

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

FABRICIO ROCHA DA SILVEIRA

**RACISMO E DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO: UM
ESTUDO DE CASO DA BRIGADA MILITAR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO
SUL**

Porto Alegre

2018

FABRICIO ROCHA DA SILVEIRA

**RACISMO E DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MERCADO DE TRABALHO: UM
ESTUDO DE CASO DA BRIGADA MILITAR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO
SUL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Luciana Garcia de Mello.

Porto Alegre

2018

Fabício Rocha da Silveira

Racismo e discriminação racial no mercado de trabalho: um estudo de caso da Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Sociais.

Aprovado em: ____ de _____ de ____ .

BANCA EXAMINADORA

Prof. KARL MONSMA

Prof. WAGNER LEMES DO NASCIMENTO

Prof. LUCIANA GARCIA DE MELLO - Orientadora

AGRADECIMENTOS

*Agradeço a todos que, de uma forma ou de outra,
contribuíram para a realização deste curso:*

A Deus pelo dom da vida.

A minha família pela compreensão da ausência.

*Aos professores desta Universidade pela
dedicação na transmissão do conhecimento e na
formação do senso crítico.*

*À minha Orientadora Prof. Luciana pelo apoio
incondicional na elaboração deste trabalho.*

*Aos meus colegas de curso por me auxiliarem a
ver a verdade encoberta pela cortina de fumaça
do poder.*

“Nenhuma pessoa branca que vive hoje é responsável pela escravidão. Mas todos os brancos vivos hoje colhem os benefícios dela, assim como todos os negros que vivem hoje têm as cicatrizes dela.” Talib Kweli

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como tema a mudança no perfil racial dos oficiais da Brigada Militar a partir da exigência do bacharelado em Direito como pré-requisito para ingresso e ainda a possibilidade de existência de racismo e discriminação racial praticada de forma institucional na Brigada Militar e foi delimitado tendo como ponto de partida a baixa incidência de oficiais pardos e negros a partir da exigência do bacharelado em Direito para ingresso no cargo de Capitão, se comparada com a incidência de oficiais dessas categorias incluídos anteriormente à nova exigência. O problema de pesquisa questiona se realmente é possível afirmar que houve a redução de oficiais pardos e negros a partir do ano de 2004; e ainda, se existem casos de racismo e discriminação racial nos processos internos. O objetivo geral pretende verificar se existe um processo de branqueamento dos oficiais a partir de 2004; e ainda, se existem casos de racismo ou discriminação racial nos processos internos de promoção, movimentação ou designação para funções. Quanto à natureza a pesquisa é quali-quantitativa. Quanto aos fins e objetivos a pesquisa é exploratório-descritivo-explicativa. O referencial teórico foi construído a partir das correntes que estudam o racismo no Brasil e as consequências sócio-culturais da escravidão na sociedade. Parte-se de um pressuposto que a baixa incidência de negros e pardos nos cursos superiores de Direito, refletirá na diminuição destas categorias no corpo de oficiais. Ainda, que a existência de regamentos objetivos exclui a discriminação racial na carreira. Busca-se verificar, a partir da representatividade dos negros e pardos na carreira dos oficiais, se a exigência do bacharelado em Direito influenciou na redução da presença de negros e pardos no grupo dos oficiais; e ainda, se existem situações de racismo e discriminação racial institucional contra oficiais negros e pardos. Conclui-se que a diminuição de oficiais negros e pardos foi significativa a partir da mudança no pré-requisito de ingresso. Ainda, que a análise das histórias de vida dos oficiais negros e pardos remete a reprodução de atos de discriminação racial a partir de uma herança cultural oriunda dos processos de colonização europeia e do sistema de escravidão.

Palavras-chave: Racismo, Oficiais, Brigada Militar.

ABSTRACT

The present work of conclusion of course has as subject the change in the racial profile of the officers of the Military Police from the requirement of the bachelor in Law as prerequisite for admission and also the possibility of racism and racial discrimination practiced institutionally in the Military Police and was delimited with the starting point of the low incidence of brown and black officers from the requirement of a bachelor's degree in law to enter the position of Captain, if compared with the incidence of officers from those categories previously included in the new requirement. The research question questions whether it is really possible to affirm that there was a reduction of brown and black officers from the year 2004; and whether there are cases of racism and racial discrimination in internal processes. The objective is to verify if there is a bleaching process for officers as of 2004; and whether there are cases of racism or racial discrimination in the internal processes of promotion, movement or appointment to functions. As for nature research is qualitative-quantitative. Regarding the aims and objectives the research is exploratory-descriptive-explanatory. The theoretical framework was constructed from the currents that study racism in Brazil and the socio-cultural consequences of slavery in society. It is assumed that the low incidence of blacks and browns in law courses will reflect in the decrease of these categories in the corps of officers. Moreover, the existences of objective regulations exclude racial discrimination in the career. It is tried to verify, from the representativeness of the blacks and browns in the career of the officers, if the requirement of the baccalaureate in Law influenced in the reduction of the presence of blacks and browns in the group of the officers; and if there are situations of racism and racial discrimination against black and brown officials. It is concluded that the decrease of black and brown officers was significant from the change in the prerequisite of admission. Furthermore, the analysis of the life histories of black and brown officers refers to the reproduction of acts of racial discrimination based on a cultural heritage derived from the processes of European colonization and the system of slavery.

Keywords: Racism, Officers, Military Police.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Classificação dos caracteres raciais utilizados pelo Exército Brasileiro.....	29
Figura 1: Cap Ricardo Freitas integrando a Organização das Nações Unidas.....	31
Figura 2: Ten Cel Najara em entrevista ao Jornal Zero Hora.....	35

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Distribuição ocupacional, renda e valores de propriedade de bens imóveis para brancos, pardos e pretos: regiões Sudeste e Nordeste do Brasil, 1996-1997.....	22
Tabela 2: Oficiais QOEM disponíveis oriundos de CFO.....	30
Tabela 3: Oficiais QOEM disponíveis oriundos do CSPM.....	33
Tabela 4: Oficiais Especialistas em Saúde.....	34

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	12
1.2	OBJETIVOS GERAIS.....	12
1.2.1	Objetivos específicos.....	12
1.3	JUSTIFICATIVA.....	13
1.4	METODOLOGIA.....	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1	RACISMO NO BRASIL: UMA HERANÇA CULTURAL.....	17
2.2	AS DESIGUALDADES RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO.....	21
2.3	POLICIA MILITAR DA BAHIA E DO RIO GRANDE DO SUL: BREVES CONSIDERAÇÕES.....	22
2.4	A OFICIALIDADE DA BRIGADA MILITAR: DO INGRESSO AO EXERCÍCIO DAS ATIVIUADES INERENTES AO CARGO.....	25
3	ANALISE DOS DADOS.....	28
3.1	A COR DOS OFICIAIS ORIUNDOS DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS – CFO.....	29
3.2	A COR DOS OFICIAIS ORIUNDOS DO CURSO SUPERIOR DE POLÍCIA MILITAR – CSPM.....	32
3.3	A COR DOS OFICIAIS INTEGRANTES DO QUADRO DE ESPECIALISTAS EM SAÚDE.....	33
3.4	RACISMO INSTITUCIONAL E INSTITUCIONALIZADO.....	34
4	CONCLUSÃO.....	41
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44

1 INTRODUÇÃO

Uma das grandes inquietações que nos trouxeram até aqui no curso de Ciências Sociais é buscar compreender como é que em um país onde a Carta Magna apregoa a igualdade entre os cidadãos possa existir tanta desigualdade? Desigualdade aqui referida em termos gerais e nas suas mais variadas formas: sociais no campo material, raciais, etárias e até mesmo por orientação voluntária de gênero, que acabam por impactar diretamente no campo das oportunidades.

Nessa elucubração no ambiente acadêmico foram tratadas e compreendidas essas inquietações. Ficou claro que os jogos de poder, no conceito de Bourdieu¹, nunca foram um jogo limpo! Nessa linha de compreensão, talvez por não reconhecer ou identificar ou mesmo sofrer suas consequências imediatas pelo simples fato de ser branco, a questão do racismo nos tenha deixado ainda mais intrigado. A participação na disciplina específica sobre o tema provocou uma série de questionamentos, um *brainstorm* que clarificou, entre outros, as consequências ainda latentes de quase quatrocentos anos de um regime político-econômico vivido em nosso país: a escravidão.

Ao analisar a participação dos negros nas esferas das relações sociais, é inevitável um resgate ao passado histórico nacional para a identificação das condições sociais de existência e a compreensão da evolução dos indivíduos negros na sociedade brasileira. Esse resgate se faz determinante para todo o tipo de análise que envolva elementos sociais: dança, gastronomia, artes, além das funções e papéis sociais desenvolvidos pelos indivíduos dentro da sociedade.

No campo do mercado de trabalho estudos de Florestan Fernandes e Roger Bastide (1955, apud LIMA, PRATES, 2015, p. 165) apontam a participação de negros em larga escala

¹ Para os fundadores da sociologia (Marx, Durkheim, Weber e Parsons) o sistema de classes sociais é reproduzido a partir de estruturas ligadas à economia, à propriedade e ao capital ativo. Já Bourdieu na obra *A Distinção* reconhece, a partir do conceito de habitus, que esse sentimento de classe é construído a partir da reprodução das disposições socialmente adquiridas que levam os indivíduos a terem características e atitudes semelhantes em seu grupo, como o modo de falar, o tipo de roupas, expressão corpórea, gostos e preferências. Bourdieu estabelece que o habitus é resultado do montante de capital acumulado pelo indivíduo, podendo esse capital ser econômico, cultural e social; e o resultado da relação entre estes capitais forma o capital simbólico, ou seja, o prestígio e a reputação necessária para compreender e participar dos jogos de poder. Nesse sentido, Bourdieu vê com certo pessimismo a possibilidade de mobilidade de classe eis que as relações entre os indivíduos e as instituições reforçam o status existente, e que esta mobilidade só será possível a partir da transformação do capital econômico em capital cultural e social, na melhoria das chances de vida.

nas atividades de produção - atividades servis que o maior esforço advém da força física; enquanto que os cargos de gestão e controle são ocupados por indivíduos brancos quase que exclusivamente. Sem considerar as relações privadas de trabalho em que o empregador discricionariamente faz a seleção de seus funcionários no entanto, considerando que a Constituição Federal prevê o concurso como único meio de ingresso no serviço público e a existência de estatutos legais com regulação de cargos e promoções, analisaremos como se comportam as relações raciais no mercado de trabalho, especificamente no serviço público.

