessas questões na atuação policial, evidenciando a seletividade e violência direcionadas à população negra e periférica. Defende-se a necessidade de políticas públicas inclusivas e ações afirmativas para combater a desigualdade e promover justiça social.

Palavras-chave: Subcidadania, representatividade, população negra, desigualdade social, exclusão, lugar de fala, violência policial.

ABSTRACT

This article examines the formation of sub-citizenship in Brazil, highlighting how historical, social, and political factors perpetuate the exclusion and marginalization of the Black population. The lack of representation increases their invisibility and reinforces stigmas and inequalities. The discussion covers the concept of sub-citizenship, the importance of representation, and the distinction between representation and "space to speak." It emphasizes the impact of these issues on police actions, revealing patterns of selectivity and violence

[8] Tenente Coronel reformado da Polícia Militar do Rio Grande do Sul (Brigada Militar). Associado do Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Integrante do Grupo de Pesquisa Violência e Cidadania (GPVC/UFRGS). Mestrando em Segurança Cidadã, PPGSEG na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

[9] Pós-Doutora em Ciências Criminais e Doutora em Ciências Sociais pela PUCRS, Oficial da Reserva Remunerada da Brigada Militar/RS, Conselheira do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), Pesquisadora do Grupo de Pesquisa em Políticas Públicas de Segurança e Administração da Justiça Penal (GPESC) e do Grupo de Pesquisa Violência e Cidadania (GPVC/UFRGS), Professora do PPGSeg da UFRGS.

targeting Black and peripheral communities. The article advocates for inclusive public policies and affirmative actions to combat inequality and promote social justice.

Keywords: Sub-citizenship, representation, Black population, social inequality, exclusion, space to speak, police violence.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo entender como funciona a formação de uma categoria de subcidadãos no Brasil, suas implicações, bem como porque este fato proporcionou uma espécie de invisibilização da população negra no nosso país, tendo como consequência a sua marginalização e a falta de representatividade.

Mais do que isso, a falta de representatividade fez com que a comunidade pobre, especialmente a população negra passasse a sofrer com o olhar preconceituoso de uma boa parcela da população, fazendo com que as políticas repressivas de segurança pública ficassem voltadas quase que exclusivamente para ela, criando um afastamento desproporcional de outras políticas que pudessem promover a igualdade e a justiça social.

2. A SUBCIDADANIA NO BRASIL

A formação de uma classe social de subcidadãos, ou de uma subcidadania segundo Santos e Silva (2018) é o resultado de uma série de fatores históricos políticos e sociais, que resultam na exclusão de determinados grupos de pessoas. Essa exclusão por sua vez, não é tão somente a exclusão econômica, mas também aquela vinculada ao acesso a determinados bens simbólicos. De acordo com os autores, este processo ocorre devido a combinação entre a herança colonial, a formação excludente do Estado Brasileiro e a modernização conservadora do país.

A construção social da subcidadania é abordada na sociologia política por meio de uma análise crítica das estruturas sociais e políticas que geram a exclusão e a marginalização de certos grupos na sociedade. Segundo o livro *A Construção Social da subcidadania: uma leitura alternativa do Brasil Moderno* de Jessé Souza (2003), reeditado em 2023, essa abordagem busca compreender as dinâmicas de exclusão social, desigualdade e marginalização a partir de uma perspectiva teórica que considera as contradições inerentes ao processo de modernização capitalista no contexto brasileiro. A obra oferece uma reflexão aprofundada sobre o tema, analisando as relações de poder, as heranças históricas e as

políticas públicas que contribuem para a perpetuação da subcidadania. Portanto, a sociologia política aborda a construção social da subcidadania como um fenômeno complexo, resultante de fatores estruturais e históricos que moldam as experiências de cidadania de diferentes grupos na sociedade.

Segundo (Santos; Mota; Silva, 2013) a desigualdade social pode explicar a formação da subcidadania na medida em que há uma dificuldade de inserção das classes pobres nos mecanismos de formação da cidadania e ainda há uma naturalização desse fenômeno, consolidada e representada por uma hierarquização e diferenciação das pessoas. Portanto a desigualdade social e a subcidadania são mecanismos que se retroalimentam. A desigualdade social pode ser evidenciada a partir de alguns elementos como distribuição de renda, acesso diferenciado a recursos materiais e simbólicos como água potável, saneamento básico, acesso os meios de informação.

As autoras apontam que mesmo com o crescimento econômico que ocorreu entre 1996 e 2006 (11,2%), o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontou que a desigualdade social não diminuiu na mesma proporção ficando em torno de 7,1 de queda de acordo com o índice de GINI (índice que mede o grau de concentração na distribuição de rendimentos).

A desigualdade social se refere a distâncias desiguais entre as pessoas, quer seja entre a população total, quer seja entre segmentos específicos dela (gênero, etnia, escolaridade). Essa desorganização estrutural é explicada por Souza (2009) do ponto de vista além do econômico, avançando para problemas de ordem social que estruturaram a sociedade brasileira para que se chegasse até a formação de subcidadãos.

Segundo ele, é necessário desassociar a existência de classes pobres na sociedade da meritocracia, da sorte ou azar ou até mesmo da trajetória pessoal fracassada. Souza recorre a Florestan Fernandes que escreve *A inserção do Negro da Sociedade de classes* (1978) na qual explica que a não adaptação do negro liberto à um novo modelo social, econômico, de trabalho livre gerou nessa população uma inaptidão para operar neste novo e competitivo modelo de sociedade. Por sua vez, essa inaptidão e a dificuldade, inclusive legal de organização familiar, gerou uma "ação desorganizada da vida social" (Santos *et al*., 2013).

Essa desorganização que atingiu primeiramente negros e mulatos acabou sendo decisiva para a criação de uma "ralé" no Brasil. Para Souza (2009), o termo "ralé" é um conjunto de pessoas desprovidas não só de bens materiais, mas de acesso a bens simbólicos, condições sociais e morais.

Para a formação de seu conceito metafórico de "ralé", Souza se apropria do conceito de

“habitus” de Bourdieu, explicando a formação de uma construção ideológica que se reproduz nas palavras, nas vestimentas, no modo de andar, de falar e consumir dessas pessoas, que se reproduz em toda uma estrutura social e que a caracteriza. Essa subjetividade “inadaptada” amplia a marginalização desse grupo para além da cor, criando um preconceito a um tipo específico de personalidade, expressa na ralé.

Além disso, esse *habitus* se sedimenta e mascara os mecanismos de opressão sobre essas pessoas. Nesse sentido então Souza cria uma tensão entre *habitus* e cor, dizendo que este não seria o problema principal da formação da “ralé” ou da “gentinha”, e sim o problema da inadaptação, acrescentando que há um componente oculto por detrás do fator cor que precisa ser esmiuçado.

A aceitação da situação de precariedade e de marginalização ressalta a naturalização da desigualdade, impedindo os indivíduos de superarem as barreiras sociais, ainda mais em uma sociedade altamente competitiva e focada em critérios como a meritocracia. Nesse contexto, podemos considerar que pessoas negras no Brasil na sua maioria se enquadram na definição de subcidadãos. Chego a essa conclusão depois da análise de uma série de requisitos e dados estatísticos desfavoráveis tais como os índices de exclusão e discriminação social, negação ou restrição no acesso a direitos básicos da cidadania, a desigualdade econômica e material desse grupo de pessoas.

Para materializar estes dados, segundo o Atlas da Violência de 2023 do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) a violência contra pessoas negras aumentou entre 2019 e 2021, aumentando o risco de violência letal, por exemplo, de 2,6 para 2,9. Já o índice de homicídio a cada 100 mil habitantes entre pessoas negras é de 31, contra 10,8 de pessoas não negras., sendo os negros números percentuais 77,1% das vítimas de homicídios.

Quanto aos demais direitos podemos citar a falta de acesso ao voto nos pós-abolição e no início da república, que negou esse direito aos analfabetos, mas que na verdade visava deixa de fora do processo político a massa de negros libertos e ex-escravizados. O resultado disso foi a marginalização política e social da população negra segundo Arantes (2018).

3. O QUE É REPRESENTATIVIDADE E QUAL A SUA IMPORTÂNCIA?

A formação de um grupo de subcidadãos ou de uma subcidadania carrega consigo outro problema muito grave e recorrente: a falta de representatividade. Por representatividade pode-se entender como a qualidade de ser reconhecido, representado e defendido por outras pessoas, grupos sociais ou organizações, tendo quaisquer tipos de demandas atendidas. A

representatividade também pode ser reconhecida como a luta pela inclusão no debate político e outras questões de interesse geral.

O conceito tem origem na política e foi reforçado por Robert Dahl, um dos maiores teóricos sobre a democracia moderna. Dahl enfatiza que a "soberania popular" e a "igualdade política" são 2 pilares indispensáveis e princípios superiores da república, ou seja, os governos devem ter comprometimento com as preferências dos cidadãos. Esse preceito político também está expresso no § Único do artigo 1º, Título 1 da Constituição Federal do Brasil no qual está posto que " todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente", que é o fundamento do pluralismo político.

De acordo com Andrade (2020), apesar de ter vindo originalmente da política e na democracia, o conceito de representatividade é largamente utilizado pela sociedade civil, especialmente quando se organiza em movimentos identitários. A representatividade é a construção das identidades dos indivíduos que compõe certos grupos. Essa identidade permite aos indivíduos "se enxerguem" quando algum de seu grupo está em lugar de destaque ou de subalternização. Por exemplo, quando uma pessoa negra alcança um cargo de ministro, prefeito, governador, comandante geral de uma polícia militar, os demais negros podem se vir refletidos nele, gerando uma expectativa de que algum dia também possam alcançar aquele posto, ou cargo.

