

A baixa quantidade de negros no oficialato superior da polícia militar da Bahia

The low amount of black people in the senior officer of the military police of Bahia

La baja cantidad de negros en el mayor oficial de la policía militar de Bahia

Hanánias Souza Santana¹

Jair Nascimento Santos²

Resumo: A Bahia tem uma das maiores populações de negros do país, entretanto chama atenção a baixa quantidade de negros em cargos de comando na polícia militar do estado. A finalidade deste estudo é responder à seguinte questão: Quais as razões da baixa quantidade de negros no oficialato superior da PMBA? A pesquisa foi desenvolvida a partir de revisão bibliográfica e documental em livros, dissertações, teses e artigos científicos. Analisamos o racismo e suas implicações no Brasil e nas instituições, inclusive nas polícias militares de diferentes estados. Os resultados preliminares apontam a presença do racismo institucional como fator presente e relevante na organização, inclusive influenciando a forma como ocorrem as promoções no oficialato da PMBA.

.Palavras-chave: Polícia Militar da Bahia. Racismo. Oficialato Superior.

Abstract: Bahia has one of the largest populations of blacks in the country, however it has a low number of blacks in command positions in the military police. The purpose of this study is to answer the question: What are the reasons for the low number of black people in the PMBA's senior ranks? The research was developed from a bibliographical and documentary review of books, dissertations, theses and scientific articles. We analyze racism and its implications in Brazil and in institutions, including the military police of different states. Preliminary results point to the presence of institutional racism as a present and relevant factor in the organization, including influencing the way in which promotions occur in the PMBA officialdom.

Keywords: Military Police of Bahia. Racism. Senior Officer.

Resumen: Bahía tiene una de las mayores poblaciones de negros del país, sin embargo, tiene un bajo número de negros en puestos de mando en la policía militar. El propósito de este estudio es responder a la pregunta: ¿Cuáles son las razones del bajo número de personas negras en los altos cargos del PMBA? La investigación se desarrolló a partir de una revisión bibliográfica y documental de libros, disertaciones, tesis y artículos científicos. Analizamos el racismo y sus implicaciones en Brasil y en las instituciones, incluidas las polícias militares de diferentes estados. Los resultados preliminares apuntan a la presencia del racismo institucional como un factor presente y relevante en la organización, incluso influyendo en la forma en que se producen los ascensos en la burocracia del PMBA.

Palabras-clave: Policía Militar de Bahía. Racismo. Oficial Mayor.

Submetido 18/07/2023

Aceito 06/12/2023

Publicado 05/02/2024

¹ Bacharelado em Administração. Universidade do Estado da Bahia. ORCID (<https://orcid.org/0009-0005-7035-6525>). E-mail: hananiaslevita_07@hotmail.com

² Doutor em Administração. UNEB/UNIFACS. ORCID (<https://orcid.org/0000-0001-9590-7120>). E-mail: jairsantos@uneb.br

Introdução

O racismo é um problema social com graves consequências para a sociedade e, nos dias atuais, há mais consciência dos governos e de parte da população sobre a necessidade de combatê-lo. Existem políticas públicas em curso, no intuito de reduzir os efeitos do racismo na população (Brasil, 2023), além de ações de empresas privadas (Aeconomiab, 2020) e movimentos da sociedade (El País, 2020), mas em que pesem esses avanços, o racismo ainda está entre nós.

Entre os diversos efeitos decorrentes do racismo, podemos citar a baixa quantidade de negros em cargos de alto prestígio e poder no mercado de trabalho (São José, 2010), não só em empresas privadas, mas também em instituições públicas, como é o caso da Polícia Militar da Bahia (PMBA). Assim, a quantidade de negros diminui à medida que as patentes dos oficiais vão subindo, principalmente nos cargos de Major, Tenente-Coronel e Coronel, que são os chamados oficiais superiores.

Atualmente, o acesso à carreira de oficial ocorre via concurso público, sendo uma seleção impessoal. Apesar deste fato, já no curso de formação, é possível notar uma diferença entre a proporção de não-brancos nos cadetes, em comparação com a sociedade baiana e, principalmente, soteropolitana. Esse fenômeno aumenta de proporção quando observamos a raça predominante no oficialato superior, principalmente nos cargos chave, como o de comandante geral; o fato pode ser constatado pelos dados estatísticos, por exemplo, referentes aos oficiais que comandaram a PMBA entre 1970 e 2005, pois 29% eram brancos e 14% de cor parda clara, totalizando 43% dos oficiais com traços típicos do branco europeu. Por outro lado, de cor parda, morena e parda escura foram 22%, 14% e 21%, respectivamente, sem registro de pretos no comando da PMBA no período citado (Ramalho Neto, 2008).