Este trabalho tem sua gênese a partir do artigo Farda e Cor, de Jaime Pinto Ramalho Neto (2012), porém não se destina, nem em forma nem em conteúdo, a fazer uma releitura daquele trabalho e sim apropriar-se da problemática e, a partir dela, analisar as relações raciais de trabalho no âmbito da Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Sul, denominada historicamente de Brigada Militar. Numa metodologia semelhante à de Farda e Cor, analisaremos quantitativamente a divisão por categorias raciais dos Oficiais formados na Corporação. Na perspectiva qualitativa, a análise buscará identificar, a partir dos relatos de oficiais de categorias raciais negros e pardos escuros, possíveis casos de reprodução de desigualdade racial a partir dos processos de promoção, movimentação e designação para as funções.

Um processo de ruptura institucional foi identificado por Ramalho Neto na sua análise da polícia baiana: o concurso público para ingresso a partir da metade da década de noventa passou a ser realizado pela Universidade Estadual da Bahia, o que, na visão do autor, trouxe a possibilidade universal de acesso, acabando com critérios subjetivos de boa aparência e ingressos a pedido identificados no sistema de ingresso anterior ao concurso. Da mesma forma que ocorreu na Corporação do Estado da Bahia, o ano de 1997 é marcado por uma ruptura no processo de inclusão dos futuros oficiais na Brigada Militar: trata-se da exigência do bacharelado em Direito como pré-requisito para ingresso na Academia de Polícia. A mudança estatutária vem prevista no §1º do Art. 3º da Lei Complementar nº 10.992/1997, que dispõe sobre a carreira dos Servidores Militares do Estado do Rio Grande do Sul.

Diante dessa alteração legislativa, que acabou por restringir no campo das oportunidades a possibilidade de ingresso no quadro de oficiais da Brigada Militar, surge então a hipótese desta pesquisa que visa identificar se houve mudança no perfil racial dos oficiais da Brigada Militar, a partir da inclusão do bacharelado em Direito como pré requisito para ingresso na Academia de Polícia Militar. Ainda, busca-se verificar se são constatadas

desigualdades raciais nos processos institucionais internos de promoção, movimentação e designação para funções.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Considerando a exigência do bacharelado no Curso de Ciências Jurídicas e Sociais – Direito como pré-requisito para ingresso na carreira dos oficiais de nível superior da Brigada Militar, é possível afirmar que tal exigência promoverá o branqueamento dos oficiais de nível superior? Ainda, considerando que a Brigada Militar é uma Instituição com mais de cento e oitenta anos de existência, a qual sua história confunde-se com a própria história do Estado do Rio Grande do Sul, em que o ingresso de seus integrantes se dá somente por meio de concurso público e os processos institucionais internos encontram-se regulamentados por meio de decretos, regimentos ou portarias, é possível afirmar que, nos dias de hoje, existam casos de racismo e discriminação racial praticados de forma institucional?

1.2 OBJETIVOS GERAIS

Verificar, a partir da análise da classificação cromática dos oficiais de nível superior da Brigada Militar, se houve diminuição na quantidade de oficiais não brancos a partir da exigência do bacharelado em Direito como pré-requisito para ingresso; bem como, a partir dos processos internos de promoção, movimentação e designação para atividades funcionais, se existem casos de racismo e discriminação racial institucional no âmbito da Brigada Militar.

1.2.1 Objetivos específicos

- avaliar se a exigência de titulação no Curso de Ciências Jurídicas e Sociais como pré-requisito para ingresso no Curso Superior de Polícia Militar se apresenta como causa da

aparente redução da presença de negros no atual quadro de oficiais de nível superior da Brigada Militar.

- avaliar, a partir dos discursos de membros da instituição autodeclarados negros, a existência de racismo ou de discriminação racial nos processos internos institucionais, no que diz respeito à promoção, movimentação e designações para funções.

- analisar a carreira dos oficiais e avaliando o acesso dos oficiais negros e pardos às promoções e às “funções de prestígio”.

1.3 JUSTIFICATIVA

A percepção da presença de indivíduos com caracteres negros nos postos da carreira de oficial da Brigada Militar era facilmente percebida até o final dos anos da década de 1990, quando a representatividade de oficiais negros e pardos correspondia, em números aproximados, à representatividade de indivíduos de mesma característica na composição populacional do Estado do Rio Grande do Sul, ou seja, algo em torno de cinco a seis por cento de acordo com o último recenseamento oficial. Nessa época a carreira de oficial policial militar significava um importante meio de inclusão e ascensão social para indivíduos de cor negros e pardos.

Porém, a partir do ano de 1997, com a exigência do bacharelado em Direito como pré-requisito para ingresso na carreira dos oficiais, o que se percebe é uma redução significativa destas categorias nas turmas de oficiais formados a partir do ano de 2004 (quando houve a formatura da primeira turma de bacharéis), sendo verificada uma predominância de indivíduos de cor branca nas diversas edições do curso de formação para acesso à carreira de oficiais. A importância sociológica desta análise encontra justificativa na possibilidade, se verdadeira, de estar possivelmente em curso uma elitização racial na carreira dos oficiais superiores da Polícia Militar do Rio Grande do Sul, a partir do branqueamento dos capitães formados pelo CSPM.

Esse processo de elitização já é flagrantemente perceptível tanto em carreiras públicas (juízes, promotores de justiça e defensores públicos) quanto em carreiras privadas (médicos e

dentistas), em que a presença negra é extremamente rara ou nula. Nesse sentido, a presente pesquisa visa verificar a suposta existência desse fenômeno de elitização dos oficiais da Polícia Militar ou se é apenas uma percepção equivocada de contexto histórico social.

Ainda, durante o desempenho das funções inerentes ao cargo, o oficial policial militar é submetido a processos internos que determinarão o curso regular de sua carreira, individualmente. Estes processos dizem respeito à promoção, à movimentação e à designação para o exercício das funções inerentes ao cargo. Considerando a possibilidade de existência de preferência racial em qualquer um destes processos, a pesquisa verificará ainda a existência de discriminação racial nos processos internos da Corporação.

1.4 METODOLOGIA

A pesquisa será de natureza qualitativa e quantitativa. Os dados quantitativos referem-se ao número de oficiais formados na Academia de Polícia Militar, separados por posto atual e modalidades de ingresso (CFO ou CSPM) e classificados por cor da pele. Busca-se, a partir da quantificação proporcional dos oficiais ingressantes antes e depois da mudança estatutária, analisar se houve mudança no perfil étnico dos oficiais de nível superior da Brigada Militar a partir da exigência do Bacharelado em Direito como pré-requisito para ingresso na escola de polícia. A fonte de consulta é o Departamento Administrativo da Brigada Militar, órgão responsável pelo recrutamento dos novos policiais. O universo de pesquisa refere-se à totalidade dos oficiais de nível superior no serviço ativo da Corporação.

Os dados qualitativos serão produzidos a partir de entrevistas semiestruturadas, focado nas vivências individuais ao longo da carreira, aplicadas em sete indivíduos das categorias negros e pardos escuros. A interpretação dos dados será por meio da análise de conteúdo a partir da interpretação, sistematização e da inferência, como ensina Richardson:

A análise de conteúdo é, particularmente, utilizada para estudar material do tipo qualitativo (aos quais não se pode aplicar regras aritméticas). Portanto, deve-se fazer uma primeira leitura para organizar as ideias incluídas paras, posteriormente, analisar os elementos e as regras que a determinam. Pela sua natureza científica, a análise de conteúdo deve ser eficaz, rigorosa e precisa. Trata-se de compreender melhor um discurso, de aprofundar suas características (gramaticais, fonológicas, cognitivas, ideológicas, etc) e extrair os momentos mais importantes. Portanto, deve

basear-se em teorias relevantes que sirvam de marco de explicação para as descobertas do pesquisador (RICHARDSON, 1999, p.224).

Assim, buscar-se-á verificar se as categorizações raciais podem determinar os processos internos, tais como indicação à promoção, movimentações e designações para funções.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Frederickson, ao analisar a temática do racismo do seu provável ponto de partida, afirmou que “o racismo existe quando um grupo étnico ou uma coletividade histórica domina, exclui ou tenta eliminar outro com base em diferenças que [o primeiro grupo] acredita serem hereditárias e inalteráveis” (FREFERICKSON, 2002, apud GARCIA, 2005, p.49). Para Garcia (Ibid, p.50), o racismo está associado a “instâncias mentais malévolas” que, em sentido final, vão representar-se em negação, desrespeito, má vontade, falta de preocupação e cuidado com o outro, sentimentos esses baseados unicamente na suposta noção de raça.

Fernando Luis Machado (2000, p.09), reconhece que o fenômeno do racismo é de difícil delimitação e estudo, possuindo variadas e imprecisas definições que “contribuem para dificultar sua objectivação” e com isto tendendo a facilitar a politização e ideologização do tema, identificando no seu artigo, como provas de racismo, as desigualdades sociais e econômicas entre europeus e imigrantes, estes menos favorecidos socialmente. Reconhece que as formas e práticas de racismo variam de acordo com o tempo, tendo grupos protagonistas variados, mas que os grupos alvos acabam por serem concebidos seja pela própria identificação pigmentar da pele, seja por construção ideológica e cultural, tal como aconteceu com os judeus, concluindo o autor que a literatura sociológica é consensual em identificar que o racismo se expressa em três dimensões distintas, porém articuladas entre si: racismo enquanto ideologia, enquanto preconceito e, por fim, como prática de discriminação.

Verifica ainda que “não se pode desligar analiticamente o racismo, enquanto ideologia, preconceito ou prática, das relações de poder que se estabelecem em cada sociedade concreta” (MACHADO, 2000, p.33). No caso em concreto da relação escravocrata que vigorou no sistema de trabalho brasileiro, é possível afirmar, nas palavras que Machado, que

o racismo foi uma articulação coerente entre construções simbólicas e práticas sociais, reciprocamente alimentadas entre si e traduzidas na efectiva subordinação social, cultural e política de grupos racialmente definidos (Ibid. p.33)

Corroborando com Frederickson, Anibal Quijano (2005, p.117) reconhece que o processo de colonialismo a que foi submetida a América Latina induziu a um processo cultural de reconhecimento de “uma supostamente distinta estrutura biológica que situava a uns em situação natural de inferioridade em relação a outros” ou seja, o processo de

colonização praticado nas Américas sulina e caribenha refletem um padrão de dominação cultural baseado no eurocentrismo. O indivíduo europeu (espanhol e depois o português) agregaria o conjunto sócio-cultural que o classificaria como a categoria superior, já as outras categorias (negros e agora as novas identidades sociais índios e os derivados mestiços) seriam classificadas como categorias inferiores.

Assim, reconhece Quijano, o processo de racialização conhecido atualmente tem sua origem no processo de descobrimento e povoamento das Américas, quando identidades vinculadas a mera origem geográfica passaram a adquirir uma conotação racial e, a partir do estabelecimento das relações sociais, criaram-se também relações de dominação em que estas identidades foram, invariavelmente, associadas à hierarquia e a papéis sociais correspondentes. Assim, como conclui Quijano: “raça e identidade racial foram estabelecidas como instrumentos de classificação social básica da população” (2007, p.117).