Da mesma forma, quando os negros são retratados somente como escravizados ou como trabalhadores domésticos que servem às pessoas brancas, em seus pares é criada uma subjetividade de que aquele é o lugar do negro na sociedade. A importância da representatividade é para que haja uma "igualdade na diferença", sendo que esta tensão deve gerar a consolidação de caminhos democráticos de forma que a diversidade (de raça, gênero, identidade e orientação sexual, de preferência religiosa) seja normalizada e respeitada. Mesmo que o princípio constitucional da igualdade seja individual, as pessoas acabam de organizando e se identificando com grupos, de acordo com as preferencias citadas acima.

Estas características que criam os grupos identitários promovem certa distinção social, fazendo com que eles sejam discriminados. Em outras palavras, para que as pessoas sejam valorizadas como iguais, é necessário que o grupo a que eles pertençam seja valorizado. Assim, como nos ensina Andrade (2020) deve haver a representatividade tanto desses indivíduos, quanto dos grupos que eles pertencem.

Por esse motivo as políticas de ações afirmativas se tornam tão importantes na medida em que visam justamente corrigir a falta de representatividade, a marginalização e a desigualdade em todos os campos em que está presente (nas cotas para vestibulares, nos

concursos públicos, nas cotas para ocupação de cargos em instituições públicas, no setor privado), buscando a igualdade de oportunidades.

4. LUGAR DE FALA X REPRESENTATIVIDADE

É importante ressaltar a diferença entre lugar de fala e representatividade. Ou as suas semelhanças. O conceito de lugar de fala, largamente utilizado hoje em dia, foi descrito pela mestra em Filosofia Djamila Ribeiro em seu livro *O que é Lugar de Fala* (2019). Nele Djamila nos explica que o lugar de fala é o local de fala do enunciador, no sentido de que compreenda de onde parte a voz, a perspectiva do emissor do discurso. Essa definição é importante, pois o lugar que este enunciador ocupa dentro de um debate, sobre quaisquer assuntos, pode influenciar o seu discurso. Ou seja, quando emitimos alguma opinião, o lugar de onde viemos, social, econômica e politicamente irá nos posicionar sobre aquele assunto.

Não se trata de cercear, ou calar as pessoas diante de assuntos que não lhes sejam próximas, mas de saber qual a sua interpretação deles de acordo com as suas vivências pessoais. Mesmo que todos tenham seu lugar de fala em todos os assuntos, a prioridade interpretativa sempre será daquele que tiver a vivência intrinsicamente ligada a tal assunto. Por exemplo, uma pessoa negra no Brasil terá experiência com racismo, o que não acontecerá com uma pessoa branca, no entanto, ambas podem se posicionar sobre o tema, mesmo tendo visões diferentes sobre ele.

Essa é a importância central desse conceito: dar voz e protagonismo no discurso a grupos menos privilegiados. Ribeiro (2017) no seu livro diz que o lugar de fala deve exatamente alertar os indivíduos pertencentes a grupos sociais privilegiados acerca das hierarquias produzidas a partir desse lugar e como isso impacta na formação de grupos subalternizados. Portanto, quanto a representatividade, é necessário que se dê o protagonismo para aqueles indivíduos que pertençam socialmente ao grupo “reclamante”, mesmo considerando todas as opiniões.

5. A FALTA DE REPRESENTATIVIDADE E O TRABALHO DA POLÍCIA

A subcidadania, tão citada neste trabalho, também afeta o acesso às políticas públicas como educação, igualdade política, saúde, saneamento básico, as quais são essenciais para a redução das desigualdades sociais e a promoção da inclusão social. Nesse diapasão se considerarmos a atuação das Polícias Militares no Brasil como uma política pública – o que é

de fato – como a categoria de subcidadãos está sendo contemplada pelo Estado?

Existe larga bibliografia que indica que há uma seletividade na atividade penal que torna os subcidadãos, ou nas palavras de Jessé Souza, a "ralé", a "gentinha" (como dito, a maioria é a população negra e pobre), alvo preferencial das abordagens policiais, das operações policiais em seu território, das prisões e mortes por parte da Polícia.

Segundo o relatório *Pele Alvo*, da Rede de Observatórios, em 2022, das 4.219 vítimas decorrentes de intervenção do Estado, 65,66% eram negras, totalizando 2.770 pessoas. A maior parte destas vítimas foi morta na Bahia, onde a população negra é de 80,80% segundo a Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio (PNAD), do IBGE. Na Bahia o percentual de pessoas negras mortas foi de 94,76%. Ainda conforme consta no relatório, em consonância com o que foi escrito até aqui:

A partir dos dados que mostraremos aqui, será possível entender a estratégia de associar práticas ilegais a corpos negros – como uma forma de neutralizar a participação desses indivíduos na sociedade –, e também o processo de criminalização da pobreza como política de controle social. Portanto, é necessário haver um redirecionamento da política de segurança pública, visando, acima de tudo, respeito à vida, sem qualquer distinção. (Pele Alvo: a bala não erra o negro, 2023, p. 6).

Ainda, as maiores chacinas que marcaram o país tiveram como protagonistas policiais militares e como vítimas, pessoas negras, presidiários, moradores de comunidades de baixa renda e ribeirinhos, ou seja, as pessoas que chamamos aqui de subcidadãos. Cito o Massacre do Carandirú em 1992, a chacina da Candelária em 1993, a de vigário Geral, também em 1993, a chacina de Unaí em 2004 e mais recentemente a chacina da Maré em 2019, duas chacinas na Vila Cruzeiro em 2022, e a maior de todas: a chacina do Jacarezinho no dia 06 de maio de 2021, quando mais de 40 pessoas foram mortas. Nestes eventos os relatos se repetem: violações de direitos, execuções sumárias, invasões de casas, agressões e abusos de poder.

Neste ano, após a morte de um Soldado da Rota (Rondas Ostensivas Tobias Aguiar) na cidade de Guarujá, SP, as forcas policiais desencadearam a "Operação Escudo", que culminou com a morte de 16 pessoas e outras dezenas de mortos. Mais uma vez a operação veio acompanhada de uma série de denuncias de violações de Direitos Humanos.

De acordo com estes dados, e tantos outros não elencados aqui, a população negra e periférica e desproporcionalmente mais vitimada pelas ações policiais, quer sejam elas oficiais, ou até mesmo de execuções extraoficiais.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como vimos até aqui, o desenvolvimento e a configuração social do Brasil permitiram o surgimento de uma subclasse de pessoas. Essa é uma herança colonial, sendo que, por uma estratégia deliberada em nosso país (teorias eugenistas de branqueamento, leis que cercearam acesso a população negra, falta de políticas públicas a ex-escravizados) a população negra foi marginalizada, empobrecida e invisibilizada. Um *habitus* peculiar gerado a partir da marginalização dessas pessoas criou uma ojeriza da classe dominante a elas, o que é percebido nas interações e na hierarquização social.

Esta invisibilidade criou uma falta de representatividade em quase todos os ramos das atividades humanas: nas artes, nas ciências, na política, na academia. Nas instituições como a polícia militar. Em apenas um campo da atividade social existe uma sobre-representação dessa população: no sistema carcerário. É necessário que se alcance outras políticas públicas a essas pessoas e a essas comunidades que não seja única e exclusivamente as de segurança pública, que na maioria das vezes é aplicada sob a violação de direitos humanos, prisão e morte.

Para vencer a falta de representatividade, promover a igualdade e a equidade entre as pessoas, vencer o encarceramento em massa são necessárias atender outras demandas desse grupo social como emprego, lazer, infraestrutura, saneamento etc. E talvez repensar o modelo de policiamento, acrescentando na formação desses policiais disciplinar que os habilitem o enfrentamento os conflitos sociais por intermédio da conciliação e não somente por aparatos punitivos e prisionais.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Rani. **Representatividade: O que isso significa?** POLITIZE. Mai 2020. Disponível em: https://www.politize.com.br/representatividade/. Acesso em 08 dez. 2024.

ARANTES, Naikely da Costa. **DIREITO POLÍTICO DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL**: A intencionalidade na negação do direito ao voto dos analfabetos. TCC. UNB. Brasília, 2018.

IPEA – INTITUTO DE PESQUISA ECONOMICA APLICADA. **Atlas da Violência 2023**. Brasilia. 2023. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/quem/3/sobre. Acesso em 08 dez 2024.

RAMOS, Silvia *et al*. **Pele alvo [livro eletrônico]: a bala não erra o alvo.** Rio de Janeiro: CESeC, 2023. Disponível em: http://observatorioseguranca.com.br/wordpress/wp-content/uploads/2023/11/RELATORIO_REDE-DE-OBS_PELE-ALVO3_final.pdf. Acesso em 10 Dez 2024.

RIBEIRO, Djamila. **O que é lugar de fala**. Coleção Feminismos Plurais. São Paulo: Letramento. 2017.

SANTOS, Luane Neves. MOTA, Alessivânia Marcia Assunção. SILVA, Marcus Vinícius de Oliveira. **A dimensão subjetiva da subcidadania: considerações cobre a desigualdade social Brasileira.** Universidade Federal da Bahia. Psicologia Ciência e Profissão. 2013.

SANTOS, R. T. De L. Dos; SILVA, B. O. Da. **As três explicações para a subcidadania no Brasil (The three explanations for the subcitizenship in Brazil)**. Emancipação, Ponta Grossa – PR, Brasil., v. 18, n. 2, p. 367–385, 2018. DOI: 10.5212/Emancipacao.v.18i2.0009. Disponível em: https://revistas.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/10407. Acesso em: 12 dez. 2024.

SOUZA, Jesse**. A parte de Baixo da Sociedade Brasileira**. Revista Interesse Nacional, v. 14, p. 33-41, 2009.

SOUZA, Jessé. **A Ralé Brasileira: Quem é e como vive.** Belo Horizonte**:** Ed. Civilização Brasileira. 448 p. 2022.

SOUZA, Jesse**. A construção social da subcidadania: uma leitura alternativa do Brasil moderno (Livro eletrônico)**. 1 Ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2023

WIKIFAVELAS. **Linha do tempo das principais chacinas no Rio de Janeiro**.2023. Disponível em: https://wikifavelas.com.br/index.php/Linha_do_tempo_das_principais_chacinas_no_Rio_de_Janeiro#Chacina_da_Mar.C3.A9_-_06_de_maio_de_2019. Acesso em 13 dez. 2024.