Os estudos sobre a inserção de afrodescendentes no mercado de trabalho, especialmente sobre a ascensão para cargos de chefia, foram amplamente realizados pela academia, assim como negros no serviço público, porém, sobre a PMBA, são escassas as pesquisas acadêmicas acerca de trabalhadores negros e racismo. Essa pesquisa traz à luz, portanto, um tema pouco discutido pela academia e pela PMBA. Assim, surge a indagação: Quais as razões para a baixa quantidade de negros no oficialato superior da Polícia Militar da Bahia?

O objetivo geral deste artigo é apresentar os motivos que levam à baixa quantidade de negros no oficialato superior da PMBA. Metodologicamente, o texto foi desenvolvido a partir

de pesquisa bibliográfica e documental em livros, dissertações, teses e artigos científicos selecionados, pela sua relevância, para o tema estudado. A questão da baixa quantidade de negros entre os oficiais de Polícia Militar é, como afirmado, ainda pouco explorada, e mesmo assuntos correlatos, como racismo na PM, geralmente seguem outro viés; logo, tivemos acesso a uma quantidade limitada de material, tornando indispensável utilizar como referência alguns estudos menos recentes, dos anos de 2006 a 2011.

O artigo está estruturado da seguinte forma: uma discussão sobre raça e racismo, derivações no racismo no Brasil, racismo estrutural e racismo institucional; a seguir, apresentamos o contexto do racismo nas polícias militares, uma breve história da Polícia Militar da Bahia e o racismo na Polícia Militar da Bahia. Finalmente, a discussão da pesquisa e as considerações finais.

Raça e Racismo

O conceito de raça surgiu na Europa, mais especificamente na Itália, no período entre o final da idade média e início da idade moderna e, posteriormente, se espalhou pelo continente europeu e outras partes do mundo. A origem etimológica do termo vem das palavras *ratio* (latina) e *ras* (árabe). Inicialmente, a palavra era utilizada para estabelecer classificações, como variedade, tipo, espécie, dentre outros, no mundo animal e na botânica (Silva, 2019, p. 40).

Segundo Almeida (2019), em meados do século XVI, o termo raça começou a ser utilizado para classificação de seres humanos. Os cientistas da época buscaram explicar a diversidade humana através da biologia e da física; as características biológicas e condições climáticas e/ou ambientais seriam a causa para as diferenças psicológicas, morais e intelectuais entre um europeu e um asiático, por exemplo. O clima tropical e a pele não branca seriam fatores degenerantes para o ser humano, atribuindo-se a alguns sujeitos baixa capacidade intelectual e toda sorte de comportamentos condenáveis, como imoralidades e violência.

Gobineau aponta em seu estudo a existência de raças fortes e raças fracas, sendo as raças fortes responsáveis pelo que havia de nobre na terra: a ciência, a arte e a civilização (Gobineau, 1937, p.152-153, tradução nossa). O colonialismo europeu utilizou essa classificação de seres humanos como um mecanismo validador para invadir, explorar e destruir nações em diversos continentes, desde as américas, passando pela África, Ásia e Oceania. Já no século XIX, o neocolonialismo também se apoiou no discurso da existência de raças inferiores, ao colonizar

nações na África e Ásia. Estes povos estariam fadados à desorganização política e ao subdesenvolvimento (Almeida, 2019).

Surgido no início do século XX, a eugenia é descrita por Souza (2022) como um movimento científico e social, fortemente relacionado ao racismo científico e ao darwinismo social. Segundo Siqueira e Curti (2018), o conceito de eugenia pregava a existência de humanos inferiores, sendo que sua procriação devia ser evitada. Nessa linha de pensamento, a procriação de humanos considerados superiores deveria ser incentivada. A eugenia também é citada como uma preocupação com a evolução da raça humana, buscando aplicar os conceitos da seleção natural de Darwin em seres humanos (Teixeira e Silva, 2017).

Nina Rodrigues, em seu livro "As raças humanas e a responsabilidade penal no Brasil", demonstra sua crença na necessidade de mudanças na disciplina de Medicina Legal. Lendo seus escritos, temos uma exposição clara de preconceito contra índios e negros; Nina Rodrigues defendeu um tratamento diferenciado para negros, índios e mestiços, que seriam raças inferiores, no Código Penal Brasileiro (Rodrigues, 2015).