2.1 RACISMO NO BRASIL: UMA HERANÇA CULTURAL

A história do Brasil é marcada por um período de quase quatrocentos anos em que as relações de trabalho eram regidas pelo sistema de escravidão. A partir do ano de 1530 indivíduos negros eram trazidos escravizados para trabalhar nas fazendas brasileiras de café e cana de açúcar, sistema este que perdurou até o ano de 1888 quando houve a promulgação da Lei Áurea².

Impossível desta forma, para analisar as relações de dominação no Brasil, deixar de traçar um novo paralelo aos estudos de Quijano quando este reconhece que a partir da noção de raça foi dada legitimidade para a imposição das relações de dominação decorrentes das conquistas dos novos territórios. Sobre esta perspectiva de dominação eurocentrista afirma que

² O processo de abolição da escravidão no Brasil inicia-se em 1850 com a promulgação da Lei Eusébio de Queiroz a qual proibia o ingresso de escravos negros no território brasileiro. Em 1871 houve a promulgação da Lei do Ventre Livre, onde passava a ser considerada como livre toda a criança nascida de mãe escrava. Ainda, pela mesma lei, foi autorizada ao escravo a guarda de pecúlio para que pudesse comprar sua alforria. Em 1885 pela Lei do Sexagenário todo o escravo ao completar 65 anos de idade seria considerado livre. Por fim, em 13 de maio de 1888, por decreto da Princesa Isabel, Regente do Brasil, foi assinada a Lei Áurea, que aboliu completamente a escravidão no Brasil.

A posterior constituição da Europa como nova id-entidade depois da América e a expansão do colonialismo europeu ao resto do mundo conduziram à elaboração da perspectiva eurocêntrica do conhecimento e com ela à elaboração teórica de idéias de raça como naturalização dessas relações coloniais de dominação entre europeus e não-europeus. Historicamente, isso significou uma nova maneira de legitimar as já antigas idéias e práticas de relações de superioridade/inferioridade entre dominantes e dominados. Desde então demonstrou ser o mais eficaz e durável instrumento de dominação social universal, pois dele passou a depender outro igualmente universal, no entanto mais antigo, o intersexual ou de gênero: os povos conquistados e dominados foram postos numa situação natural de inferioridade, e consequentemente também seus traços fenotípicos, bem como suas descobertas mentais e culturais (Quijano, 2005, p.118).

No mesmo sentido, as relações de trabalho no novo continente seguiam um padrão de dominação no qual as identidades produzidas sobre a ideia de raça acabaram associadas aos papéis desempenhados individualmente na nova estrutura de trabalho, fortalecendo assim a divisão racial do trabalho. Na América hispânica os indígenas foram submetidos ao regime de servidão sendo-lhes permitida, em alguns casos, a prática da reciprocidade como mecanismo de troca da força de trabalho. Diferentemente dos indígenas os indivíduos negros foram submetidos ao regime de escravidão. Sobre esta desigualdade racial no trabalho Quijano afirmou:

A classificação *racial* da população e a velha associação das novas identidades raciais dos colonizados com as formas de controle não pago, não assalariado, do trabalho, desenvolveu entre os europeus ou brancos a específica percepção de que o trabalho pago era privilégio dos *brancos*. A inferioridade racial dos colonizados implicava que não eram dignos do pagamento de salário. Estavam naturalmente obrigados a trabalhar em benefício de seus amos. Não é muito difícil encontrar, ainda hoje, essa mesma atitude entre os terratenentes brancos em qualquer lugar do mundo. E o menor salário das *raças inferiores* pelo mesmo trabalho dos *brancos*, nos atuais centros capitalistas, não poderia ser, tampouco, explicado sem recorrer-se à classificação social racista da população do mundo. Em outras palavras, separadamente da colonialidade do poder capitalista mundial (QUIJANO, 2005, p.120)

Embora passados 130 anos da libertação dos escravos, a retórica nos discursos ainda apontam, de forma sutil, para a manutenção da desigualdade racial. Machado (2000, p.17) reconhece que a questão do racismo transcende para a esfera estrutural das sociedades, pois é possível encontrá-lo empiricamente, e por mais escondido que esteja nos discursos individuais.

No processo histórico de formação da nação brasileira não se encontram vestígios de um processo de ruptura, seja por forças naturais, seja por força política. E assim de fato também aconteceu em relação à escravidão. Roberto Da Matta (1987), analisando a sociedade portuguesa, contrapõe à tese de uma interação aberta e igualitária defendida por Gilberto Freyre. Muito pelo contrário, reconhece que o que temos no Brasil “é uma sociedade já

familiarizada com formas de segregação social, cuja legitimidade seria marcada, (...), pela origem rática e religiosa” (DA MATTA, 1987, p.67).

Para pensadores como Gilberto Freyre, Euclides da Cunha, Nina Rodrigues e Oliveira Viana, o fim do sistema escravista em 1888 demandaria a construção de um ideal de nação e de uma identidade nacional que transformasse os ex-escravos negros “em elementos constituintes da nacionalidade e da identidade brasileira” (MUNANGA, 1999, p.54), embora reconheça que a estrutura mental herdada do passado apenas os considerava como coisas e força animal de trabalho. Nesse sentido, descreve Munanga:

O mito da democracia racial, baseado na dupla mestiçagem biológica e cultural entre as três raças originárias, tem uma penetração muito profunda na sociedade brasileira: exalta a ideia de convivência harmoniosa entre os indivíduos de todas as camadas sociais e grupos étnicos, permitindo às elites dominantes dissimular as desigualdades e impedindo os membros das comunidades não brancas de terem consciência dos sutis mecanismos de exclusão da qual são vítimas na sociedade. Ou seja, encobre os conflitos raciais, possibilitando a todos se reconhecerem como brasileiros e afastando das comunidade subalternas a tomada de consciência de suas características culturais que teria contribuído para a construção e expressão de uma identidade própria (Ibid, p. 89).

Novamente em Da Matta verifica-se que o processo de Independência do Brasil, por ser um movimento da elite, não pode ser considerado um movimento de “alavanca para transformações sociais mais profundas”, reconhecendo que a elite nacional local teria a função de apresentar as “próprias ideologias e os novos mecanismos de dominação” (1987, p.68). Dessa forma acredita que a inspiração da elite para buscar essa ideologia que justificasse a dominação racial imposta desde os tempos do Império, sem criar mecanismos estruturais para sua transformação, seria na fórmula da fábula das três raças, ou, como cita:

Pode-se, pois, dizer que a fabula das três raças se constitui na mais poderosa força cultural do Brasil, permitindo pensar o país, integrar idealmente sua sociedade e individualizar sua cultura. Essa fabula hoje tem a força e o estatuto de uma *ideologia dominante*: um sistema totalizado de ideias que interpenetra a maioria dos domínios explicativos da cultura. Durante muitos anos forneceu e ainda hoje fornece, o mito das três raças, as bases de um projeto político e social para o brasileiro (através da tese do branqueamento como alvo a ser buscado); permite ao homem comum, ao sábio e ao ideólogo conceber uma sociedade altamente dividida por hierarquizações como uma totalidade integrada por laços humanos dados como sexo e os atributos raciais complementares; e, finalmente, é essa fabula que possibilita visualizar nossa sociedade como algo singular – especificidade que nos é presenteada pelo encontro harmonioso das três raças (DA MATTA, 1987, p.69, 70).

Agora, trazendo para o espectro das relações de trabalho, é possível reconhecer no discurso de Da Matta a identificação do processo de escravidão no Brasil como uma forma de dominação e reprodução, em último plano, de desigualdade social. Ao afirmar que “ninguém é igual entre si ou perante a lei” (1987, p.75), identifica o ponto chave do sistema

hierarquizante aplicado na sociedade brasileira, pois ao estabelecer critérios diferenciadores para baixo, na mesma lógica pressupõe-se a existência de fatores de distinção para cima, residindo aí a essência do racismo à brasileira: a discriminação não é algo que se dirige apenas ao diferente, mas ao estranho, ao desconhecido, ao solitário.

Estudos mais recentes produzidos a partir dos anos 1980 e 1990 com o implemento de recursos de estatística indicam diferentes tipos de desigualdades raciais entre negros e brancos: maior mortalidade infantil, maior taxa de evasão escolar e maior disparidade em relação ao acesso e finalização dos ensinos médio e superior (LIMA; PRATES, 2015, p. 166-167). Essas desigualdades educacionais, segundo os autores, resultariam em menor acesso dos grupos de cor ao mercado de trabalho e nas estruturas de produção. O resultado seria “um confinamento desproporcional de negros em ocupações manuais, menos qualificadas e pior remuneradas” (BAIROS et al., 1992; CASTRO; GUIMARÃES, 1993; HASENBALG, 1992; OLIVEIRA et al., 1985; SILVA; LIMA, 1992, apud LIMA; PRATES, 2015, p.167). Ainda analisando a possibilidade de mobilidade social, citando estudo de Silva, Lima e Prates identificam maior presença de indivíduos negros nos estratos ocupacionais inferiores, o que reflete em menores chances de mobilidade social.

Entre as mudanças recentes, Lima e Prates (2015) reconhecem que os avanços dos últimos quinze anos, fruto da estabilidade política e econômica, contribuíram para o processo de diminuição das desigualdades raciais. Tanto políticas estruturais quanto demográficas e de políticas sociais têm papel determinante na diminuição da pobreza e redução das desigualdades no campo das oportunidades de acesso à educação, principalmente ao ensino superior. Concluem os autores que

As pesquisas que focam nos processos de transição educacional e de mobilidade social, utilizando modelos analíticos distintos são unânimes em apontar que as dificuldades educacionais segundo a classe se sobrepõe às barreiras raciais. Entretanto, o efeito raça ganha mais evidência nas chances de mobilidade social, na probabilidade de perder posição social, bem como há maior desigualdade racial entre os mais escolarizados e em posições ocupacionais de maior *status*. (LIMA; PRATES, 2015, p. 170)

A constatação dos autores acima referenciados é de que o entendimento das desigualdades sociais passa, necessariamente, pela compreensão das diferenças de raça. Os dados comprovam um processo cumulativo de desvantagem socioeconômicas que, além de colocar a população negra na base da pirâmide social, revelam um processo cultural de reprodução desta condição dificultando a mobilidade social destes indivíduos.

2.2 AS DESIGUALDADES RACIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

Para os sociólogos, segundo Edward Telles (2003, p. 204), a taxa de ocupação é o melhor indicador de análise social, pois ao se relacionar com outros indicadores como renda e educação é possível especificar a posição que o indivíduo ocupa no mercado de trabalho. Nesse sentido, emprego pode ser definido como um fator de vantagem ou desvantagem de um grupo sobre outro, o que reflete em desigualdade racial.