5.2 ARTIGO CIENTIFICO II

A AUSÊNCIA DA EDUCAÇÃO ETNICO RACIAL NA BRIGADA MILITAR E A DISCRIMINAÇÃO EM SEIS ABORDAGENS.

THE ABSENCE OF ETHNIC-RACIAL EDUCATION IN BRIGADA MILITAR AND DISCRIMINATION THROUGH SIX APPROACHES.

LA AUSENCIA DE EDUCACIÓN ÉTNICO-RACIAL EN LA BRIGADA MILITAR Y LA DISCRIMINACIÓN EN SEIS ABORDAJES.

Dagoberto Albuquerque da Costa[10]

Marlene Ines Spaniol[11]

RESUMO

O objetivo deste artigo é fazer uma análise de seis ocorrências policiais envolvendo guarnições da Brigada Militar (Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Sul) tendo como vítimas pessoas negras. O resultado dos seis eventos analisados foi morte, graves ferimentos ou prisão dessas pessoas. De acordo com a análise destes casos se pretende verificar se é possível considerar que a ausência de um letramento racial aliado a baixa educação em Direitos Humanos foi determinante para o seu desfecho.

Palavras-chave: Igualdade Racial; Direitos Humanos; Educação étnico racial; Brigada Militar.

ABSTRACT

The objective of this article is to analyze six police incidents involving units of Brigada Militar (Military Police of the State of Rio Grande do Sul) with black individuals as victims. The outcome of the six events analyzed was the death, serious injury or prision of these individuals. Through the analysis of these cases, the aim is to verify whether it is possible to consider that the absence of ethnic racial education combined with low education in Human Rights was decisive for their outcome.

Keywords: Racial equality; Human Rights; Racial Ethnic Education; Brigada Militar.

---

10 Tenente Coronel reformado da Polícia Militar do Rio Grande do Sul (Brigada Militar). Associado do Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Integrante do Grupo de Pesquisa Violência e Cidadania (GPVC/UFRGS). Mestrando em Segurança Cidadã, PPGSEG na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

11 Pós-Doutora em Ciências Criminais e Doutora em Ciências Sociais pela PUCRS, Oficial da Reserva Remunerada da Brigada Militar/RS, Conselheira do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), Pesquisadora do Grupo de Pesquisa em Políticas Públicas de Segurança e Administração da Justiça Penal (GPESC) e do Grupo de Pesquisa Violência e Cidadania (GPVC/UFRGS), Professora do PPGSeg da UFRGS.

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar seis incidentes policiales que involucran a unidades de la Brigada Militar (Policía Militar del Estado de Rio Grande do Sul) con personas negras como víctimas. El resultado de los seis eventos analizados fue la muerte, lesiones graves o prision de estas personas. A través del análisis de estos casos, se pretende verificar si es posible considerar que la falta de educacion étnico racial combinada con una baja educación en Derechos Humanos fue determinante para su desenlace.

Palabras clabe: Igualdade racial; Derechos Humanos; Educación Etnico Racial; Brigada Militar.

1 INTRODUÇÃO

A igualdade racial é reconhecida como um direito humano, e está proclamada na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 no seu Artigo II "Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição".

Para efeitos jurídicos os negros no Brasil são as pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas conforme o quesito raça ou cor usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam definição análoga.

De acordo com a revista "Igualdade racial e Direitos Humanos" da Defensoria Pública do Estado do Tocantins, o termo raça, quando utilizado para fins de adoção de ações afirmativas e demais ações correlatas, não tem um significado biológico, e nem qualquer objetivo de fomentar a ideia de raças superiores ou inferiores. Seu uso leva em conta o contexto social, político e cultural que, aliado as características físicas, permite relacionar os indivíduos e determinados grupos com certas formas de desigualdade social e outros fomentos sociais.

Mesmo que negros e não negros tenham atingido a igualdade jurídica, a igualdade material ainda está longe de ser alcançada. Prova disso são as estatísticas amplamente desfavoráveis as pessoas negras com relação a abordagens e a possibilidade de ser morto pela polícia militar, denotando a existência de práticas de racismo institucional. Segundo as últimas informações divulgadas pela da Rede de Observatórios da Segurança, que monitora dados de segurança pública em oito Estados (BA, CE, MA, PA, PE, PI, RJ, SP), em 2022 das 4.219 vítimas decorrentes de intervenção do Estado, 65,66% eram pessoas negras.

Salienta-se que o racismo institucional se constitui no funcionamento anômalo de

quaisquer instituições, no sentido de desfavorecer ou subordinar um grupo racial. Segundo Danin e Carvalho Junior (2021), os policiais deveriam tratar todos os cidadãos com equidade, porém as estatísticas comprovam que há uma seletividade quando se trata, por exemplo, de agressões praticadas por policiais, sendo que 6,5% das pessoas negras já foram agredidas contra 3,7% de brancos, segundo dados do IBGE apontados por eles.

Os autores ressaltam que as características do racismo institucional são peculiares, muitas vezes vindo por detrás de sutilezas e especificidades, se escondendo e se confundindo com algum cenário institucional (Danin e Carvalho Junior, 2021, p. 110). O objetivo deste artigo é apontar indícios da prática de racismo institucional praticado pela Brigada Militar através de seis episódios com grande repercussão social e, ainda, fazer uma analogia desses eventos com a ausência de um letramento racial de seus integrantes por intermédio de uma cultura de educação étnico racial, tanto nas academias, quanto na cultura organizacional da instituição.

Utilizei o método indutivo para, a partir da observação dessas ocorrências, identificar padrões de repetição nas mesmas, ou seja, pessoas negras sendo vítimas de abordagens seletivas por parte da Brigada Militar (em um período de trinta e seis anos entre o primeiro e o último evento relatado) sem uma justificativa plausível. Baseados nesses fatos e ancorado nessa metodologia pode-se inferir que este fenômeno se repetirá, e por isso reafirmo a importância de uma sistematização de educação étnico racial na instituição.

2 CASOS POLÊMICOS

Foram selecionadas quatro ocorrências de muita repercussão no Rio Grande do Sul neste artigo. Estes eventos guardam similaridades entre si, as quais irei abordar mais especificamente em seguida.

Caso 1: O Caso do homem errado.

Este caso aconteceu na noite do dia 24 de maio de 1980, quando um supermercado foi assaltado por cinco homens armados em Porto Alegre. Em seguida, chegaram ao local algumas viaturas da Brigada Militar para atender a ocorrência. Os ladrões encurralados ao se depararem com as guarnições fizeram alguns reféns e ao sair do estabelecimento entraram em confronto armado com os policiais, restando presos e feridos. No meio da confusão, Júlio Cesar de Melo Pinto, um homem negro, operário que havia saído de casa para ir ao mesmo mercado, sofreu um ataque epilético, caindo no chão e se ferindo. Com a camisa ensanguentada, foi confundido com um dos assaltantes, algemado e colocado, ainda vivo, em

uma das viaturas. Duas das quatro viaturas que estavam indo até o hospital de pronto socorro para medicar os bandidos, dentre elas a que estava Júlio César, desviou o caminho até um local ermo. Em uma delas estava Júlio César, que chegou ao Hospital de Pronto Socorro morto com 2 tiros. Esse episódio teve muita repercussão, pois na época, um repórter do jornal de maior circulação em Porto Alegre, fotografou Júlio César, ainda com vida, sendo colocado no interior da viatura, e posteriormente testemunhou seu corpo, já sem vida, dando entrada no hospital. A Justiça Militar julgou o caso restando nove militares condenados com penas entre 12 a 14 anos de reclusão e um militar restou absolvido. A família jamais foi indenizada pela sua morte.

Caso 2: A morte do Engenheiro Gustavo Amaral.

Este caso no dia 19 de abril de 2020, quando o Engenheiro elétrico Gustavo Amaral, um homem negro, estava com seu carro deslocando para a manutenção de uma subestação elétrica no município de Marau, no noroeste do Rio Grande do Sul acompanhado de sua equipe de trabalho. Era seu primeiro dia como chefe de equipe na empresa de serviços elétricos de seu pai. Na estrada foi parado em um bloqueio policial feito para interceptar uma caminhonete roubada que estava em fuga de guarnições da Brigada Militar. Os bandidos ignoraram o bloqueio e seguiram em fuga atingindo o carro de Gustavo. Ele e seus três companheiros de trabalho (todos devidamente vestidos com o uniforme da empresa, com logotipo e calça com detalhes reflexivos) saíram rapidamente do carro e buscaram lugares seguros para se abrigar. Neste momento um soldado da Brigada Militar disparou 2 disparos em Gustavo Amaral, alegando que o confundira com um dos bandidos, dizendo que achava que ele estava armado. Gustavo tinha um celular nas mãos. Ele morreu no local. O policial que o matou foi inocentado, pois o Ministério Público não ofereceu denúncia, alegando legítima defesa putativa, ou seja, mesmo que Gustavo Amaral não representasse ameaça real, a imaginação de que ele fosse uma, justificou a sua ação.

O governador do Estado criou a partir desta ocorrência um grupo de trabalho composto por diversas autoridades do Estado, de todos os órgãos, bem como membros da sociedade Civil. Deste trabalho foi feito um extenso relatório de onde saiu uma série de recomendações e propostas de combate ao racismo institucional. Até os dias atuais nenhuma providência foi adotada pelo Governo do Estado do Rio Grande do Sul.

Caso 3: O Angolano baleado em um carro de aplicativo.