Maio (2005) comenta, em seu artigo, argumentos utilizados por Nina Rodrigues para esse tratamento desigual entre brancos, negros, índios e mestiços; os não brancos seriam inferiores biologicamente e, portanto, não teriam condições morais ou intelectuais de viver dentro dos padrões e leis dos brancos.

Com os avanços científicos e tecnológicos, as teorias sobre diferentes raças humanas foram totalmente refutadas. Com o sequenciamento do genoma, foi comprovado cientificamente que não existem diferenças biológicas nem culturais que justifiquem um tratamento discriminatório entre seres humanos (Almeida, 2019, p. 22). O termo raça continua sendo utilizado, porém deixando o sentido biológico e passando a ser um conceito sociológico, que se faz necessário para entender os significados que constroem e configuram as relações inter-raciais (Silva, 2019).

Séculos de propagação do discurso da inferioridade racial de determinados povos, com o aval da igreja católica e da ciência da época, através do chamado racismo científico, culminaram em impactos profundos na humanidade, com efeito até os dias de hoje. Almeida (2019) define o racismo como uma maneira organizada de discriminação, que tem o seu fundamento na raça; práticas conscientes ou até mesmo inconscientes resultam em benefícios ou desvantagens, dependendo do seu grupo racial. Oliveira (2021) destaca o racismo na relação

social de um grupo em condições de superioridade, que marginaliza e exclui um outro grupo tido como subalterno pelo agente que pratica os atos discriminatórios. Ele completa afirmando que são efeitos derivados do racismo o preconceito, a discriminação racial e a violência.

Já Silva (2019) conceitua o racismo como o ódio direcionado a uma parte da humanidade de determinado fenótipo, mas, além do sentimento, esse ódio seria um sistema normativo da realidade social. Almeida (2019) completa sua definição pontuando que o racismo não é caracterizado por um ato discriminatório nem mesmo um conjunto deles, mas sim pelo processo em que condições de subalternidade e de privilégio que se repartem entre grupos raciais se reproduzem em diferentes âmbitos, desde a política, economia, até as relações cotidianas.

Derivações do racismo no Brasil

Por quase quatrocentos anos aconteceu no Brasil um dos eventos mais nefastos da história da humanidade. Pessoas negras foram reduzidas a mercadorias, escravizadas, realizaram trabalhos forçados de todas as formas, passando por inúmeros tipos de torturas e abusos. O terror que foi a escravidão não pode, de forma alguma, ser minimizado, visto que mesmo com centenas de livros sobre o tema, nenhum deles pode expressar as aflições de uma única pessoa dentre as milhões sequestradas na África, tratada como mercadoria, afim de servir de escravo em condições sub-humanas, numa terra distante e hostil, pelo resto de suas vidas (Gomes, 2019).

A escravidão foi formalmente abolida em 1888, entretanto, suas sequelas são sentidas pelo povo negro brasileiro até os dias atuais, sendo 14 de maio de 1888 o dia mais longo para a comunidade negra brasileira. O Estado não teve qualquer ação no intuito de integrar os negros libertos na sociedade, muito menos de recompensá-los por todo o trabalho que realizaram sem o devido pagamento. Antes, pelo contrário, foram propositalmente relegados para condições degradantes, afinal, entre o final do século XIX e início do século XX, “teorias racialistas pró-embranquecimento e a anti-hibridização começaram a se espalhar no Brasil” (Ramos; Tomesani, 2020, p. 343); acreditava-se, naquela época, inclusive com base em pareceres pseudocientíficos, que as pessoas negras seriam um obstáculo para o desenvolvimento do país, ao passo que embranquecendo a população o Brasil chegaria ao *status* de país desenvolvido. Observamos grande influência das ideias de Gobineau (1937) que apontava a questão étnica

como raiz para os problemas da história das sociedades, entendendo que o cruzamento de raças teria produzido consequências negativas, sendo a razão da decadência de diferentes civilizações.

Pode-se dizer que, antecipadamente, tendo em mente as ideias de Gobineau, houve, de fato, uma política oficial de branqueamento patrocinada pelo Estado brasileiro que resultou em milhões de imigrantes portugueses, japoneses, alemães, sírios, italianos, além de pessoas de outros países, que chegaram ao país com viagens pagas pelo governo, a fim de trabalharem na zona rural ou como operários, ocupando, assim, postos de trabalho que seriam naturalmente dos negros anteriormente escravizados (Coelho Junior, 2011). Esse cenário foi propício para que muitos negros daquela época se tornassem pedintes, marginalizados socialmente, totalmente abandonados pelo Estado (São José, 2010).