Em seu trabalho comprovou, conforme Tabela 1, que 4,5% dos indivíduos de cor branca atuam nas ocupações de alto nível profissional, enquanto que esta mesma taxa ocupacional, quando exercida por negros, cai para 0,3% e para 1,3% quando desenvolvida por pardos. Tais dados aponta Telles, reflete o branqueamento das camadas sócio econômicas mais abastadas. O mesmo ocorre no outro extremo, em que o autor verificou que 14,7% dos indivíduos brancos desempenhavam ocupação classificada como rural manual não qualificada, contra 26,8% de indivíduos negros na mesma ocupação (Ibidem, p.204).

Tabela 1: Distribuição ocupacional, renda e valores de propriedade de bens imóveis para brancos, pardos e pretos: regiões Sudeste e Nordeste do Brasil, 1996-1997.

Ocupação ¹	Percentual em Cada Categoria Ocupacional por Cor – (PPV) (1)	Renda Mensal do Emprego Principal ² (2)	Renda Mensal Total ³ (3)	Valor de Mercado de Bens Imóveis por Mês (4)
BRANCOS				
Alto Nível Profissional	4,5	2870	3434	743
Nível Profissional Médio	9,5	1914	2170	569
Baixo Nível Profissional	16,4	888	1108	358
Urbano Manual Semiqualficado	16,7	587	687	223
Urbano Manual Não-Qualificado	38,3	386	435	232
Rural Manual Não-Qualificado	14,7	120	165	83
PARDOS				
Alto Nível Profissional	1,5	2142	3179	441
Nível Profissional Médio	3,3	1288	2034	269
Baixo Nível Profissional	10,7	490	579	184
Urbano Manual Semiqualficado	15,5	444	541	140
Urbano Manual Não-Qualificado	38,8	245	281	131
Rural Manual Não-Qualificado	30,2	70	102	41
NEGROS				
Alto Nível ⁴ Profissional	0,3	-	-	-
Nível Profissional Médio	2,2	1196	1312	283
Baixo Nível Profissional	8,9	534	634	153
Urbano Manual Semiqualficado	20,5	510	566	129
Urbano Manual Não-Qualificado	41,3	291	313	127
Rural Manual Não-Qualificado	26,8	63	85	27

N = 3,785

Fonte: Pesquisa sobre Padrões de Vida (PPV) 1996-1997

Fonte: TELLES, Edward. A persistência da desigualdade racial. In: ____ **Racismo à Brasileira: uma nova perspectiva sociológica**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2003. Cap. 7, p.205

Por fim, conclui o autor, que diferentemente do que ocorre nas relações horizontais, tais como o casamento inter-racial, “a estrutura sócio econômica brasileira é basicamente dividida ao longo de linhas raciais” (TELLES, 2003, p. 216) onde indivíduos da categoria brancos compõe a grande maioria das classes alta e média, enquanto indivíduos da categoria negros e mulatos encontram-se entre os pobres. Reconhece que embora a industrialização do Brasil, a partir da década de 1950, tenha trazido crescimento econômico, redução do analfabetismo e expansão do ensino superior, o reflexo destas mudanças foi de ainda maior disparidade racial no topo da estrutura social.

Assim, finalmente, como fizeram Roger Bastide e Florestan Fernandes, é possível identificar uma série de restrições à ascensão social dos negros no Brasil, em que os traços fenotípicos culturalmente demarcaram um lugar no mercado de trabalho. O baixo acesso à escolarização acaba por reproduzir uma sub-representação nas altas camadas da estrutura de classe.

2.3 POLICIA MILITAR DA BAHIA E DO RIO GRANDE DO SUL: BREVES CONSIDERAÇÕES

Ao se propor uma análise sobre a desigualdade racial no serviço público, especificamente na Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Sul, novamente se retorna ao referencial de Ramalho Neto no seu artigo Farda e Cor, que em seu estudo identifica quantitativamente quantos oficiais atingiram aos postos de prestígio na corporação baiana, de acordo com sua classificação racial. Dentre os dados apurados, verificou um aumento regular da presença de indivíduos miscigenados nos quadros iniciais da oficialidade a partir de 1980, com uma referência especial para o ano de 1984 que não incluiu um único indivíduo de cor branca.

Na análise desse fenômeno, é apontada pelo autor como possível causa:

a consolidação da escolha da carreira policial militar como alternativa de ascensão social para os indivíduos miscigenados, ainda que se perceba pouca representação dos com caracteres negroides. A hipótese para essa forte presença de indivíduos de

caracteres fisionômicos controversos na carreira de oficial da PMBA pode decorrer da atração pela estabilidade funcional, pelo acesso a plano de saúde (médico e odontológico), pela aposentadoria, pelo status de oficial e pelo valor simbólico da patente (RAMALHO NETO, 2012, p. 80).

Como compreendido pelo autor, o processo de “distribuição das cores no poder da PM-BA” não pode ser analisado de forma deslocada dos “efeitos dos preconceitos raciais e do corporativismo” da sociedade brasileira. Citando Oracy Nogueira (1985), reconhece que “as manifestações de preconceito de marca revelam critérios subjetivos de quem observa e daquele que é julgado para ter acesso às posições sociais”, principalmente quando os acessos a estas oportunidades – como a ascensão ao cargo máximo das Corporações, não são universalizadas e dependentes de interesses tanto individuais quanto corporativos.

Durante a interlocução com seus informantes, na fala de todos oficiais da PM-BA que são convidados a refletir sobre o tema e analisar suas histórias de vida, é possível verificar que apenas alguns dos indivíduos com nuances negróides conseguem transpor barreiras raciais e de oportunidades.

Nesse sentido, a aparência e a cor inscrevem o indivíduo em um status, com a incorporação de alguns ‘direitos’, na forma de privilégios de tratamentos legal ou não, porém, sempre associado a um status da cor, entretanto, os efeitos da adscrição racial restringem a ocupação de posições sociais proeminente” (RAMALHO NETO, 2012, p. 83).

Importante esclarecer que a nomeação ao cargo máximo da corporação é de competência exclusiva do Governador do Estado, dentre os oficiais de última patente disponíveis. Há época da pesquisa efetuada no Estado da Bahia, segundo o autor, se verificou que do total de indivíduos que ocupavam o posto de coronel, 19% eram de cor morena, pardos representavam 39%. Já os pardos claros eram 28% e os de cor branca apenas 6% do total. Indivíduos de cor preta, na época da pesquisa, não tinham nenhum representante no último posto da Corporação policial militar baiana. Nesse sentido, conclui o autor que indivíduos de cores dotadas de ambiguidades que as afastam dos caracteres negróides (morenos e pardos claros) “sofrem menor restrição de mobilidade para ascender à patente de coronel, por conseguirem se desvincular da marca do *status* racializado” (RAMALHO NETO, 2012, p. 85).

Na análise dos ocupantes do cargo máximo de poder da Corporação baiana, o autor reconhece que os capitais sociais, culturais e simbólicos acumulados são determinantes para os indivíduos que almejam tal função. A visibilidade da função permite ao coronel se relacionar com diferentes membros da alta administração dos diversos poderes do Estado,

além de autoridades das três esferas de governo. Na análise quantitativa de indivíduos que foram nomeados para o cargo de Comandante Geral da PM da Bahia, entre os anos da pesquisa (1967-2005), verificou-se 29% de indivíduos de cor branca, 14% de cor parda clara, 22% de cor parda e 14 % de cor morena. No extremo inverso, 21% de indivíduos de cor parda escura e nenhum indivíduo de cor negra (Ibidem, p.89).

Com base nos dados acima, mesmo que a nomeação ao cargo máximo da Corporação seja resultante de avaliações subjetivas do Governador do Estado, é possível reconhecer uma segregação dos indivíduos de cor mais escura, mesmo que se verifique a presença destes (pardos escuros e morenos) por vezes ocupando tal função. Conforme indica o autor ao citar Edward Telles, a ocupação do cargo e o *status* de Comandante Geral por morenos, pardos escuros e negros representa a segregação por níveis semelhantes de discriminação racial no mercado de trabalho.

É possível verificar nas palavras de Ramalho Neto que a forte presença de indivíduos miscigenados nos quadros de oficiais da PM-BA pode ser resultante da busca individual de um capital cultural que busque compensar a baixa origem social e as desvantagens competitivas historicamente identificadas como barreiras invisíveis à mobilidade social, fato este principalmente visível a partir da implantação do processo universal de ingresso a partir de prova conduzida pela UNEB, eis que anteriormente a seleção era realizada pela própria corporação. A partir deste processo de universalização o autor reconhece duas possibilidades: ou indivíduos de cor branca perdessem o interesse na carreira de oficial da PM-BA pela baixa mobilidade social, ou o processo de avaliação por meio do vestibular da UNEB serviu de “seleção positiva” para aqueles que estavam mais preparados intelectualmente.

Fato semelhante de ruptura pôde ser verificado também na Brigada Militar a partir de 1997 quando a mudança estatutária determinou que o acesso à carreira das praças (cargo de Soldado) exigiria como pré-requisito o ensino médio e o acesso à carreira dos oficiais (cargo de Capitão) exigiria como pré-requisito o bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais. Essa alteração abriu um abismo de oportunidades para aqueles que pretendiam concorrer e ingressar no oficialato da Brigada Militar.

Notoriamente a exigência do bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais é considerada um entrave na aspiração de muitos jovens, pois se considerar a baixa incidências das classes “C” e “D” nas universidades, essa incidência é ainda menor quando analisado exclusivamente o curso de Direito, reconhecidamente mais concorrido e, via de regra, mais

caro. Conclui-se que para os negros, que muito pouco fazem representar-se nos bancos acadêmicos de Direito, fica extremamente difícil fazer representar-se no corpo de oficiais da Brigada Militar, apresentando-se aí o cerne da questão da pretensa igualdade racial no Brasil, eis que as condições de ensino existentes entre candidatados negros e brancos para ingressar na carreira já estão desequilibradas desde o seu nascedouro.

Essa baixa representatividade de indivíduos negros nos cursos de Direito, se comparados na proporção de indivíduos brancos, empresta um caráter de elitização da carreira dos Oficiais da Brigada Militar. Essa pretensa elitização não seria nenhuma novidade, e nem pode ser dada como a causa principal do desequilíbrio, já que também não se costuma ver negros nos quadros de carreira de Juízes de Direito, Promotores de Justiça, Defensores Públicos, Delegados de Polícia, médicos e odontólogos, por exemplo.

2.4 A OFICIALIDADE DA BRIGADA MILITAR: DO INGRESSO AO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES INERENTES AO CARGO.