Este caso aconteceu no dia 17 de maio de 2020 quando o Angolano Gilberto Almeida veio de Goiás, onde mora, para passar férias na casa de Dorildes Laurindo, uma amiga que morava na região metropolitana de Porto Alegre. Os 2 aproveitaram a visita de Gilberto e

decidiram pegar um carro de aplicativo para conhecer o município de Tramandaí no litoral. Na volta, no mesmo carro, o motorista (que era foragido da Justiça) começou a acelerar muito, para espanto do casal. Chegou a imprimir cerca de 180 km/h no veículo e em determinado ponto, parou o carro e imprimiu fuga a pé, pois o carro estava sendo acompanhado por uma guarnição da Brigada Militar (PMRS). Os PMs dispararam cerca de 35 tiros durante a ocorrência, e ao descer do carro Gilberto e Dorildes foram atingidos pelos disparos, mesmo após Gilberto ter implorado para que os PMs não atirassem. O Motorista foi preso, pois havia sido condenado pelos crimes de feminicídio e tráfico de drogas, estando foragido. Gilberto ficou internado e depois foi preso por 12 dias, mesmo sem ter praticado crime algum. Dorildes faleceu após alguns dias de internação hospitalar.

A investigação concluiu que Gilberto e Dorildes foram baleados por engano, não sendo indiciados. O motorista foi preso e indiciado pelos crimes acima descritos e por ter reagido à prisão. Em entrevista ao Jornal Sul 21 (sul21.com.br) Gilberto falou sobre os momentos após ser baleado, especialmente sobre os insultos que ele sofreu por parte dos Policiais Militares: “Depois que eu tava baleado eles diziam “tu vai sangrar até morrer. Morre capeta. Morre exu desgraçado”“. Ainda me perguntaram se eu era haitiano. Eu disse que era angolano e um deles disse: “tu vai morrer”, (Sul21, 6 de junho de 2021).

Gilberto também relatou as condições da prisão onde permaneceu depois da alta hospitalar: “Primeiro eu tava sozinho, numa cela onde era chão de concreto, aí no mesmo local você fazia as necessidades fisiológicas, onde você comia, e nas condições em que eu me encontrava, no pós-operatório, eu tinha medo de pegar uma infecção”, (Sul21, 6 de junho de 2021).

Recentemente o Estado do Rio Grande do Sul foi condenado a indenizar Gilberto e a família de Dorildes.

Caso 4: João Alberto, espancado e morto por seguranças em um supermercado de Porto Alegre.

Este caso aconteceu também em 2020, quando no dia 19 de novembro João Alberto Freitas, um homem negro, acompanhado de sua Esposa Milene, foi até o supermercado Carrefour em Porto Alegre fazer compras. Segundo a denúncia do Ministério Público, durante o tempo em que esteve no estabelecimento, foi ostensivamente acompanhado e monitorado pela equipe de segurança do local. João Alberto foi acompanhado, inclusive quando deixava o estabelecimento, e ao responder a uma provocação de um dos seguranças, iniciou-se uma discussão que acabou em confronto físico. Quatro seguranças participaram do espancamento que resultou na morte de João Alberto por asfixia provocada por compressão torácica. Eles foram denunciados, junto com outros 2 fiscais que agiram indiretamente, impedindo que a

esposa de João Alberto o socorresse. O caso teve grande repercussão, pela brutalidade e por ter acontecido as vésperas do Dia da Consciência Negra. Um dos acusados era um policial militar temporário da Brigada Militar. Três acusados estão presos, o PM temporário foi expulso da corporação e os seis réus vão a júri popular.

Caso 5: O Caso da Promotora Legal Social Jane Beatriz.

No dia 08 de dez de 2020, Policiais Militares do 1º Batalhão de Choque da Brigada Militar verificavam uma denúncia sobre maus tratos a menores na Vila Cruzeiro, na residência da Funcionária Pública Municipal Jane Beatriz da Silva Nunes, 60 anos, mulher negra, Promotora Legal Popular, ativista social e militante em questões de gênero e raciais dentro da comunidade, e dialogava principalmente com jovens e mulheres. Segundo relatos, cerca de dez policiais militares estavam, parte na frente e parte no interior de sua residência, quando ela retornou do mercado, que fica próximo. Durante a ocorrência, Jane teve uma queda, sendo imediatamente socorrida ao posto de saúde da Vila Cruzeiro, quando veio a óbito devido ao rompimento de um aneurisma cerebral.

A versão apresentada pelos Policiais aponta que Jane os teria questionado sobre sua presença no local, e, ainda na presença dos policiais, começou a passar mal.

Já uma vizinha de Jane que testemunhou a cena, afirmou “Ela perguntou o que eles estavam fazendo. Empurraram ela com a arma, ela resvalou e caiu no pé deles”, afirma.

O caso está sendo investigado tanto pela Brigada militar, quanto pela Polícia Civil.

O ponto crucial desta ocorrência é que as guarnições da Brigada Militar não possuíam mandado de justiça para entrar na casa de Jane. Ciente de seus direitos ela confrontou os Policiais para evitar a violação ilegal de sua residência. Independentemente do que seja apurado após a análise do confronto de versões e demais provas, Jane foi morta em uma ação ilegal da corporação. Segundo relatos, o 1º Batalhão da Brigada Militar já vinha realizando ações similares de intimidação e invasão do domicílio de Jane e de diversos outros moradores da Grande Cruzeiro.

Caso 6: o Caso do motoboy Everton, preso após ter sido vítima de ferimento no pescoço por arma branca.

No dia 17 de fevereiro de 2024 o motoboy Everton Goandete da Silva de 40 anos foi preso após ter sido ferido com um canivete no pescoço em Porto Alegre. Tudo começou quando um grupo de entregadores conhecidos como “motoboys” se reuniram, como faziam costumeiramente, em frente a um prédio em uma rua do Bairro Rio Branco em Porto Alegre pra esperar os chamados para entregas. Um morador chamado Sergio, um homem branco de 70 anos, incomodado com a algazarra provocada pelo grupo decidiu tirar satisfações iniciando

uma contenda entre as partes. Nessa briga, Sérgio acabou desferindo o golpe de canivete que feriu Everton que por sua vez arremessou pedras em Sérgio.

A Brigada Militar foi acionada, chegando ao local em poucos minutos. Ao chegar no local os ânimos ainda estavam acirrados e ao interpelar Everton, que demonstrava estar nervoso com a situação, os PMs o algemaram e o colocaram no xadrez[12], apesar dos apelos das testemunhas que indicavam ser ele a vítima da ocorrência. Enquanto isso Sérgio conversava tranquilamente com uma policial, sendo inclusive liberado para retornar a sua residência. Somente após alguns minutos retornou a cena do crime quando foi algemado e colocado no banco traseiro de uma segunda viatura. No mesmo dia, após uma imensa repercussão social, foi instaurada uma sindicância por parte da Brigada Militar e que foi encerrada depois de sete dias. A conclusão é que não houve indício de crime militar e nem crime comum por parte dos policiais militares, apenas transgressão da disciplina.

Esta investigação também não apontou a ocorrência de crime de racismo por parte dos policiais. A investigação por parte da Polícia Civil indiciou ambos por lesões corporais e ainda, Everton pelo crime de desobediência, por ter resistido a prisão.

A repercussão foi muito forte no sentido de apontar racismo por parte da guarnição da Brigada Militar.

Reitero que a coincidência nessas ocorrências é que todas as vítimas eram pessoas negras. Evidentemente não há como comprovar, claramente, a ocorrência de racismo institucional por parte dos policiais militares que as atenderam, no entanto há indícios dessa prática. Pesquisando em fontes abertas, percebemos que não há, em todas as ocorrências relatadas, nenhuma manifestação da Brigada Militar que pode denotar sequer a investigação dos fatos por este viés, ou seja, a corporação não cogitou a possibilidade de ter sido cometido racismo institucional por parte de seus servidores.

3 O RACISMO INSTITUCIONAL E OS DIREITOS HUMANOS DAS PESSOAS NEGRAS

A própria negação do racismo também pode ser considerada uma prática de racismo, e a forma mais clássica de denotar esta prática é a desculpabilização do ato criminoso através da inculpação da vítima, por exemplo, colocando em evidência seus possíveis antecedentes

[12] Parte de trás da viatura policial, geralmente feita de grades, específica para a condução de presos. Ele é utilizado para proteger a integridade física dos policiais. É vulgarmente conhecido como “gaiola”, “camburão” ou “cachorreira”.

criminais. Os direitos humanos das pessoas negras é um tema importante e atual no Brasil. O não reconhecimento dessas práticas dificulta ou impede a implementação de políticas públicas essenciais para a promoção dos direitos humanos das pessoas negras no país.

No Brasil existe a RPU que é a Revisão Periódica Universal, um mecanismo de avaliação da situação dos direitos humanos nos 193 países membros da ONU. Os países se avaliam mutuamente, e esse diálogo gera um conjunto de recomendações para cada país. O Brasil aceitou 242 recomendações neste terceiro ciclo da RPU, que teve início em 2017. No combate ao Racismo, por exemplo o Brasil recebeu 39 recomendações, dentre elas "intensificar os esforços para abolir a prática de perfilamento racial e a prisão arbitrária praticadas pela polícia e pelas forças de segurança" (plataformarpu.org.br).

Em 2022, através do Decreto 10.932, o Brasil promulgou a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Discriminação, firmado na Guatemala em 05 de junho de 2013. A partir deste decreto, a convenção passará a integrar o ordenamento jurídico brasileiro, com status hierárquico equivalente ao de emenda constitucional. No entanto somente estas iniciativas não são suficientes, pois é necessário que o racismo seja reconhecido e as recomendações sejam postas em prática.

Os negros (pretos e pardos) são a maioria da população Brasileira, representando 56,1 % dos brasileiros, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Também são a maioria entre os mais pobres, sendo 3 em cada 4 pessoas com renda média de R$ 130 por pessoa. Historicamente, as pessoas negras tiveram o acesso à terra limitado pela legislação do País. Desde a Lei de Terras[13] a concentração agrária ficou nas mãos dos grandes proprietários rurais, pois o único acesso à terra seria por intermédio de compra e venda, o que impedia a população de cativos e ex-cativos de ter acesso a esse bem.