A obra *Casa Grande e Senzala*, de Gilberto Freyre, revolucionou o debate intelectual nos anos 30, do século XX. sobre os negros na sociedade brasileira porque, segundo esse estudo, o Brasil seria um exemplo de integração racial, onde brancos e negros viviam em harmonia; a miscigenação era o resultado e a base de uma convivência pacífica que deveria ser incentivada (Silva; Saraiva, 2020), colocando por terra as ideias de embranquecimento e anti-hibridização. Segundo Ramos e Tomesani (2020, p. 343), “O trabalho de Freyre forjou o mito da democracia racial, que serviu e serve até hoje como um escudo para o racismo”, assim, tornou-se um desserviço à população negra brasileira.

Em que pese a aparência de uma mensagem inicial antirracista, a “democracia racial” foi muito prejudicial para os negros, pois vendia a ideia que não existia racismo no Brasil. As oportunidades de crescimento econômico estariam disponíveis para todos igualmente. De fato, se acreditava que a desigualdade econômica entre brancos e negros seria passageira. O racismo seria um remanescente derivado do período colonial-escravista e, com o tempo, desapareceria, pois na modernidade o que importaria ao sistema capitalista seria o indivíduo tecnicamente qualificado, não importando ser branco ou negro (Coelho Junior, 2011).

Durante a maior parte do século XX, o governo e a sociedade em geral nada fizeram para combater o racismo, ignorando suas duras consequências para o povo negro. Como dizem Silva e Saraiva (2020, p. 537), “O racismo não opera apenas como um ‘desvio de personalidade’ de determinado indivíduo em relação ao outro, mas se constitui no bojo das relações sociais, demarcando lugares e gerando desigualdades”. Desde a abolição da escravatura, os negros

encontram desvantagens e dificuldade de inserção no mercado de trabalho e promoção a cargos com maior nível remuneratório e *status* social (Silva; Saraiva, 2020).

Segundo São José (2010, p. 25), “o que se percebe com o passar dos anos é a pouca inserção produtiva da população negra no mercado de trabalho e esta população sub-representada nos espaços públicos e de decisão”. Entretanto, a autora comete um equívoco ao fazer tal afirmação, uma vez que o negro pode não estar nos postos de comando, mas estão inseridos na base produtiva do país. Em outro momento, a autora continua seu raciocínio pontuando a diferença de representatividade entre homens brancos no serviço público, enquanto o homem e mulher negros são sub-representados (São José, 2010). Esse fenômeno é entendido pela normalização, por parte da sociedade, da imagem do negro como ocupador de funções subalternas, trabalhos braçais, o pedreiro, o segurança, a agente de limpeza. O racismo institucional é moldado para manter a supremacia de um grupo dominante, conservando o negro na base da sociedade. A diferença de salário entre negros e não-negros, baixa possibilidade de ascensão profissional para os negros e sua predominante presença em ocupações subalternas são exemplos de anomalias resultantes do racismo institucional (São José, 2010).

Nas últimas décadas, com o esforço de pesquisadores e setores do ativismo negro, tem sido desconstruído o mito da democracia racial. Estudos publicados “usando vários indicadores socioeconômicos, mostraram que a cor de um indivíduo é um fator muito forte na determinação de sua condição de pobreza e sua reprodução” (Ramos; Tomesani, 2020, p. 349). A conscientização da população sobre o racismo e sobre o racismo estrutural tem crescido bastante (El País, 2020), assim como a atuação de governos, principalmente no século XXI, com políticas públicas no intuito de combater as consequências do racismo (Brasil, 2023). Entretanto este mal está tão enraizado nas entranhas da nação que não será extirpado da noite para o dia. Ocorreram avanços, mas os efeitos persistem, especialmente referentes ao mercado de trabalho, inclusive em instituições públicas.

Prosseguindo no estudo com a finalidade de desvendar a causa da baixa quantidade de negros no oficialato superior da PMBA, vamos, a seguir, discorrer sobre o racismo estrutural que, de acordo com Almeida (2019), é mais do que um tipo de racismo, é o racismo em si; segundo o autor, o racismo é sempre estrutural. Será abordado também como o racismo atua nas organizações através do chamado racismo institucional, e os impactos do racismo em diferentes polícias militares do país e na PMBA.