A estrutura organizacional da Brigada Militar é dividida em níveis de comando estruturados em baixa, média e alta complexidade. A gestão, coordenação e o controle dos Órgãos ou Frações de Tropa são atividades inerentes ao exercício da função de comando, sendo esta de exclusividade dos Oficiais do Quadro de Estado Maior, conforme previsão na Lei Complementar 10.992 de 18 de agosto de 1997

Art. 8º - O Oficial do Quadro de Oficiais de Estado Maior - QOEM exerce o Comando, Chefia ou Direção dos órgãos administrativos de média e alta complexidade da estrutura organizacional da Corporação e das médias e grandes frações de tropa de atividade operacional, incumbindo-lhe o planejamento, a coordenação e o controle das atividades a seu nível, na forma regulamentar, bem como o planejamento, a direção e a execução das atividades de ensino, pesquisa, instrução e treinamento, voltadas ao desenvolvimento da segurança pública, na área afeta à Brigada Militar.

Na adaptação a uma carreira que exige dedicação exclusiva, a longa preparação do Oficial do Quadro de Oficiais de Estado Maior visa lhe dar condições para enfrentar os desafios da atividade, sendo formado com alto grau de exigência intelectual, física e psicológica, adquirindo assim a experiência necessária para, no seu devido tempo, poder

exercer o comando dos Órgãos de alta complexidade administrativa e operacional, da atividade policial-militar.

O ingresso na carreira de Oficial da Brigada Militar está, teoricamente, ao alcance daqueles que preencherem os requisitos previstos em lei para o ingresso no Quadro de Oficiais de Estado Maior da Brigada Militar, independentemente de cor, raça, sexo ou credo religioso, nos termos da lei, em um plano ideal.

O Curso Superior de Polícia Militar tem previsão de 2.610 horas/aula, em que o futuro oficial recebe formação nas mais variadas áreas de conhecimento, Uso da Força e da Arma de Fogo, Defesa Pessoal, Administração Pública Aplicada à Função – Recursos Humanos, Criminologia, Psicologia Aplicada à Função, Direito Penal Militar, Direito Processual Penal Militar, Decisão de Tiro, Policiamento Ambiental, Ética, Direitos Humanos e Cidadania, Orçamento, Planejamento e Fiscalização Operacional, Processo Decisório e Tomada de Decisão, cujo objetivo é lhe fornecer o preparo adequado e necessário ao exercício do cargo de Capitão QOEM.

Analisando as atribuições inerentes ao cargo de Capitão do Quadro de Oficiais de Estado Maior da Brigada Militar, conforme constantes no Edital DA/DRESA n.º CSPM 01-2011/2012, de 28 de dezembro de 2012, verifica-se que ao cargo é incumbido o dever de realizar as mais diversas atividades no âmbito de sua competência, dentre elas o exercício da polícia ostensiva e a preservação da ordem pública, através do planejamento, controle, supervisão, fiscalização, apoio e execução de ações e operações policiais.

Essa generalidade conceitual – o exercício da polícia ostensiva e a preservação da ordem pública – se cumpre através do exercício da gestão de recursos humanos, logísticos, financeiros e operacionais, incluindo a ordenação de despesa pública, do exercício da gestão e execução das atividades docentes de ensino, instrução e treinamento nos cursos de formação, habilitação, especialização e de qualificação anual, do exercício da polícia judiciária militar através da presidência de Inquéritos Policiais Militares e de autos de prisão em flagrante delito de crime militar, da apuração de infrações administrativas através da presidência de inquéritos técnicos, de sindicâncias e de procedimentos administrativos disciplinares, do exercício da presidência de conselhos de justificação e de disciplina, da magistratura militar na forma da legislação vigente, realizando a expedição, fiscalização e homologação de documentos públicos de sua competência, adotando as providências legais e administrativas quando da constatação de atos ilícitos ou de indícios de sua ocorrência, e pelo exercício de

outras atribuições que o ordenamento jurídico exigir e permitir ao exercício do cargo e suas funções.

3 ANÁLISE DOS DADOS

Assim como constatado por Ramalho Neto (2012) em Farda e Cor quando este analisa a cor dos oficiais da PM da Bahia, a dificuldade de se estabelecer um padrão de classificação para os novos integrantes também é verificada na Brigada Militar. Aos moldes da PM bahiana (e demais instituições de identificação de todo o país) na Brigada Militar a atribuição dos ingressantes de uma categoria é realizada por um terceiro chamado Identificador ou Mobilizador³.

O Serviço de Identificação no Exército Brasileiro, Instituição donde as polícias militares reportam na construção de suas normatizações internas pela ligação constitucional, é regulamentado pela Portaria nº 296/2016 do Ministro da Defesa. Verifica-se a substituição na normatização castrense do termo raça para cor da pele, sendo agregadas à identificação individual outras características tais como cabelo (cor e natureza), cor dos olhos e a existência de calvície, barba ou bigode.

Art. 88. A cor da cútis deve ser escriturada no local correspondente, por extenso, se for simples; e de forma abreviada, se vier acompanhada da tonalidade, escrevendo-se, neste último caso, apenas a primeira letra de cada palavra em caracteres maiúsculos. A cor e os tipos cromáticos da cútis utilizados pelo Sv Idt Ex deverão ser escrituradas de acordo com o prescrito no Anexo J (BRASIL, 2016, p.32).

O Quadro 1 apresenta a classificação por categorias utilizadas pelo Exército Brasileiro, conforme previsto na Portaria acima descrita, podendo-se verificar, a partir do exposto, a previsão das seis categorias possíveis de classificação assim descritas: branca, morena, parda clara, parda, parda escura e preta. A categoria morena, segundo conversa informal com um servidor com treinamento de Mobilizador pela Brigada Militar, refere-se a indivíduos de cor branca, os quais sofreram modificação em suas características melanares a partir da incidência de raios solares.

³ A atividade de Identificação e Mobilização na Brigada Militar é regulada pela Nota de Instrução Administrativa nº 014.1-RH, cabendo ao Mobilizador/Identificador a Atividade de Identificação que compreende todos os procedimentos de Identificação Geral, Confecção da CIF e CIFP, Ficha Grande e Ficha Decadatar. A função é exercida por praça graduado (mínimo 2º sargento) e que seja submetido a estágio de mobilização junto ao Departamento Administrativo da Brigada Militar.

Quadro 1: Classificação dos caracteres raciais utilizados pelo Exército Brasileiro

ANEXO J
CARACTERES FÍSICOS INDIVIDUAIS

Caracteres Físicos	Cor	Tonalidade	Escrituração		Observação
			Por Extenso	Abreviada	
CÚTIS	Branca	-	branca	-	- Deverá ser escriturada no local correspondente, por extenso, se for simples e de forma abreviada, quando vier acompanhada da tonalidade.
	Morena	-	morena	-	
	Parda	Clara	-	Pd Cl	
		-	parda	-	
	Escura	-	PdEsc		
Preta	-	preta	-		

Fonte: BRASIL, Ministério da Defesa – Exército Brasileiro. Portaria nº 296, de 14 de dezembro de 2016. Aprova nova redação das Normas para o Funcionamento do Serviço de Identificação do Exército (EB30-N-30-010). Disponível em: <<http://www.sgex.eb.mil.br/sistemas/be/copiar.php?codarquivo=477&act=sep>>. Acesso em 10 nov. 2016. P. 75.

Na Brigada Militar, a partir do ingresso de novos policiais para o curso de soldados no ano de 2017 houve a utilização do instituto legal da reserva de vagas para ingresso de indivíduos autodeclarados negros. O mesmo regramento legal da reserva de vagas para preenchimento pelo sistema de cotas raciais também está previsto no Edital de Concurso Público em andamento para ingresso no Curso Superior de Polícia Militar (BRIGADA MILITAR, 2018, p. 4), mediante condições de comprovação previstas no edital do certame.

3.1 A COR DOS OFICIAIS ORIUNDOS DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS - CFO

O ingresso na Academia de Polícia Militar para frequência do Curso de Formação de Oficiais ocorreu até o ano de 1998, quando o requisito para ingresso era a aprovação em concurso vestibular aplicado por Instituição de Ensino mediante convênio. Além desta fase intelectual, o certame contava com as fases de exames médico, físico e psicotécnico.

Neste período da história da Brigada Militar era comum (reconhecido até como uma continuidade natural) o ingresso de alunos concluintes do ensino médio do Colégio Tiradentes da Brigada Militar, escola pública do Estado do Rio Grande do Sul supervisionada pedagogicamente pela corporação policial, no curso de oficiais da Academia de Polícia Militar. O curso de oficiais tinha duração de três ou quatro anos, o público era exclusivamente

masculino e o regime era de internato. A tabela 02 apresenta os dados dos oficiais formados pelo Curso de Formação de Oficiais que estão atualmente no serviço ativo.

Tabela 2: Oficiais QOEM disponíveis oriundos de CFO

Cutis/Posto	Cel		Ten Cel		Maj		Cap	
Branco	25	86,3%	77	81%	210	87,5%	26	92,8%
Moreno	3	10,3%	7	7,3%	12	5%	2	7,2%
Pardo Claro	-		3	3,2%	8	3,3%	-	
Pardo	1	3,4%	5	5,3%	3	1,3%	-	
Pardo Escuro	-		3	3,2%	7	2,9%	-	
Preto	-		-		-		-	
Total	29		95		240		28	

Fonte: Brigada Militar. Nov/2018.

Um flagrante se faz logo à primeira leitura da tabela: nenhum indivíduo de cor preta integra o quadro de oficiais da ativa da Brigada Militar, oriundos do Curso de Formação de Oficiais!

Verifica-se um total de vinte e nove servidores no cargo de Coronel no qual apenas 3,4% não são de cor branca e, assim como ocorre com os demais postos, nenhum representante da cor preta. Cumpre esclarecer que para a nomeação no cargo de coronel, a promoção ocorre pelos princípios do merecimento e antiguidade, na proporção de seis para um, conforme previsto em legislação própria.

Fundamental se faz ressaltar essa desigualdade na promoção ao último posto, já identificada por Ramalho Neto (2012) em Farda & Cor, pois a partir da chegada ao posto de coronel se possibilita o acesso às “funções de prestígio” inerentes, tais como Comandante Geral, Chefe da Casa Militar e Juiz Militar do Tribunal Militar do Estado do Rio Grande do Sul. No próprio sítio virtual da Brigada Militar é apresentada a Galeria dos Ex Comandantes Gerais da Corporação e nele a incidência de indivíduos não brancos é de apenas um (Cel Edson Ferreira Alves – 2007) contra quarenta e seis de caracteres brancos.

Da análise dos demais postos oriundos desse sistema de ingresso e formação (Ten Cel e Maj), verifica-se que a incidência de indivíduos de matriz branca (brancos e morenos) está entre 88% e 92% do total, enquanto que dos indivíduos de matriz não branca está entre 7% e

11% do total de representantes. Os dados demográficos catalogados pela PNAD no Estado do Rio Grande do Sul indicam o percentual de indivíduos de cor branca no ano de 2012 em 83,4%, enquanto que a representatividade de negros e pardos era de 5,2% e 11%, respectivamente (ZERO HORA, 2017).