Dessa forma segundo Costa e De Azevedo (2016) ex-escravizados, mesmo após a abolição, não podiam comprar terra e tiveram que permanecer oferecendo sua força de trabalho nas grandes propriedades para ter onde morar. Com o passar do tempo essa ocupação de pessoas negras migrou para lugares mais afastados do centro, as periferias, pois era o único lugar onde os negros conseguiam morar com os poucos recursos que conseguiam ganhar.

As cidades foram aumentando seus espaços urbanos e com o passar do tempo os espaços começaram a possuir "cor e classe social" (Costa e De Azevedo, 2016, p 148). Os bairros centrais passaram a ter valor mais elevado e os periféricos, ocupados pela maioria de população negra, menor valor, além de serem ocupados ilegalmente. Segundo Valladares

[13] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0601-1850.htm. Acesso em 06 nov. 2024.

(2000), a saída para essas pessoas foi a moradia em favelas ou em cortiços que eram considerados “locus” da pobreza e espaço onde moravam trabalhadores, vadios e malandros, a chamada “classe perigosa”. Com o aumento dos preços, aliado a modernização das cidades, cada vez mais a população negra, passou a ocupar as favelas e a subir os morros, territórios que não eram monetizados pelo Estado.

Essa realidade se reproduziu praticamente em quase todas as cidades do Brasil e esse legado ainda hoje, é visto nas estatísticas que envolvem a população negra, cuja a maioria ocupa as favelas ou comunidades de baixa renda. Este processo é o que os integrantes do movimento negro chamam de “abolição inacabada”.

4 EDUCAÇÃO ÉTNICO RACIAL E EM DIREITOS HUMANOS NA BRIGADA MILITAR

As ocorrências que foram apresentadas neste estudo, talvez não tivessem se concretizado, caso a educação em direitos humanos bem como a educação étnico racial fossem assuntos mais difundidos na corporação. Segundo Costa (2020), na Brigada Militar não há disciplina específica que trate da questão racial na Brigada Militar. De acordo com o pesquisador, as questões relacionadas ao racismo são tratadas dentro das disciplinas de humanidades como direitos humanos e sociologia, mas não há uma imposição de como ou quando, ou até mesmo se esse assunto deve ser tratado, ficando à escolha dos instrutores abordar este tema ou não. O reflexo imediato disso é o baixo letramento racial dos policiais, geralmente relacionado com a cultura organizacional militar que promove o apagamento da identidade dos policiais, essencialmente dos policiais negros.

Mesmo tendo a Matriz Curricular Nacional (MCN) de 2014, introduzido a área temática IV _ Cultura, Cotidiano e Prática Reflexiva, com a recomendação da disciplina de Diversidade Étnico- Sociocultural, com 14 horas -aula, ela não foi implementada nos cursos de formação da Brigada Militar. O objetivo desta disciplina , dentre outros, é criar condições para que o profissional de segurança pública seja capaz, dentre outras competências, de “Identificar as contribuições do negro na sociedade brasileira, conhecer as leis referentes à discriminação racial, desenvolver uma conduta pessoal e profissional destituída de preconceito e discriminação racial, conscientizar e sensibilizar os profissionais de segurança pública acerca de sua importância como promotores da equidade étnico-social, atuar adequadamente frente às situações de racismo e de violação dos direitos”, etc. (BRASIL,

2014, p. 186-189).

Como há essa deficiência, não tendo esse conteúdo espaço na formação dos policiais militares, em especial nos profissionais da Brigada Militar, especialistas como Schabbach (2014) e Kant de Lima (1995), apontam que as práticas de seletividade na abordagem policial, como os casos estudados neste estudo, são aprendidas no cotidiano da atuação policial. Também escreve Sinhoretto (2020): "a polícia reproduz o racismo da sociedade; a população negra aprende a evitar policiais que são treinados a identificar o medo do cidadão, logo associado a uma atitude suspeita".

Quanto a formação em direitos humanos, aponta Pedroso (2021) que a formação militar dos policiais militares é baseada na dor, no sofrimento, na humilhação, na aplicação de práticas sádicas que chegam a deixar marcas físicas nos corpos dos recrutas. O objetivo desses treinamentos é imprimir nas subjetividades desses novos soldados uma cultura militarista, que é derivada de uma tradição herdada do Exército, e que visa separar 2 mundos: o "nós, do "eles", ou seja, os "militares" dos "paisanos". Esse treinamento, ou traquejo, como é dito no jargão militar, apaga a identidade do civil, imprimindo no sujeito outra, a militar, criando ainda o que Pedroso (2021, p.48) chama de *ethos guerreiro.*

Esse *ethos* cria os fortes vínculos entre os militares, se baseia na virilidade, na força, na masculinidade e na violência, criando uma ideologia do herói, fortalecendo a identidade e criando um significado supremo, no qual as pessoas são capazes de matar ou morrer para defender seus companheiros e defender as causas do grupo. A defesa dessa ideologia é o que torna a Polícia Militar mais propícia a cometer atos violentos. A desumanização e desrespeito aos direitos humanos dos policiais, em especial dos recrutas em formação é o estopim para que esta desumanização seja reproduzida na prática da sua atividade.

Em extensa pesquisa Aparício Ferrari (2014) relatou a rotina de treinamentos nas escolas da Brigada Militar, mais especificamente focando na questão do respeito aos direitos humanos e a percepção dos alunos em formação sobre essa disciplina. Muitos alunos fizeram afirmações insatisfatórias sobre Direitos Humanos, afirmando coisas como "Direitos Humanos foi criado para proteger o marginal", ou "Muitas vezes eles nos prejudicam em nosso trabalho" (Aparício Ferrari 2014, p.96). Ainda, os alunos entrevistados relatam que os conceitos de Direitos Humanos não são aplicados pelos responsáveis pela sua formação, não se considerando eles próprios, sujeitos de direitos.

A pesquisa aponta que os conceitos aprendidos em sala de aula, não são aplicados na

prática da sua formação, sendo que os responsáveis do chamado "corpo de alunos"[14]. Em algumas das quatro escolas que foram pesquisadas ainda há a percepção de que os direitos humanos poderão prejudicar a sua atividade na rua, ao que o autor chama de "dimensão antagônica" sobre direitos humanos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo com o avanço nos cursos de formação no que tange a reformulação dos currículos - especialmente pós redemocratização - quando foram inseridas várias disciplinas como a de Direitos humanos, como aponta Spaniol e Guimarães Rodrigues (2022, p 247), e, ainda que estas mudanças tenham representado uma mudança de paradigmas, com a superação de um modelo repressivo para um outro, em que as humanidades ganham destaque na formação dos policiais militares, balizando a condução das ações em conflitos sociais, vemos que ainda há um longo caminho a percorrer. O resultado da combinação entre a falta de um letramento racial e a educação em Direitos Humanos é a dificuldade em romper com o racismo institucional.

Nas seis ocorrências apresentadas, vimos que há algumas circunstâncias que as unem. Primeiramente e talvez o mais importante, e foco deste artigo, é que todas as vítimas são negras. Três delas foram mortas pelas guarnições da Brigada Militar, uma morreu em circunstâncias duvidosas, Jane, o angolano Gilberto conseguiu sobreviver, apesar de sua amiga Dorildes ter tido o destino fatal e Everton foi duramente abordado, algemado e conduzido preso mesmo sendo a vítima da ocorrência. A segunda circunstância em comum é a falta de transparência da Brigada Militar em divulgar dados sobre as investigações.

Não há clareza sobre procedimentos investigativos sobre os casos, bem como sua conclusão, mesmo que estes crimes tenham sido praticados por agentes públicos no exercício da função. A terceira circunstância é o fato de a corporação sequer cogitar que estes crimes tenham algum componente de discriminação racial, ou prática do chamado racismo institucional, evidenciando que a Brigada Militar não cogita tratar desse assunto, externa ou internamente, ficando claro que não há esse letramento racial no âmbito da formação dos policiais, capaz de sensibilizar seus operadores e gestores.

Para sedimentar este estudo, este pesquisador enviou e-mail para a corregedoria Geral da Brigada Militar solicitando informar se há procedimentos em andamento que visam

[14] Grupo de Oficiais e graduados responsáveis pela adaptação ao meio militar dos alunos das escolas de formação, cuidando assim, da sua socialização secundária.

investigar casos de racismo no âmbito da corporação, ou que policiais tenham sofrido no exercício de suas atividades. Como a resposta o atual corregedor encaminhou e-mail dizendo que o órgão correcional "não compila as informações nos parâmetros solicitados, e o Boletim de Ocorrência Policial Militar, não possui o campo "racismo", impossibilitando a extração das informações pretendidas". Ou seja, o racismo, mesmo que tipificado como crime, não recebe o devido tratamento no âmbito do principal órgão de correição da instituição.

Me alio ao pensamento de Oliveira (2023), quando escreve que "O ensino de Direitos Humanos nos cursos de formação é elemento *sine qua nom* para romper a reprodução do racismo estrutural". O autor cita que as estatísticas desfavoráveis a população negra em relação a população não negra, no que diz respeito ao maior número de assassinatos (incluindo o assassinato de policiais), evidencia uma atenção estatal marginalizada a esta população o que denota certa injustiça social. Ainda contribui afirmando que o "racismo no Brasil é resultado de uma prática que une preconceito e ignorância".

Portanto, conclui-se que se a corporação adotasse como regra o letramento racial de seus policiais, seguindo as orientações contidas na Matriz Nacional Curricular, bem como promovesse uma adequação no ensino de Direitos Humanos, tanto para aplicação na prática, quanto na aplicação em seus próprios alunos em formação, o desfecho sessas ocorrências poderia ter sido diferente. É bem provável que estas construções históricas, que marginalizam a população negra desde os tempos coloniais, não teriam sido reproduzidas no exercício da atividade policial militar.

REFERÊNCIAS

APARÍCIO FERRARI, Geverson. **A BRIGADA MILITAR E OS DIREITOS HUMANOS: Práticas e percepções sobre Direitos Humanos nas Escolas de formação de praças durante a socialização secundária.** 2014. Dissertação (mestrado em Sociologia) no Programa de Pós-graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS, 2014.