Racismo estrutural

Segundo Almeida (2019), o racismo não é um desalinho na sociedade, uma anomalia; ao inverso, é justamente o padrão, um fruto da própria estrutura social. Assim, processos institucionais e ações de indivíduos são resultado de o racismo ser regra e não exceção. O racismo é sempre estrutural, não resulta dos indivíduos; antes, produz os sujeitos. Portanto, o racismo é um fenômeno que tem apoio de estruturas jurídicas, econômicas e políticas (Santos, 2021).

Seguindo essa linha de pensamento, Oliveira (2021) afirma que o racismo estrutural é presente em diferentes níveis sociais, sempre com o mesmo fim: privilegiar um grupo em prejuízo do outro, realimentando a ideia de superioridade racial. O autor prossegue, concluindo que o racismo integra a estrutura social, não podendo, dessa forma, ser definido como atitudes individuais ou isoladas.

Os grupos dominantes (caracterizados principalmente por homens brancos) desejam manter seus privilégios. Eles não têm intenção de mudar o *status quo* e usarão suas ferramentas para impedir ou limitar a ascensão de outros grupos, como negros e mulheres. As instituições estão entre essas ferramentas; como diz Almeida (2019), estes grupos impõem seus interesses políticos e econômicos através de mecanismos institucionais. São formuladas regras e padrões que tornam mais complicada a ascensão de negros; além disso, a falta de ambientes de discussão da desigualdade racial existente tende a naturalizar o domínio dos homens brancos. Ainda hoje vemos sendo utilizado o critério “boa aparência” em vagas de emprego. Como seria essa “boa aparência”? O senso comum nos diz: traços estéticos de pessoas brancas.

Almeida (2019) prossegue seu raciocínio, afirmando que as pessoas brancas usufruem de privilégios resultantes de uma sociedade que se baseia em regras e normas que prejudicam pessoas negras; as instituições que não tenham políticas efetivas para combater a desigualdade racial tendem a reproduzir o racismo, que já está enraizado no cotidiano da sociedade.

Racismo institucional

As sociedades são compostas por diversas instituições, sendo estas fundamentais nas relações humanas. Santos (2021) descreve instituições como sistemas de ordem social que definem o modo de agir das pessoas inseridas naquela comunidade; as instituições satisfazem o interesse coletivo, ao determinarem normas e regras que orientam a ação social.

Ainda sobre as instituições e sua importância na sociedade, Almeida (2019) diz que os indivíduos se tornam sujeitos sob as regras institucionais, pois suas atitudes e modo de agir fazem parte do agrupado de significados já determinados pela estrutura social. As instituições têm muita influência nas comunidades, e especificamente em cada indivíduo, a ponto de moldar seu comportamento, suas decisões e até sentimentos.

Os grupos dominantes utilizam a capacidade de influência das instituições para perpetuar seu domínio sobre os demais grupos. No caso de práticas no intuito de manter os privilégios dos brancos em detrimento dos não brancos, ocorre o que é chamado de racismo institucional. A concepção do racismo institucional, segundo Santos (2021), é a discriminação realizada nas instituições, privadas ou públicas, podendo ser de forma direta e explícita ou de forma indireta, velada. O autor conclui afirmando que o racismo institucional integra o racismo estrutural.

Em sua pesquisa, Bento (2022) entrevistou uma profissional que atuava avaliando candidatos para vagas disponíveis. A entrevistada admite ter preconceito, mas diz que na avaliação para os cargos é objetiva quanto à qualificação do candidato e que seu preconceito seria sobre um convívio mais estreito com determinados tipos de pessoas. A autora usou este exemplo para explicitar o mito da neutralidade e objetividade na seleção de pessoas, já que a profissional responsável por essa função admitiu ser preconceituosa. Não existem regras formais para vetar a contratação de profissionais negros, mas são profissionais como essa do exemplo que têm papel decisivo na escolha das pessoas que vão ser contratadas. Numa sociedade em que o preconceito e a discriminação são o padrão, a neutralidade nas seleções é incomum, dificultando o acesso dos negros a determinados postos de trabalho.