Essa representatividade de indivíduos pardos nos cargos de Ten Cel e de Maj oriundos do CFO representa, equitativamente, a incidência de indivíduos pardos no total da população do Estado. Porém, inevitavelmente essa baixa representatividade estatística de indivíduos pardos no último posto e nas “funções de prestígio”, em que a indicação pessoal é o critério primordial, são reflexo de fatores culturais, como as “barreiras invisíveis” no conceito de Edward Telles⁴, que determinam esse processo subjetivo de indicação política para estas funções chave.

Figura 1: Cap Ricardo Freitas integrando a Organização das Nações Unidas



Fonte: <http://unpolicebrasil.blogspot.com/2009/07/capitao-freitas-coordena-seguranca-da.html>.

Pelo lado das excepcionalidades, de maneira semelhante ao ocorrido no Supremo Tribunal Federal a partir da indicação do Ministro Joaquim Barbosa para o mais alto cargo na Suprema Corte de Justiça Brasileira, a exceção também é verificada quando analisado o contexto geral de inserção dos oficiais da Brigada Militar. Justa referência se faz à participação do Capitão Ricardo Freitas junto à Organização das Nações Unidas, atividade representativa que desempenha há mais de dez anos na sede da ONU na Suíça.

⁴ “Telles avalia que a desigualdade racial no Brasil resulta do cruzamento de vários fatores: as ‘desigualdades regionais, de classe e históricas’, mas também é ‘produto direto da ideologia e cultura do racismo’ (p. 259). Ele observa a existência de barreiras “invisíveis” que impedem a entrada dos negros na classe média e demonstra que o racismo é particularmente intenso para os membros mais escuros da população negra” (DOMINGOS, 2005, p.212).

Constatação realizada durante a análise quantitativa diz respeito, especificamente, ao posto de capitão. Pelos dados disponibilizados conforme Tabela 2, atualmente a Brigada Militar possui vinte e oito capitães oriundos do CFO na ativa, sendo estes vinte e seis da categoria branca e apenas dois da categoria morena, dado este que não reflete a realidade, pois atualmente apenas três oficiais do posto de capitão são oriundos do CFO, todos os demais capitães na ativa são oriundos do CSPM. Acredita-se que o critério utilizado para composição da tabela por parte da Brigada Militar tenha sido o ano de ingresso. A considerar a possibilidade de ingresso de servidores oriundos da carreira de praças no CSPM, o critério ano de ingresso para fazer a catalogação separando oficiais do CFO daqueles oriundos do CSPM possa ter sido o fator responsável de tal divergência.

3.2 A COR DOS OFICIAIS ORIUNDOS DO CURSO SUPERIOR DE POLÍCIA MILITAR – CSPM

A partir do ano de 2000 a principal modificação na formação dos oficiais da Brigada Militar é a exigência do Curso Superior de Ciências Jurídicas e Sociais – Direito, como pré-requisito para ingresso na Academia de Polícia Militar. Outras mudanças dizem respeito à nomenclatura do curso que mudou de Curso de Formação de Oficiais para Curso Superior de Polícia Militar, o período de curso reduziu para dois anos e o ingresso de mulheres passa a ser permitido.

A Tabela 3 apresenta a distribuição dos oficiais oriundos do CSPM segundo sua classificação. Devido ao ingresso recente nas fileiras da Corporação, os oficiais formados a partir da exigência do bacharelado em Direito como pré-requisito para ingresso ocupam os postos de Capitão e de Major.

Tabela 3: Oficiais QOEM disponíveis oriundos do CSPM

Cutis/Posto	Cel	Ten Cel	Maj	Cap		
Branco	-	-	15	93,7%	192	93,6%
Moreno	-	-	1	6,3%	9	4,4%
Pardo Claro	-	-	-		1	0,5%
Pardo	-	-	-		1	0,5%
Pardo Escuro	-	-	-		2	1%
Preto	-	-	-		-	
Total	-	-	16		205	

Fonte: Brigada Militar. Nov/2018.

Diferentemente do que se observou com os oficiais concluintes do CFO, a exigência do bacharelado em Direito constituiu, conforme se verifica na Tabela 3, um fator de branqueamento da oficialidade. A redução para 2% na representatividade de não brancos é reflexo da insignificante parcela de indivíduos desta categoria que conseguem ingressar e concluir o curso superior de Direito.

Essa realidade de um suposto branqueamento dos oficiais da Brigada Militar tende a se desfazer com o tempo. O cumprimento por parte da Corporação da política de reserva de vagas para indivíduos autodeclarados negros e pardos, conforme já verificado no último Edital de ingresso no CSPM influenciará, nas gerações futuras, a curva de identificação cromática dos militares estaduais. Restará apenas verificar no futuro, e isso o tempo irá mostrar, se o limitador de vinte e nove anos como idade máxima para ingresso dará condições para que negros e pardos possam participar do certame.

3.3 A COR DOS OFICIAIS INTEGRANTES DO QUADRO DE ESPECIALISTAS EM SAÚDE

O Quadro de Oficiais Especialistas em Saúde (QOES) é formado por especialistas nas áreas da medicina humana e animal, odontologia e enfermagem, cuja formação técnica é anterior ao ingresso na Brigada Militar. Embora não seja o objeto de estudo deste trabalho, a

título de amostra, se traz aqui seus dados pois a aplicação da lei de reserva de vagas será obrigatória também para ingresso nesse ramo do serviço público.

O que se verifica a partir dos dados da Tabela 4 é a reprodução da desigualdade racial já consagrada pela sociologia. Se a incidência de indivíduos negros e pardos no Curso de Direito é muito baixa, na área da saúde, em que fatores econômicos e culturais impactam diretamente nos alunos, é quase inexistente.

Tabela 4: Oficiais Especialistas em Saúde

Cútis/Posto	Cel	Ten Cel	Maj	Cap
Branco	1	6	18	47
Moreno	-	-	1	-
Pardo Claro	-	-	-	1
Pardo	-	-	-	-
Pardo Escuro	-	-	-	-
Preto	-	-	-	-
Total	1	6	19	48

Fonte: Brigada Militar. Nov/2018.

Verifica-se que a totalidade dos Oficiais Superiores (Cel, Ten Cel e Maj) possuem classificação brancos, enquanto um único capitão, dos quarenta e oito existentes, possui classificação parda. Considerando que os próprios campos de conhecimento da área da saúde possui desigualdade entre os integrantes dos cursos, esse caso em específico merece uma identificação de seu campo de formação de origem, o que neste trabalho não foi possível.

3.4 RACISMO INSTITUCIONAL E INSTITUCIONALIZADO

No ano de 2016, durante a Semana da Consciência Negra o Jornal Zero Hora publicou uma entrevista com a Ten Cel Najara Santos da Silva, que há época exercia o Comando do 21º BPM com sede no Bairro Restinga em Porto Alegre – RS. Aquela entrevista ao Caderno Comportamento foi muito emblemática considerando a motivação do repórter que

era entrevistar uma mulher exercendo a função de comandante de Batalhão de Polícia e auto declarada negra.

Figura 2: Ten Cel Najara em entrevista ao Jornal Zero Hora



Fonte: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2016/11/najara-da-silva-se-estao-pensando-que-eu-vou-fazer-papel-de-vitima-nao-vai-rolar-8373680.html>

O título da reportagem de uma página, apresentado em letras maiores e grafadas em negrito, assim dizia: “Najara da Silva: ‘Se estão pensando que eu vou fazer papel de vítima, não vai rolar’ ”. Não que a afirmação tenha causado frustração no repórter considerando que a publicação ganhou página inteira de um jornal de grande circulação no Estado, mas considerando que a motivação da matéria tenha originado a partir da Semana da Consciência Negra, pode-se afirmar que houve sim uma quebra de paradigmas.

Aos moldes das entrevistas realizadas, pode-se inferir que o roteiro utilizado pelo repórter em muito se assemelha ao utilizado nessa pesquisa. Questões que dizem respeito à origem social e intelectual, rumos e oportunidades na carreira e a percepção de racismo institucional foram temas abordados em ambos os trabalhos.

Em sua entrevista ao periódico, Najara “como comandante, diz não sentir a marca da discriminação racial”, embora tenha lembrado de um episódio de injúria racial enquanto era criança. Assim como Najara, os demais interlocutores afirmam não terem sofrido preconceito racial de forma explícita durante sua carreira policial militar, embora alguns reconheçam que o fator raça é determinante no campo das oportunidades quando se analisa o acesso de negros e pardos escuros às “funções de prestígio”.

As entrevistas buscaram identificar os motivos que levaram os interlocutores a escolher a carreira de oficial policial militar, as funções que exerceram durante a carreira, os

pontos positivos e negativos da Instituição, a avaliação pessoal sobre o plano de carreira e a sua ascensão profissional. Ainda, verificar se houve mobilidade social do interlocutor em relação aos seus pais e avaliar, na opinião dos interlocutores, se existe racismo na Instituição e se questões raciais permeiam a trajetória funcional de oficiais negros e pardos escuros. Por questões éticas os nomes dos entrevistados foram substituídos e sua identificação mantida em sigilo.

O ingresso na carreira de oficial policial militar tem diversas motivações. A possibilidade de ascensão profissional é o discurso mais recorrente, seguido da manutenção da tradição familiar, como se verifica no discurso de Antônio:

“Era um sonho de menino devido ao meu pai, que é Oficial da Reserva Remunerada da Brigada Militar. Tenho e sempre tive o meu pai como um exemplo positivo a ser seguido e apesar dele nunca ter ‘forçado’ para que eu seguisse o mesmo caminho profissional, era um desejo meu desde sempre. Além disso, por óbvio, cresci no meio brigadiano, o que influenciou bastante minha escolha”.

Como já referenciado anteriormente, o ingresso na Academia de Polícia Militar antes da exigência do bacharelado em Direito era considerado uma continuidade na formação dos alunos concluintes do nível médio do Colégio Tiradentes da Brigada Militar. A convivência no mesmo espaço físico estimulava os adolescentes a continuar sua formação no ambiente da caserna, como se pôde verificar no depoimento de Carlos:

“Escolhi a carreira de oficial da Brigada não por vocação, mas como umas das possibilidades das carreiras que poderia seguir. Estudava no ensino médio no colégio Tiradentes e ali já havia uma tendência dos alunos em fazer concurso para oficial da Brigada já que convivíamos com os cadetes da academia de polícia militar. No entanto fiz vestibular para dois concursos: para a APM e para engenharia elétrica na UFRGS tendo obtido aprovação nos dois. Gostaria de ter feito as duas concomitantemente, mas como havia pernoite naquela época, não foi possível cursar a engenharia, então optei pela Brigada Militar”.