BEZERRA, Juliana. **Diferença entre preconceito, racismo e discriminação**. Significado. Toda Matéria: educação acessível para todos. Disponível em: https://www.significados.com.br/preconceito-racismo-e-discriminacao/. Acesso em 28 jul. 2025.

BRASIL. Ministério da Justiça. Senasp. **Matriz Curricular Nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública**. Coordenação: Andréa S. Passos... [*et al*.], Brasília: Senasp, 3ª ed., 2014. Disponível em: http://www.mj.gov.br. Acesso em: 21 set. 2025.

COSTA, Dagoberto Albuquerque da. **O racismo por dentro das instituições policiais**. Boletim Fonte Segura. FBSP, edição 42, 16 a 22 de junho de 2020. Disponível em: https://fontesegura.org.br/news/42. Acesso em: 20 out. 2024.

COSTA, Duane. DE AZEVEDO, Uly Castro. **DAS SENZALAS ÀS FAVELAS: POR ONDE VIVE A POPULAÇÃO NEGRA BRASILEIRA.** Revista Socializando, ano 3, nº1, jul, p. 145-154. 2016. Disponível em: https://www.fvj.br/revista/wp-content/uploads/2016/07/Socializando_2016_12.pdf. Acesso em 28 out. 2024.

DANIN, Renata Almeida; CARVALHO JÚNIOR, José Gracildo. **Racismo institucional e seu reflexo na segurança pública brasileira: Uma abordagem sociológica.** In: REIS NETTO, Roberto Magno; MIRANDA, Wando Dias; REIS, João Francisco Garcia. Segurança Pública e Atividade de Inteligência: debates e perspectivas. Ananindeua: CROM, 2021.

PLATAFORMA RPU. **Recomendações da Revisão Periódica Universal**. 2023. Disponível em: https://plataformarpu.org.br/recomendacoes?text=&category=51&code=&cycle=0&country=0. Acesso em 30 out. 2024.

BRASIL. Congresso Câmara dos Deputados. Comissão de Direitos Humanos, Minorias e Igualdade Racial. **Direitos da população negra e combate ao racismo são avaliados em audiência pública.** Brasília, 15 de maio de 2021. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/noBticias/direitos-da-populacao-negra-e-combate-ao-racismo-sao-avaliados-em-audiencia-publica. Acesso em 30 out. 2024.

DORNELLES, Renato. **'Morre exu desgraçado': angolano que perdeu amiga, foi baleado e preso relembra ação policial**. Sul21. 6 jun 2020. Disponível em: https://sul21.com.br/ultimas-noticias-geral-areazero-2/2020/06/morre-exu-desgracado-angolano-que-perdeu-amiga-foi-baleado-e-preso-relembra-acao-policial/. Acesso em 30 out. 2024.

FREITAS, Douglas. **O "Caso do Homem Errado" expõe genocídio de jovens negros no Brasil.** PORTAL GELEDES, 18 mai 2017. Disponível em: https://www.geledes.org.br/o-caso-homem-errado-expoe-o-genocidio-de-jovens-negros-no-brasil/. Acesso em 30 out. 2023.

IBGE – INTUTUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

KANT DE LIMA, Roberto. **A polícia da cidade do Rio de Janeiro**. Seus dilemas e paradoxos. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

OLIVEIRA, Paulo Tiego Gomes de. **O povo negro, direitos humanos e segurança cidadã**. Fonte Segura. Revista do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, Ed. 209. Disponível em: http:// https://fontesegura.forumseguranca.org.br/por-que-deles-por-eles-direitos-humanos-e-seguranca-cidada/. Acesso em 14 nov. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em 17 nov 2024.

RAMOS, Silvia [ET. AL.]. **Pele Alvo (livro Eletrônico): A bala não erra o negro**. Rio de Janeiro. CESeC, 2023. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1kypOaUP0ZgSAAu2NfU8xuZEOeKkbjMAe/view. Acesso em 17 nov 2024.

SCHABBACH, Letícia Maria. **Direitos humanos e formação policial**, *In*: TAVARES DOS SANTOS, José Vicente; MADEIRA, Lígia Mori (Orgs.). **Segurança cidadã**, Porto Alegre: Tomo Editorial, 2014, p. 63-78.

SINHORETTO, Jacqueline (Coordenadora) *et al*. **A Filtragem Racial na Seleção Policial de Suspeitos: Segurança Pública e Relações Raciais**. *In:* Coleção Pensando a Segurança Pública, Vol. 5, Ministério da Justiça/Senasp, Brasília, DF, 2014, p. 121-158. Disponível em: https://www.novo.justica.gov.br/sua-seguranca-2/seguranca-publica/analise-e-pesquisa/download/estudos/pspvolume5/filtragem_racial_selecao_policial_suspeitos.pdf. Acesso em 14 nov. 2024.

SINHORETTO, Jacqueline (Coordenadora) *et al*. **Policiamento e relações raciais: estudo comparado sobre formas contemporâneas de controle do crime**. Relatório de pesquisa CNPq/MCT 01/2016, Processo nº 405019/2016-5, 2020.

SINHORETTO, Jacqueline. **Policiamento e racismo: quando o silêncio é suspeito**. Boletim Fonte Segura nº 65. FBSP. 25 de novembro de 2020. Disponível em: Disponível em: https://fontesegura.org.br/news/65. Acesso em 14 nov. 2024.

SPANIOL, Marlene Inês; Guimarães Rodrigues, Carlos Roberto. **O Papel dos Cursos de Formação dos Profissionais de Segurança Pública na Abordagem Policial.** In: CARRERA NETO, Sérgio; IZIDRO, Frederico Afonso. (Org.). Abordagem Policial e Direitos Humanos. 1ªed.Recife: Inoveprimer, 2022, v., p. 245-272.

SPANIOL, Marlene Inês. **A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS HUMANOS NA FORMAÇÃO DA SEGURANÇA PÚBLICA BRASILEIRA: Análise da Disciplina Ministrada aos Policiais e Agentes do RS.** In: XII CONLAB e 1º Congresso da Associação Internacional de Ciências Sociais e Humanas em Língua Portuguesa, 2015, Lisboa. Livro de Atas do 1º Congresso da Associação Internacional de Ciências Sociais e Humanas em Língua Portuguesa 2015. Lisboa - Portugal: Leading Congressos, 2015. v. 1. p. 5.362-5.375.

TOCANTINS. Defensoria Pública do Estado do Tocantins. **Igualdade racial e direitos humanos / Defensoria Pública do Estado do Tocantins**; Organizadoras: Isabella Faustino Alves, Denize Souza Leite, Liz Marina Régis Ribeiro. – 2 ed., rev. e ampl. – Palmas-TO : Defensoria Pública do Estado do Tocantins, 2019. Disponível em: http://conhecimento.defensoria.to.def.br/. Acesso em 30 out. 2024.

VALLADARES, Lucia. **A gênese da favela carioca - A produção anterior às ciências sociais.** Revista Brasileira de Ciências Sociais. vol. 15. n.44. 2000. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v15n44/4145.pdf. Acesso em: 06 nov. 2024.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS, RECOMENDAÇÕES E CONTRIBUIÇÕES

A presente dissertação, forjada na intersecção entre a vivência do pesquisador-oficial e o rigor da análise sociológica, não se limitou a levantar dados: ela buscou romper o silêncio institucional que, por quase dois séculos, blindou a Brigada Militar/RS de um autoexame honesto e profundo sobre a questão racial em seus quadros de comando. A resposta as problema de pesquisa, centrado em verificar como a discriminação racial atua como um vetor negativo na ascensão dos oficiais negros, mas se revelou como um sintoma de um sistema complexo, coeso e velado: o racismo institucional manifestado pelas discriminações raciais.

As hipóteses inicialmente levantadas demonstraram-se robustas diante do escrutínio empírico e teórico. A discriminação racial não é uma exceção, mas uma prática frequente na Brigada Militar. Contudo, ela se manifesta de forma sutil, subliminar, e não através de atos explícitos de ódio individual, o que explica a dificuldade de sua plena percepção, especialmente entre os próprios oficiais negros, antes de um processo de letramento racial.

O dado quantitativo mais eloquente desta pesquisa reside na constatação de que, dentre os oficiais pesquisados, os oficiais negros levam, em média, dois anos a mais para atingir o posto máximo, (que é o de Coronel) em comparação com seus pares não negros. Esta diferença, que representa um ônus funcional de aproximadamente 7% a mais de tempo de serviço para o mesmo objetivo, não é uma mera flutuação estatística; é a prova estatística da ação do racismo institucional. É o tempo que a estrutura exige do oficial negro para se sobrepor à desconfiança e aos estereótipos, demonstrando mais trabalho e mais competências do que seus pares não-negros.

A análise qualitativa das entrevistas ressaltou que esse "algo a mais" é a antítese do "currículo oculto". Enquanto oficiais brancos frequentemente ascendem pelo capital social informal – afiliação a redes de influência, "genética" (serem filhos de oficiais da BM), apadrinhamento político e acesso facilitado a postos de visibilidade – o oficial negro é, por regra, excluído destas redes predominantemente brancas. O sistema, através de critérios subjetivos como "boa apresentação" ou "equilíbrio emocional", dentre outros tantos, penaliza sutilmente aqueles que não se enquadram no padrão da branquitude.

A recusa da Brigada Militar em fornecer os dados de promoções para esta investigação, com alegações evasivas e infundadas, configura, em si, uma manifestação contundente de racismo institucional e discriminação racial. O silêncio, como analisado na revisão teórica, não é uma omissão acidental, mas uma postura institucional calculada e uma estratégia de gestão das informações que se deseja manter em sigilo dentro da instituição. Ao

negar a um oficial negro, membro da própria corporação e pesquisador acadêmico, o acesso a informações públicas (datas de promoção) essenciais para um diagnóstico social interno, a Brigada Militar demonstrou que a narrativa sobre o que pode ou não ser dito continua sob o controle de um grupo restrito, majoritariamente branco, do Alto Comando.