Santos (2021) cita como indícios de racismo institucional a ausência de trabalhadores negros, ou a segregação deles em postos de trabalho subalternos, na base da pirâmide funcional, com baixa possibilidade de ascensão profissional. Segundo esse viés de pensamento, Bento (2022) afirma que pessoas negras em ascensão profissional nas organizações geram desconforto, pois os brancos sentem seus privilégios ameaçados. Existem processos e normas que beneficiam os que se consideram iguais, propagando o *status quo* e formando uma espécie de funil que dificulta os negros mudarem seu *status* social e profissional.

Como exemplo desse fato, na PMBA, além da antiguidade, existe o critério de “merecimento” para a promoção dos oficiais intermediários e superiores, e somente

merecimento para a promoção a coronel, o posto mais alto do oficialato, sendo que merecimento não é um termo objetivo, cabendo a oficiais influentes este julgamento. Bento (2022) prossegue, pontuando que numa sociedade marcada pelo racismo, a manutenção de um mesmo perfil de pessoas, a saber, homens brancos, em posições de comando, relevância social e grande exposição, propaga a precarização da vida da população negra, favorecendo males como desemprego, evasão escolar, pobreza, dentre outros. A PMBA reproduz a tendência da ausência de negros em posições de comando e exposição na mídia, como no posto de coronel e na função de comandante geral, como veremos com detalhes mais adiante.

Segundo Oliveira (2021), existe uma peculiaridade no racismo institucional; pode ocorrer não só pela ação particular do indivíduo, mas sim por uma característica inerente da instituição na qual ele está inserido. O autor aponta o racismo institucional na atuação das polícias militares no Brasil, em que pessoas negras são assassinadas rotineiramente e o estereótipo do negro como criminoso continua sendo propagado, desde a seletividade das abordagens policiais até a porcentagem de negros na população carcerária.

Sobre o racismo nas polícias militares

Os estudos sobre a associação entre o racismo e as práticas de racismo sobre a população negra pelas polícias militares são abundantes na academia. É um tema sobremaneira relevante e carrega a complexidade do histórico de uma nação que promoveu o racismo por séculos, inclusive após a abolição da escravidão (Ramos e Tomesani, 2020), passando pelas precursoras das polícias militares atuais, que tinha como uma das principais atribuições a caça de negros escravizados desertores (Barros, 2006). Uma instituição que tem entre suas funções garantir e preservar os direitos dos cidadãos, ser frequentemente associada a atos racistas, haja vista o fato de boa parte da corporação ser composta por negros, é algo, no mínimo, intrigante.

Partindo desta premissa, são prolíferas as pesquisas sobre o racismo na ação policial, nas abordagens policiais, como o racismo estrutural influencia no *modus operandi* do militar estadual, dentre outros assuntos correlatos.

Em sua pesquisa com policiais militares de Pernambuco, Barros (2006) constatou que, de modo geral, eles não enxergam a instituição como racista, nem a si ou seus pares individualmente, porém, através de outras perguntas do questionário, se verifica que a cor da pele é um elemento preponderante para a escolha de um suspeito para ser abordado.

Estudando a formação da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), Oliveira (2021, p. 75) afirma que “há certo desconhecimento do real significado e importância dos Direitos Humanos por boa parte dos policiais enquanto servidores públicos”, fato que dificulta o real entendimento do que é racismo institucional e suas diversas implicações, inclusive na polícia e suas ações.

Mudando o foco do tema, pensando no racismo dentro da corporação, os estudos são escassos. É um tema pouco abordado pela academia, mas existem pesquisas com informações relevantes, como a referente à Polícia Militar de Sergipe (PMSE), em que Pires (2010) traz exemplos claros de discriminação racial, partindo de alguns oficiais; determinado coronel escolhia os policiais que trabalhariam na unidade que estava sob seu comando com preferência aos indivíduos de pele clara. Fazia também o que estava ao seu alcance, a fim de transferir para outras unidades os militares de pele escura.

Através dos relatos coletados com os policiais sergipanos, Pires (2010) identifica que estes militares tendem a acreditar do discurso institucional de impessoalidade e igualdade. A maior parte deles não enxerga relação entre sua cor de pele e eventuais situações, por vezes discriminatórias, no ambiente de trabalho em que estão inseridos. De forma contraditória, grande parte dos depoimentos deixa claro que, ao se assumir como negro, estão fadados a situações desfavoráveis ou até discriminatórias.