As funções exercidas pelos interlocutores correspondem àquelas atividades inerentes ao exercício do cargo, desde Comandante de Pelotão (primeira função na hierarquia das atividades inerentes ao cargo de oficial) até Subcomandante de Unidade. Destaque para o interlocutor Carlos que exerceu a função de Diretor do Presídio Central de Porto Alegre, hoje denominado Cadeia Pública, função esta da competência da Superintendência dos Serviços Penitenciários, como ressaltado pelo próprio interlocutor.

Ao explorar as percepções individuais em relação à Instituição – os pontos positivos e pontos negativos, a amplitude das respostas varia da importância do exercício constitucional para a sociedade ao coleguismo e fraternidade entre os pares. Carlos, com mais de 20 anos de profissão, faz uma análise um pouco mais profunda:

“Considero como pontos positivos da instituição: a defesa da comunidade que é feita mesmo com todas as adversidades (salários atrasados, baixa remuneração, falta de apoio político, falta de recursos humanos e materiais), a honestidade de grande parte dos seus integrantes, a baixa letalidade da instituição - o que demonstra que a Brigada é extremamente legalista. Dentre os oficiais, destaco o zelo e a probidade no trato, gestão e administração da coisa pública”.

Visivelmente, o questionamento quanto aos pontos negativos da Instituição causou desconforto nos entrevistados, principalmente naqueles com menor tempo de serviço. Pelos mais antigos o ponto mais suscitado pelos entrevistados diz respeito ao processo de ascensão funcional por meio da promoção, seguido da obscuridade do reconhecimento Institucional por meio do critério do merecimento nas promoções e, por seguinte, da interferência da “politicagem” nesse processo. O trecho a seguir dá mostra desse desconforto nesta fase da carreira:

“O ponto negativo é o critério merecimento nas promoções dos Oficiais; “politicagem” em demasia na Instituição, percebo que muitas decisões são feitas “politicamente” e não pelo critério técnico, até mesmo na escolha de Comandantes, por exemplo. Na falta de critério objetivo na avaliação das promoções por merecimento, me parece que em muitos casos o melhor seria denominar este critério de escolha. A falta de praticidade por parte de alguns comandantes, justamente pela questão política. O Estado por si já é burocrático e alguns comandantes conseguem burocratizar ainda mais, sem necessidade” (Antônio).

O discurso de Antônio, associado aos depoimentos dos demais entrevistados nas avaliações sobre o plano de carreira dos oficiais, dá indícios que a sistemática adotada pela corporação e a vinculação do ato de promoção à decisão exclusiva do Governador do Estado reflete em desmotivação para os profissionais, seja pela falta de regularidade para a execução do ato administrativo, seja pela subjetividade do processo de apreciação dos candidatos, como será analisado mais á frente.

Já no discurso de Carlos, oficial com formação na área das ciências humanas, a frustração vai um pouco mais além. A pouca democratização, associada a uma cultura repressiva do serviço policial são pontos negativos abordados pelo interlocutor:

“Os pontos negativos, em minha opinião, são a pouca capacidade ou a morosidade para avançar socialmente, se tornar uma instituição mais democrática, mais ligada com a sua missão constitucional. Mesmo que a Brigada tenha a capacidade de proteger a sociedade, isto poderia ser feito de forma a reconhecer sua atividade como prestador de serviço. Entendo que a Brigada ainda forma bons militares, mas deveria forçar mais na parte técnica. Acredito que nossos policiais se reconhecem mais como autoridade policial do que como prestadores de serviço. Outro ponto a destacar como ponto negativo é a falta de projetos que aproximem a Brigada Militar da comunidade. A Brigada Militar é uma instituição que tem sua cultura própria, a formação é extremamente fechada, e isto afasta a Brigada Militar da comunidade, sendo que não há essa retomada, essa reaproximação” (CARLOS).

Na análise sobre o plano de carreira e a ascensão funcional, a maioria dos entrevistados referem a falta de critérios objetivos e a influência de fatores externos no processo de promoção. Ao avaliar o plano de carreira dos oficiais, Lucas observou que

“Na carreira de oficiais, embora seja definida para ser realizada através de critérios objetivos, muitas vezes tal objetividade não é representada na ascensão funcional, e ainda, não há como estabelecer uma perspectiva em decorrência de não haver a previsibilidade de número de vagas por ano, e nem tampouco obedecidas as datas de promoção estabelecidas em lei.”

Embora tenha sido promovido, por duas vezes, no critério do merecimento, o discurso de Lucas está alinhado ao sentimento pessoal dos demais entrevistados e que acaba por refletir a percepção de toda a categoria. Dentro da mesma crítica à subjetividade do processo de promoção, Carlos vai um pouco mais além.

“O plano de ascensão na carreira é injusto e sem critérios objetivos para a promoção. Há a atribuição de notas para alguns critérios objetivos, mas ainda estamos submetidos a uma nota, um grau de avaliação que varia de acordo com questões pessoais, critérios políticos que, em minha opinião, retira toda a lisura do processo, tornando-o subjetivo”.

Antônio, o entrevistado com maior tempo de serviço e já preterido no processo de promoção, ao avaliar o plano de ascensão na carreira, expõe esse sentimento de frustração e a desmotivação que a falta de critérios objetivos causa na oficialidade em geral. Seu depoimento é quase um desabafo diante da já contestada subjetividade presente no ato de promoção pelo critério do merecimento.

“No caso dos Oficiais, depende de quem é. Alguns permanecem praticamente dezoito anos no posto de Capitão (atualmente o 1º da carreira superior). Completam os trinta anos de serviço no antepenúltimo posto (Major), ou seja, chegam ao final do tempo de serviço na iminência de ser promovido ao penúltimo posto da carreira (Tenente Coronel). O pior, sem motivo, sendo preterido por oficiais bem mais modernos, sendo que uns, enquanto ainda estavam na Academia, outros já desempenhavam as funções de Tenente em Batalhões Operacionais há dois, três anos, com carreiras honestas, ilibadas, probas, sem punições, tendo desempenhado suas funções sempre na atividade fim, no policiamento ostensivo. Por não ser político, por ter desempenhado funções na atividade fim, por ser filho de ‘alguém’ ou por ser negro? Sinceramente não sei responder. Outros em um ano e meio, dois anos, ou no mínimo interstício previsto em lei já são promovidos de major à coronel! É muita discrepância, dois pesos, duas medidas. Porquê? Por ser político, por não ter desempenhado funções na atividade fim ou tê-las desempenhado em tempo exíguo, por não ser filho de alguém, por não ser negro ou por ser capitão do mato? Sinceramente, não sei responder”.

Pela primeira vez nos discursos a temática de uma discriminação racial foi debelada. O desabafo de Antônio acabou dificultando um acesso mais profundo na sua história de vida. Questionado sobre a influência da questão racial em sua trajetória e sobre a existência de racismo institucional, em ambas às vezes o entrevistado recorreu à introspecção, citando que a

resposta estava dada na abordagem anterior. Para Carlos a questão racial tem papel determinante nos processos institucionais.

“Acredito que na Brigada Militar há a reprodução dos processos de racismo institucional. A cor da pele funciona claramente como critério de exclusão, e uma observação empírica disto é o fato de em 182 anos de Instituição, um oficial negro nunca assumiu a função de Comandante Geral, Sub Comandante Geral ou Chefe do Estado Maior da corporação. O racismo, como processo de hierarquização das pessoas, atua na Brigada excluindo os oficiais negros das oportunidades de ascensão profissional e designação para algumas funções”.

Já o posicionamento dos demais vai abrandando conforme vai diminuindo o tempo de serviço, numa relação diretamente proporcional às vivências. Um caso verificado individualmente dá mostra de que a questão racial possa estar vinculada muito mais à cultura do que propriamente à instituição.

“Certa vez me envolvi em uma legítima desavença com um ex-comandante, por ele ter realizado uma piada racista e dirigido a minha pessoa. Tive minha honra defendida por ter respondido a altura, e por consequência ter solicitado para não ficar mais sob seu comando. Passado algum tempo tive movimentação na carreira e fui preterido em situações profissionais diversas pelo fato deste oficial ter sido Diretor do Departamento Administrativo, mas, por incrível que pareça, foi a melhor fase profissional para mim na condição de oficial da Brigada, adquiri experiências ímpares” (JOÃO).

Pré-conceito vinculado a questões culturais foi novamente verificado no discurso de João quando este reconhece que “os comandantes acham que por alguém ser preto, é vagabundo. O fato de eu gostar de festa, de curtir um samba, de estar sempre rindo, não diminui a capacidade produtiva de ninguém”. Relembra analogamente o interlocutor a condição dos indígenas e a percepção de senso comum que “índio é tudo vagabundo, não fazem nada”.

O último questionamento aos entrevistados ataca diretamente a temática deste trabalho. A pergunta sobre já ter sofrido ou acreditar que exista situações de racismo na Brigada Militar suscitou os mais variados tipos de respostas. A não ocorrência de um racismo explícito, direto e pessoal não exclui o reconhecimento da existência de atitudes racistas veladas, seja vinculada a questões geográficas (a não indicação de oficiais de cor escura para funções de comando em regiões de colonização italiana ou alemã) seja vinculada à própria possibilidade de ascensão funcional e o acesso de forma igualitária às “funções de prestígio”, como verificado pelo entrevistado:

“Já sofri racismo na Brigada Militar, mas demorei algum tempo para perceber algumas situações que vivi. Hoje vejo claramente que passei por processos de exclusão que levaram em conta a cor da minha pele. Na Brigada passa a ideia de uma instituição democraticamente racial, com igualdade de oportunidades e acesso

para todos de maneira igual, mas não é verdade. É uma hipótese a ser pesquisada, que oficiais negros sofrem mais preterições do que seus pares não negros levando assim mais tempo para serem promovidos e se aposentando sem alcançar todos os postos da corporação” (CARLOS).

Finalmente, o que se denota das entrevistas realizadas é a dificuldade de reconhecimento de situações de discriminação racial nas relações internas da Brigada Militar. Por mais que o exercício de reflexão praticado com os interlocutores durante as entrevistas os levassem a uma maior reflexão sobre o tema e sobre seus históricos de vida, a identificação objetiva ou o reconhecimento de situações de racismo e de discriminação racial contra si não ocorreu de maneira unânime entre os entrevistados. A identificação com a herança histórica e cultural da negritude ampliou o espectro de percepção dos oficiais entrevistados que militam ativamente na causa negra. Os demais, embora reconheçam que possam existir, em algum momento, situações de discriminação nas relações institucionais, não tiveram a sensibilidade de reconhecer o complexo cenário de disputas de poder em que estão inseridos.

4 CONCLUSÃO

A opção deste trabalho em estudar o racismo no serviço público, especificamente na Brigada Militar, decorre das dificuldades existentes na coleta de dados que sejam expressivos para elucidação da problemática sobre a qual se pretende alcançar. Entretanto, não se ignora a importância de se estudar questões ligadas ao preconceito e as desigualdades raciais, tendo como universo de análise toda a população negra e parda, perspectiva essa que decorre não somente de uma imposição legal, mas também da constatação de que a sociedade brasileira, por sua constituição histórico-político-social, tratava não somente o negro como um ser inferior, mas também os mestiços ou pardos. Assim, as consequências adversas advindas dessa visão preconceituosa atingiram e atingem ambas as populações.