Dessa forma, a instituição reforça o ciclo de desigualdade. Primeiro, cria uma barreira sistêmica que atrasa a ascensão dos oficiais negros (o atraso de dois anos). Segundo, ela atua para tornar essa desigualdade invisível, negando a possibilidade de sua mensuração e crítica interna. Essa negativa não é um lapso, é a materialização da discriminação na esfera da produção de conhecimento, um ato de violência epistêmica que visa a manutenção do *status quo* e a proteção da organização de uma transformação potencialmente dolorosa. A ascensão ao posto de Coronel, e em especial à função de Comandante-Geral, demonstrou-se ser um ato eminentemente político, de livre escolha do Governador do Estado. Esta dimensão política é o ponto de convergência do racismo estrutural.

Os entrevistados confirmaram que a falta de proximidade histórica dos oficiais negros com a classe política , somada ao viés estético de liderança que associa a figura do comandante ao perfil branco e a um histórico agrário-político do Rio Grande do Sul, impede a chegada do oficial negro ao topo. A ausência de um Coronel negro no Comando-Geral em quase dois séculos de história é a expressão máxima desse fenômeno: a incompetência em promover a igualdade de oportunidades.

Em suma, a presente dissertação demonstra que o problema da ausência de oficiais negros no comando da Brigada Militar não reside em falhas de mérito individual, mas em como a estrutura da BM, através da aplicação de critérios subjetivos, da exclusão de redes informais e do silêncio institucional, reproduz a hierarquia racial da sociedade. O racismo é a estrutura, e o atraso de dois anos na promoção é a discriminação materializada.

As conclusões deste trabalho apontam caminhos claros para o avanço da pesquisa e, sobretudo, para a transformação institucional:

i. Implementação e Avaliação do Letramento Racial: O Produto Técnico desta dissertação (o plano de aula de letramento racial) foi elaborado como uma proposta para adoção da disciplina nos cursos de ingresso na corporação, ou seja, os cursos de formação de Soldados (CBFPM) e no de Oficiais (CSPM), haja vista que são estes cursos que tem a maior capacidade de sensibilizar e formar o caráter profissional dos indivíduos que ingressam na corporação. O projeto é que ele seja perfectibilizado e, posteriormente, submetido a uma avaliação de impacto longitudinal. É fundamental medir se o aumento do letramento racial reduz a incidência de vieses inconscientes e

microagressões no ambiente de trabalho, além de modificar estruturalmente a conduta dos agentes policiais.

ii. Análise Objetiva dos Critérios de Promoção: Sugere-se uma pesquisa focada exclusivamente na Lei de Promoções da BM, visando a objetivação e quantificação dos critérios de merecimento, especialmente aqueles de caráter subjetivo. O objetivo seria neutralizar os gatilhos do viés inconsciente, conforme sugerido pela literatura.

iii. Mapeamento das Redes de Capital Social Informal**:** Aprofundar a investigação sobre a existência e o impacto das redes informais de influência, buscando mapear a correlação entre afiliações a grupos de poder (maçonaria, clubes, círculos políticos) e o tempo de promoção e alocação em postos-chave, complementando a análise de Green (2024).

6.1 PRODUTO TÉCNICO – PROPOSTA DE CURSO SOBRE LETRAMENTO RACIAL

Plano de aula

1. Título do curso: **LETRAMENTO RACIAL: Da Consciência à Ação Antirracista**

2. Carga horária total: 20 horas/aula

3. Público-alvo: Policiais Militares da Brigada Militar

4. Objetivo geral: Capacitar os participantes a compreender o racismo como uma estrutura social, histórica e política no Brasil, e a desenvolver uma postura ativa e proativa para se tornarem agentes antirracistas em suas vidas pessoais e profissionais.

5. Estrutura modular:

Módulo 1: Fundamentos do letramento racial e o conceito de raça

Carga horária: 5 horas/aula

Objetivo específico: Apresentar os conceitos centrais do letramento racial, aprofundar a compreensão sobre o conceito de raça como uma construção social e desmistificar a ideia de "racismo reverso".

Conteúdo programático:

O que é letramento racial: Origem e importância. (France Winddance Twine e Lia Vainer Schucman)

O conceito de raça: A raça como construção social, histórica e política, e não biológica. O uso da raça para justificar a dominação. (Kabengele Munanga)

Tipos de racismo: Conceituação e diferenciação de Racismo Individualista, Racismo Institucional e Racismo Estrutural.

Atividades propostas:

Análise da frase: “O racismo não é um evento. Racismo é uma estrutura”.

Debate guiado sobre a percepção do racismo no cotidiano e na área de atuação dos participantes.

Exercício de reflexão sobre como estereótipos raciais (negros como criminosos, hipersexualizados) impactam a percepção e o trabalho policial.

Módulo 2: A construção histórica do racismo no Brasil

Carga horária: 5 horas/aula

Objetivo específico: Compreender a origem do racismo no Brasil, desconstruir o mito da democracia racial e valorizar a história e a resistência do povo negro.

Conteúdo programático:

Pós-abolição e racismo à brasileira: O abandono da população negra após 1888.

Análise de leis: Lei das Terras (1850) e Lei dos Vadios e Capoeiras (1890) e seu impacto na desigualdade e no encarceramento da população negra.

O Mito da democracia racial: A teoria de Gilberto Freyre e a crítica de Florestan Fernandes e Abdias do Nascimento.

História da resistência negra: Expoentes (Zumbi dos Palmares, Dandara, Luiz Gama) e Movimentos (Frente Negra Brasileira, MNU).

Atividades propostas:

Estudo de caso: Análise de estatísticas atuais (educação, emprego, justiça) e sua conexão com as desigualdades históricas.

Debate sobre a conexão entre as leis do passado e o cenário atual da segurança pública.

Módulo 3: Práticas antirracistas e o papel dos policiais

Carga horária: 5 horas/aula

Objetivo específico: Traduzir a teoria do letramento racial em ações práticas e proativas, com enfoque no papel da polícia como uma instituição antirracista.

Conteúdo programático:

Cultura antirracista: a diferença entre "não ser racista" (postura passiva) e "ser antirracista" (postura ativa).

Igualdade versus equidade: a justificação das ações afirmativas para corrigir desigualdades históricas.

O Papel do policial antirracista:

Identificação do racismo institucional e estrutural na prática policial (abordagens, tratamento de denúncias).

A importância da educação contínua e da desconstrução de preconceitos.

Ação proativa: Como confrontar comportamentos racistas e apoiar políticas de equidade na instituição.

Atividades propostas:

Estudo de casos de ocorrências da Brigada Militar;

Simulação e estudo de casos: "Como identificar uma ocorrência na qual o BM tenha que ter uma percepção clara do viés étnico racial na abordagem?" e "Como lidar com denúncias de discriminação dentro da corporação?".

Elaboração de um plano de ação individual com medidas concretas para promover o antirracismo no ambiente de trabalho.

Módulo 4: Racismo estrutural, viés inconsciente e a decisão do STJ

Carga horária: 5 horas/aula

Objetivo específico: Conectar os conceitos de racismo estrutural e viés inconsciente à prática policial, analisando a decisão do STJ como um marco para coibir abordagens baseadas em estereótipos raciais.

Conteúdo programático:

Racismo estrutural e o "suspeito padrão": A construção social da imagem do criminoso associada à raça e pobreza. O "teste do pescoço" como atalho mental.

Viés inconsciente: Definição (preconceitos automáticos e não intencionais) e como ele afeta as decisões policiais, substituindo a "fundada suspeita" por critérios baseados na aparência.

A decisão do STJ (Ministro Schietti): Anulação de provas obtidas por abordagem baseada unicamente em características raciais.

Implicações Práticas da Decisão: A exigência de elementos concretos e objetivos para justificar a suspeita. A decisão como instrumento legal contra o racismo institucional.

Atividades propostas:

Análise de caso real de abordagem policial para identificar elementos que a tornariam ilegal sob a ótica do STJ.

Sessão de perguntas e respostas sobre os desafios de aplicar essa decisão no dia a dia e promover práticas mais justas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. **O que é racismo estrutural.** Coleção Feminismos Plurais. Editora Letramento. São Paulo 2018.

ALMEIDA, S. **O erro de confundir racismo estrutural com viés inconsciente**. Youtube, 5 de novembro de 2025. 10m30s. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=cK0h62IC-gI&t=2s. Acesso em: 08 de nov. de 2025.

AMARO, S. **Racismo, igualdade Racial e Políticas de ações afirmativas**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2015.

ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo, 2025. 434 p. Disponível em : https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2025/07/anuario-2025.pdf. Acesso em: 20 de jul. de 2025.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Edições 70. São Paulo, 1977.

BENTO, M. P. S. **Pactos Narcísicos no racismo: branquitude e poder nar organizações empresariais e no serviço público**. Tese. Instituto de Psicologia da universidade de São Paulo. Departamento de Psicologia e Aprendizagem, do Desenvolvimento e da Personalidade. São Paulo, 2002.

BEZERRA, J. **Diferença entre racismo, Preconceito e discriminação**. Toda Matéria – site. 2011. Disponível em: https://www.significados.com.br/preconceito-racismo-e-discriminacao/. Acesso em: 25 de maio de 2025.

BOURDIEU, Pierre. **Sociologia Geral Vol.2** . São Paulo: Editora Vozes 2021

BRASIL. Ministério da saúde. Gabinete do Ministro. **Portaria n. 992** de 13 de maio de 2009. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt0992_13_05_2009.html. Acesso em: 04 de jul. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 12 288** de 20 de julho de 2010. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.html. Acesso em: 4 de jul. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 7716** de 05 de janeiro de 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.html . Acesso em: 05 de jul. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. 28 de setembro de 1871. **Lei do ventre livre**. Arquivo Nacional- Ministério da Justiça. Disponível em: http://www.arquivonacional.gov.br/br/ultimas-noticias/736-lei-do-ventre-livre.html. Acesso em: 06 de Jul. 2025.