Em seu estudo sobre retratos sociológicos de policiais militares negros/os na Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF), Sena (2021) demonstrou, através de entrevistas, situações de discriminação racial dentro da instituição. Policiais negros, tanto oficiais como praças, são frequentemente designados por seus superiores para atuar nas unidades mais distantes, além de serem destacados para lidar com situações em lugares com grande quantidade de ocorrências perigosas e complexas. Um dos entrevistados, um oficial, relatou que foi designado por um superior, que posteriormente foi subcomandante geral da PMDF, para ser oficial de imprensa. Após um tempo executando a função normalmente, em conversa com aquele superior, ele afirma que o pôs naquela função como um teste, por ele ser negro, pra saber se ele “daria conta” do serviço.

Em sua pesquisa na PMMG, Oliveira (2021) chegou à informação de que 75% dos policiais creem que existe o racismo estrutural a ser combatido, mas grande parte deles nega que o racismo institucional seja presente na PM. Eles julgam eventuais atos racistas como casos

isolados. Oliveira (2021) prossegue, afirmando que esta atitude dos policiais reproduz o racismo, pois há no meio de conduta da organização traços do racismo estrutural que se manifestam de forma institucional. Ele completa alegando que há uma resistência em se debater o tema racismo na PM, pois a cultura da corporação torna o tema praticamente invisível.

Polícias Militares de outros estados mostram panorama semelhante ao da PMBA: baixa quantidade de negros entre os oficiais superiores. Com dados de 2019, no efetivo total da PMMG, temos 8% de policiais pretos e 47% de pardos, somados são 55% do efetivo total. Completando a tropa são 41% de brancos além de 1,7% de índios e orientais. Quando olhamos para o quadro dos oficiais da PMMG, a configuração muda, temos a maioria de oficiais brancos, somando 54% (1804 indivíduos), contra 39% (1.307) de pardos e somente 5% (169) de policiais pretos. Amarelos e indígenas somam 2% (81) e completam o quadro de oficiais (Oliveira, 2021). Importante mencionar que entre os coronéis, patente mais alta da PMMG, não existe um preto sequer, seja homem ou mulher. Existem 7 tenentes coronéis negros aptos a serem promovidos a coronéis; há de se observar se algum ou mais de um deles será contemplado.

Analisando estes dados, Oliveira (2021) reforça que os pretos são minoria na corporação, espelhando a realidade brasileira de negros em situações subalternas em comparação aos brancos. Ele prossegue ressaltando que a exigência de possuir título de bacharel em direito, para concorrer a vaga de oficial, é um fator a mais para dificultar a ascensão de negros nessa carreira, pois o acesso ao ensino superior ainda é penoso para grande parte desta população. Além desse fato, segundo pesquisa da FGV, realizada em 2017, apenas 30% dos candidatos ao exame da OAB em Minas Gerais eram negros.

Referente à PMSE, Pires (2010) destaca que os critérios são claros para as promoções na corporação e que há uma possibilidade de ascensão social para os militares. Entretanto, existem discrepâncias entre o percentual de pardos e negros na instituição como um todo e observando os coronéis. Os brancos são 10% da PMSE, os pardos 69%, pretos 13%, amarelos e índios 8%. Mesmo sendo 10% do total da tropa, os brancos representam 42,3% dos coronéis da ativa na época da pesquisa, sendo pretos e pardos 57,7%, do total de 26 coronéis. Pires (2010) deduz a existência de barreiras informais sobre o critério cor da pele que não são tão evidentes nas normas institucionais daquela corporação.

Entre os oficiais da PMDF, o número de pretos e pardos é menor que a quantidade de brancos. Nos cargos mais altos do oficialato se evidencia a maioria de brancos, principalmente

no cargo de chefia do estado-maior, onde a representação de pardos e negros é ainda menor, analisando todos que passaram por esse posto (Sena, 2021). Em seguida, a autora, com base em repostas de entrevistados, supõe que a exigência de nível superior para adentrar na corporação, critério adotado a partir de 2009, promoveu mudanças no perfil racial da instituição, gerando um “embranquecimento”, haja vista que, segundo dados educacionais do Brasil, grande parte da população negra não tem ensino superior, fato também pontuado por Oliveira (2021).

Breve história da Polícia Militar da Bahia

Com a criação da sede do governo de sua nova colônia, localizada na cidade de Salvador, e a nomeação do primeiro governador geral do Brasil, em 1548, o Estado necessitou de uma força militar, a fim de manter a autoridade do governo. Além de atividades voltadas para a segurança territorial, esse primeiro contingente militar, em território brasileiro, fazia também funções de polícia, com a fiscalização do comportamento dos cidadãos, preventiva e repressivamente (Ramalho Neto, 2008).