As distorções raciais históricas existentes no Brasil resultaram no pouco acesso de indivíduos pardos e negros nos cursos de graduação superior, notadamente naqueles cursos mais elitizados como Medicina, Direito e Odontologia. O reflexo deste branqueamento do ensino superior é a maior incidência de indivíduos brancos nas ocupações profissionais de alto nível e, conseqüentemente, de maiores remunerações.

A seleção dos candidatos a Cadete por meio do concurso vestibular representou a equivalência entre os percentuais representativos das categorias raciais dos oficiais e a representatividade na população do Estado do Rio Grande do Sul. A partir da exigência do Curso Superior em Direito como pré-requisito para ingresso no Curso Superior de Polícia Militar, o que se verificou foi a diminuição na incidência de negros e pardos na Academia de Polícia sendo verificado, em algumas turmas, a inexistência de alunos-oficiais de cor escura.

Estas afirmações, resultantes das análises largamente percorridas ao longo deste trabalho, comprovam a percepção do senso comum de que a exigência do Bacharelado em Direito contribuiria para o processo de branqueamento dos oficiais da Brigada Militar. A evidência questionada no problema de pesquisa restou comprovada quantitativamente pela constatação empírica da diminuição proporcional de indivíduos não brancos nos quadros de oficiais. Este cenário tende a mudar a partir do próximo ingresso de Cadetes já que o edital de seleção em andamento prevê a reserva legal de vagas para indivíduos autodeclarados negros e pardos.

A análise quantitativa aponta também a dificuldade de acesso dos oficiais não brancos aos cargos superiores de Coronel, cargo este donde originam as indicações para as “funções de prestígio”, como Comandante Geral e Chefe da Casa Militar. Por mais que o dado indique uma representatividade de não brancos nos cargos de Major e Tenente-Coronel em percentuais semelhantes ao da representatividade de não brancos na população gaúcha, no acesso ao cargo de Coronel a representatividade de não brancos diminui a próximo da metade, em níveis percentuais, se comparado ao cargo anterior.

A interpretação analítica das histórias de vida dos entrevistados apresenta um cenário social em que questões culturais ainda exercem influência nas relações institucionais. Os interlocutores, durante a reflexão proposta nas entrevistas, embora negassem serem vítimas de racismo de forma explícita, reconheceram a existência das barreiras invisíveis que impedem (ou dificultam) o acesso dos oficiais de cor escura à mesma oferta de oportunidades de que tem acesso os oficiais brancos, notadamente a promoção ao último posto e a consequente indicação para as funções de prestígio.

A existência desse racismo não explícito é verificada nos discurso dos oficiais com maior vivência profissional. Os novos, com menos tempo de serviço, por ainda estarem em funções e cargos subalternos, não tiveram a vivência ou a sensibilidade de sentir ou identificar sutilidades que os mais “veteranos” já verificaram. O fato de estas atitudes discriminatórias estarem encobertas por uma suposta legalidade normativa ou serem fruto de uma herança cultural racista, justificaria a dificuldade de reconhecimento e identificação de situações de racismo pelos mais modernos.

Restou evidenciado que o maior ponto negativo na Instituição para os oficiais é a falta de critérios objetivos que conduzam o processo de promoção no critério de merecimento. O reconhecimento de questões políticas e indicações pessoais influenciando o processo meritocrático resultam em preterição dentro dos quadros. A herança cultural europeia entra em choque com a cultura de matriz africana, produzindo pré-conceitos e estereótipos que influenciam nos destinos e nas carreiras dos oficiais. O reconhecimento por parte de um interlocutor que o fato dele gostar de samba foi determinante para ser rotulado de “festeiro” e de vagabundo.

Dessa herança cultural europeia surge o sentimento de lugar: o lugar do branco e o lugar do preto. Assim como ocorre com outras formas de discriminação no mercado de trabalho (com as mulheres, por exemplo), o senso de lugar também é determinante nos

processos institucionais. A permanência hegemônica de brancos nos postos de poder também é verificada na Brigada Militar. A incidência de não brancos nas funções de prestígio, cuja indicação é ato exclusivo do Governador do Estado, reproduz o quadro histórico nacional de manutenção de uma elite branca, restando aos não brancos as atividades e funções subalternas.

Conclui-se, como resposta ao problema de pesquisa, que é possível afirmar que ainda existe discriminação racial na Brigada Militar nos processos internos de promoção, movimentação e designação para funções. A população brasileira, de onde se origina a elite social e institucional, não superou a barreira da desigualdade criada a partir da escravidão, ainda reconhecendo o negro e o pardo como ocupante de um lugar inferior, abaixo da zona de poder.

Os reflexos da sociedade brasileira escravocrata até hoje se visualiza nas análises sociais. O analfabetismo, a baixa taxa de estudantes nos Níveis Médio e Superior, a menor taxa de ocupação, são fatores que, ao se analisar os efeitos na população negra, vão incidirem em maior taxa de encarceramento e maior índice de homicídios, principalmente se analisada a faixa etária dos jovens de 15 a 29 anos de idade.

Assim, encerra-se o presente Trabalho de Conclusão de Curso com a certeza de que o problema de pesquisa foi respondido e os objetivos atingidos. Fica o reconhecimento de que o acesso às universidades pelo sistema de cotas, no futuro, terá um papel decisivo no processo de mudança cultural. O capital cultural acumulado permitirá, em maior condição de igualdade, a justa concorrência entre os indivíduos no mercado de trabalho. O instituto legal da reserva de vagas no serviço público presente no Edital de seleção em andamento para o cargo de Capitão da Brigada Militar, ao oferecer maior possibilidade de acesso de indivíduos pardos e negros, buscará corrigir os efeitos socioculturais verificados a partir da exigência do bacharelado em Direito como pré-requisito para ingresso na carreira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Ministério da Defesa – Exército Brasileiro. **Portaria nº 296, de 14 de dezembro de 2016. Aprova nova redação das Normas para o Funcionamento do Serviço de Identificação do Exército (EB30-N-30-010).** Disponível em: <<http://www.sgex.eb.mil.br/sistemas/be/copiar.php?codarquivo=477&act=sep>>. Acesso em 10 nov. 2016.

BRIGADA MILITAR. Edital DA/DRESA nº CSPM-01, autorizado conforme Diário oficial do Estado nº 019, de 26 de janeiro de 2018. Disponível em: <<https://www.brigadamilitar.rs.gov.br/Multimidea/ModuloPublicacoes/261201811423682.pdf>>. Acesso em 10 Nov. 2018.

_____. Galeria de Ex Comandantes da Brigada Militar. Disponível em: <<https://www.brigadamilitar.rs.gov.br/Institucional/ExCmt>>. Acesso em 10 nov. 2018.

_____. Nota de Instrução Administrativa Nº 014.1-RH. Regular no âmbito da Brigada Militar, os procedimentos necessários para a realização da atividade de Identificação e Mobilização. Porto Alegre. 2011. Disponível em: <<https://intranet.brigadamilitar.rs.gov.br/Multimidea/Intranet/PM3/Legislacao/NIAdm/NI014.1.pdf>>. Acesso em 11 nov. 2018.

DA MATTA, Roberto. Relativizando: Uma Introdução à Antropologia Social. In: ____ **A Fábula das Três Raças, ou o Problema do Racismo à Brasileira**. Rio de Janeiro: Rocco, 1987. Cap. 7, p.58-85.

DOMINGOS, Petrônio. Edward Telles. Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica. **Diálogos – Revista do Departamento de História e Pós Graduação em História** [on line]. Maringá, vol. 9, n.3, 2005. p. 211-214.

GARCIA, J. L. A. Três Terrenos para o Racismo: Estruturas Sociais, Valores e Vícios. In: LEVINE, Michael P. e PATAKI, Tamas (Org.) **Racismo em mente**. São Paulo: Madras, 2005.

GOMES, Fernando. Najara Silva: “Se estão pensando que eu vou fazer papel de vítima, não vai rolar”. **Jornal Zero Hora**. Porto Alegre, 19 nov. 2016. Caderno Comportamento. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2016/11/najara-da-silva-se-estao-pensando-que-eu-vou-fazer-papel-de-vitima-nao-vai-rolar-8373680.html>>. Acesso em 10 nov. 2018.

LIMA, Marcia; PRATES, Ian. Desigualdades raciais no Brasil: um desafio persistente. In: ARRETCHE, Marta. **Trajetórias das Desigualdades: Como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos**. São Paulo: UNESP, 2015.

MACHADO, Fernando Luis. Os novos nomes do racismo: especificação ou inflação conceptual? *Sociologia, Problemas e Práticas* [on line], Oeiras, n.33, Set.2000. p. 09 – 44. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292000000200002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 01 nov. 2018.

MELO, Itamar. Aumenta proporção de negros na população gaúcha, aponta IBGE. **Jornal Zero Hora**. Porto Alegre, 24 nov. 2017. Caderno Comportamento. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2017/11/aumenta-proporcao-de-negros-na-populacao-gaucha-aponta-ibge-cjadvcfym0fpe01mxnilj15kh.html>>. Acesso em 10 nov. 2018.

MUNANGA, Kabengele. Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional *versus* identidade negra. In: ____ **A mestiçagem no pensamento brasileiro**. Petrópolis: Vozes, 1999. Cap. 2, p. 53-90.

UM POLICE (Blog). A Polícia nas Operações de Paz da ONU. Disponível em: <<http://unpolicebrasil.blogspot.com/2009/07/capitao-freitas-coordena-seguranca-da.html>>. Acesso em 10 nov. 2018.

QUIJANO, Anibal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Edgardo (Org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas**. Buenos Aires: CLACSO – Conselho Latino Americano de Ciências Sociais. 2005. p.117-142.

RAMALHO NETO, Jaime P. **Farda & Cor: um estudo racial nas patentes da Polícia Militar da Bahia**. Afro-Asia – Portal de periódicos da UFBA [on line], nº 45, 2012. p. 67-94. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0002-05912012000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 01 nov. 2018.

RICHARDSON, Roberto J. et al. **Pesquisa Social: métodos e Técnicas**. 3ª Edição. São Paulo: Atlas, 1999.

RIO GRANDE DO SUL. **Lei Complementar nº 10.992, de 18 de agosto de 1997**. Dispõe sobre a carreira dos Servidores Militares do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/legiscomp/arquivo.asp?idNorma=183&tipo=pdf>>. Acesso em 05 nov. 2018.

TELLES, Edward. A persistência da desigualdade racial. In: ____ **Racismo à Brasileira: uma nova perspectiva sociológica**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2003. Cap. 7, p.185-220.