BRASIL. Governo Provisório da República. **Decreto 528** de 28 de junho de 1890. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-528-28-junho-1890-506935-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em 05 de jun. 2025.

BRASIL. Governo Provisório da República. **Decreto 847** de 11 de outubro de 1890. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-847-11-outubro-1890-503086-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 04 de jul. 2025.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para assuntos Jurídicos. **Decreto Lei 7967**, de 18 de setembro de 1945. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del7967.html. Acesso em: 05 de Jul. 2025.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para assuntos Jurídicos. **Lei 3270,** de 28 de setembro de 1885. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3270.html. Acesso em: 06 de Jul. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 10639** de 09 de janeiro de 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.html. Acesso em: 06 de Jul. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 5465**, de 3 de julho de 1945. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5465-3-julho-1968-358564-publicacaooriginal-1-pl.html. Acesso em: 05 de jul. 2025.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 12.711** de 29 de Agosto de 2012. Disponível em: https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/1032851/lei-12711-12. Acesso em: 05 de jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Habeas Corpus 208.240**. Ilegitimidade da revista policial feita em razão da cor da pele do acusado (perfilamento racial). Brasília. 11 de abril de 2024.

CAMPOS, L. A. Racismo em três dimensões: uma abordagem realista-crítica. **Revista brasileira de ciências sociais** - Vol. 32 nº 95. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/8YsCLH9MsCZ3dPWC47JLmFd/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 25 set. 2025.

CARMICHAEL, S.; HAMILTON, C. **Black power: the politics of liberation in America**. New York, Vintage, 1967.

CHAUÍ, M. **O que é ideologia**. 1980. Disponível em: http://bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/services/e-books/Marilena%20Chau%ED-1.pdf. Acesso em: 05 jul. 2025.

CONJUR - Consultor Jurídico. **Nova lei orgânica dos militares estaduais e parâmetros objetivos para promoção**. 3 jul. 2024. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2024-jul-03/nova-lei-organica-dos-militares-estaduais-e-parametros-objetivos-para-promocao/. Acesso em: 4 jun. 2025.

COTTA, Francis Albert. **Negros e mestiços nas milícias da América portuguesa**. Belo Horizonte: Editora Crisalinda, 2010.

DUMONT, L. **Homo hierarquicus**: o sistema de castas e suas implicações. São Paulo EDUSP, 1992.

DUTRA, L. C. M. **“É o céu da boca do inferno esperando você”**: a violência policial e o marcador social raça – representações sociais sobre o campo de análise**.**Dissertação de mestrado. Programa de Pós Graduação em Ciências Criminais. PUCRS. Porto Alegre, 2019.

ERMAKOFF, G. **O negro na fotografia brasileira do Sec. XIX.** George ermakoff casa editorial. Rio de Janeiro: 2004.

EYSENCK, H. J. **A desigualdade do homem**. Rio de Janeiro, Zahar, 1979.

FERNANDES, F. **A integração do negro na sociedade de classes** - no limiar de uma nova era. São Paulo: Dominus: 1965.

FOUCAULT, M. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Graal, 2001.

FRANKENBERG, R. **White Women, race matters**: the social construction of whiteness. NED-New edition, University of Minnesota Press, 1993. JSTOR, http://www.jstor.org/stable/10.5749/j.ctttsnhh. Acesso em: 21 jul. 2025.

FREITAS, A. T. **Consolidação das Leis Civis**, 3- ed., Rio de Janeiro, H. Garnier, Livreiro - Editor, 1896.

FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. UNFPA. **Oju Omo** – olhar da juventude. - Fundo de População das Nações Unidas. Brasília, 2015.

GEERTZ, C. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: Ed. Guanabara Koogan, 1989.

GELEDÉS – Instituto da Mulher Negra. **Racismo Institucional- Uma abordagem conceitual**. Cap.1. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf. Acesso em: 16 jul. 2025.

GOMES, L. **Escravidão**. Do primeiro leilão de cativos no Brasil, até a morte de Zumbi dos Palmares. Rio de Janeiro: Editora Globo Livros, 2019.

GREEN, V. D. **The experiences of veteran African American military officers with social influences on promotions and career opportunities**. 2024. Tese (Doutorado em Human and Social Services) – Walden University, [s. l.], 2024. Disponível em: https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=18712&context=dissertations. Acesso em: 4 jun. 2025.

HERSKOWITZ, E. **The perils of subjective hiring and promotion criteria**. Society for Homan Resource Managemente, SHRM 2002. Disponível em: https://static1.squarespace.com/static/5b182ede9d5abb4b139f5be2/t/5b1845b41ae6cf221a878609/1528317364301/The+Perils+of+Subjective+Hiring+and+Promotion+Criteria.pdf. Acesso em: 4 jun. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA); FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Atlas da violência 2024**. Brasília: Ipea; São Paulo: FBSP, 2025. Disponível em: https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2025/05/atlas-violencia-2025.pdf. Acesso em: 20 jul. 2025.

KHALED Jr.; SALAH, H.; GOES, L.; PEDROSO, A. F. Controle racial militarizado: desvelando as dinâmicas subculturais de significado que facilitam a atuação policial propensa à violação de direitos humanos. **Revista direito e práxis**. Rio de Janeiro, Vol. 15, N. 1, 2024, p. 1-31.

KONZEN, L. P. GOLDANI, J. M. Lugares do tráfico: a geografia jurídica das abordagens policiais em porto alegre. **Revista Direito GV**. São Paulo. V 17 nº 3. 2021.

LOWY, M. **Ideologias e ciência social**: Elementos para uma análise marxista. 9ª Ed. São Paulo. Cortez, 1993

MCKORMICK, H. **The real effects of unconscious bias in the workplace**.: UNIVERSITY OF NORTH CAROLINA, 2016. Disponível em: https://teammates.atriumhealth.org/-/media/human-resources/documents/new-teammates/unc-white-paper-the-real-effects-of-unconscious-bias-in-the-workplace-final.pdf. Acesso em: 5 jun. 2025.

MEDEIROS, M. S. **Seletividade na abordagem policial**.Trabalho de conclusão de curso do Curso Superior de Polícia Militar. Brigada Militar, Academia de Polícia Militar. Porto Alegre, 2015.

MOREIRA, C. I. Marcha a ré na carona. Tj anula promoções concedidas a oficiais da BM desde 2012. **Jornal Zero Hora**. Porto Alegre, 02 de outubro de 2014. Disponível em https://gauchazh.clicrbs.com.br/geral/noticia/2014/10/TJ-anula-promocoes-concedidas-a-oficiais-da-BM-desde-2012-4612443.html. Acesso em: 29 de maio 2025.

NOGUEIRA, O. **Tanto preto quanto branco**. Estudo das relações raciais. São Paulo, 1985.

OLIVEIRA JUNIOR, A. Uma sociologia das Organizações Policiais. **Revista brasileira de ciências policiais** , v. 2, n. 2, pág. 65-87. brasília jul/dez 2011.

RAMALHO NETO, J. P. **Farda & Cor**: mobilidade nas patentes e racismo na Polícia Militar da Bahia. Dissertação de Mestrado. Programa de pós graduação em estudos Etnicos e Africanos, Centro de Estudos Orientais. Universidade Federal da Bahia- UFBA. Salvador, 2008.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei 12.577** de 19 de julho de 2006. Estabelece critérios, requisitos, princípios e condições para a ascensão na hierarquia militar, mediante a promoção dos oficiais de carreira de nível superior da Brigada Militar do estado, e introduz modificações na lei nº 10.996, de 18 de agosto de 1997. Porto Alegre,2006. Disponível em: https://www.diariooficial.rs.gov.br/materia?id=1305978. Acesso em: 4 jun. 2025.

RIO GRANDE DO SUL. **2º Censo da brigada militar**. Organização: comissão censitária do 2º censo da Brigada Militar. Berzon. Porto Alegre, 2023.

SOUZA SANTANA, H.; NASCIMENTO SANTOS, J. A baixa quantidade de negros no oficialato superior da Polícia Militar da Bahia. **Revista brasileira de iniciação científica**, e024008. Disponível em: https://periodicoscientificos.itp.ifsp.edu.br/index.php/rbic/article/view/1142. Acesso em: 26 jul. 2025.

SANTOS, R. S. **A presença de oficiais negros na carreira de nível superior da brigada militar e a adoção de cotas raciais no concurso para ingresso no curso superior de polícia militar**. Trabalho de conclusão de curso do Curso Superior de Polícia Militar. Brigada Militar, Academia de Polícia Militar. Porto Alegre, 2014.

SENA, A. P. **A questão racial na PMDF**: retratos sociológicos de Policiais Militares Negras/os. Dissertação de mestrado. Programa de pós graduação em Sociologia. UNB. Brasília, 2021.

SILVA, G. G. **O Silêncio sobre questões raciais na Segurança pública**. multiplas vozes. 04 de Dezembro de 2024. Acesso em 15 de julho de 2025. Disponível em: https://fontesegura.forumseguranca.org.br/o-silencio-sobre-questoes-raciais-na-seguranca-publica/. Acesso em: 4 jun. 2025.

SIMÕES GOMES, L. P. **A (in)visibilidade das questões raciais na formação dos soldados da polícia militar**. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo (USP). São Paulo, 2018.

SCHUCMAN, L. V. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo**: branquitude, hierarquia e poder na sociedade brasileira. São Paulo: Annablume, 2012.

SCHWARTZ, S. B. **Segredos Internos***:* engenhos e escravizados na sociedade colonial (1550-1835). São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

SCHWARTZ, S. B. **Nem preto, nem branco, muito pelo contrário**. Cor e Raça na Sociedade brasileira. Claro enigma. São Paulo, 2012.

SKIDMORE, T. E. **Preto no Branco**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

STRAUSS, L**. Raça e História**. Paris: UNESCO, 1952.

TELLES, E. E. **Racismo a Brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relumé Dumara: Fundação Ford, 2003.