Os eventos que se sucederam na história do Brasil, no início do século XIX, incluindo a vinda da família real e o posterior processo de emancipação do Brasil de Portugal, culminaram em uma grande agitação política, insurreições, revoltas populares e motins. Em decorrência desses fatos, foi criado, pelo então governador da província, o Corpo de Polícia da Bahia, que viria a ser a atual Polícia Militar, em janeiro de 1825. No mês seguinte, o Imperador Pedro I, por meio de decreto imperial, tornou definitivo o Corpo de Polícia da Bahia. Inicialmente, ele contava com 238 homens, com aquartelamento provisório no Convento de São Bento (Saraiva, 2020).

Com o passar do tempo, aconteceram diversas mudanças na estrutura política do país. A Polícia Militar também foi reestruturada algumas vezes, com mudanças em sua organização e no seu efetivo. Nesse período, uma de suas principais funções era ser uma ferramenta para o governo e a classe dominante contra as ações revoltosas dos negros escravizados, como exemplo os confrontos na Sabinada e na revolta dos Malês (Ramalho Neto, 2008).

No período recente ao pós-Abolição, foi institucionalizada a repressão aos negros libertos. Ora, sendo preteridos por imigrantes europeus em postos de trabalho e, muitas vezes, rechaçando a possibilidade de trabalhar em condições de semiescravidão, muitos negros ficaram sem ocupação, passando a ser vistos, pelo Estado, como vagabundos e desordeiros.

Nesse contexto, foi criada a lei que tornava crime a vadiagem, ficando o Corpo de Polícia responsável por reprimir esses “pretos vadios”. Deste modo, segundo Ramalho Neto (2008, p. 36), “A Polícia foi reorganizada com a denominação de Corpo de Guardas Municipais de Permanentes, com atribuições alargadas para o controle e a repressão das manifestações e insurreições populares e dos negros libertos”.

Posteriormente, no ano de 1917, a PMBA passou a ser subordinada ao Exército Brasileiro, tendo o objetivo de manter a segurança interna e a ordem. Já durante a época da ditadura, a polícia militar atuou reprimindo opositores do governo. Observamos que, no decorrer de sua história, com mudanças que iam desde a denominação da organização até sua estrutura, a PMBA atuava em favor da ordem jurídica de interesse do governo vigente. No início dos anos 80, a PMBA deixou de ser vinculada ao exército, passando a ser comandada por um oficial da ativa da corporação (Ramalho Neto, 2008).

Pelas legislações atuais, a PMBA é uma instituição policial estadual militar que integra o Sistema de Segurança Pública do Estado da Bahia, além de ser uma força auxiliar e reserva do Exército Brasileiro. Conforme descrito no quinto parágrafo do artigo 144 da Constituição Federal e na Constituição do Estado da Bahia, nos incisos de I a V do artigo 148, compete exclusivamente à polícia militar estadual a tarefa do policiamento ostensivo fardado no intuito de preservar a ordem pública com intenção preventiva, atuando no sentido de evitar que ocorra o delito.

O racismo na Polícia Militar da Bahia, por Ramalho Neto

No ano de 2008, Ramalho Neto apresentou sua dissertação de mestrado sobre o racismo na PMBA. Então, optamos, aqui, por fazer um breve apanhado daquele trabalho acadêmico, haja vista que, para este artigo, desenvolveu-se uma pesquisa secundária. Abordando o tema deste item, especificamente, não há qualquer outro trabalho recente que tenha sido publicado.

Então, Ramalho Neto (2008) informa que, para ingressar na carreira de oficial da PMBA, é necessário prestar o concurso público, realizando um exame intelectual, e ser aprovado dentro do número de vagas disponíveis. Também são etapas do concurso, teste de aptidão física, exame médico e teste psicológico. Para concorrer às vagas o candidato deve ter, no máximo, trinta anos de idade, não havendo qualquer tipo de restrição referente à cor de pele

ou raça do candidato. Porém, algumas décadas atrás, os critérios para adentrar a corporação não eram tão objetivos:

Portanto, o acesso aos quadros de oficial da PMBA, na década de setenta até a metade da década de noventa, era marcado, relativamente, por um processo seletivo com características inter corpus, um recrutamento endógeno entre os parentes de integrantes da oficialidade e das praças. Assim, não obstante houvesse tais etapas seletivas, como em qualquer instituição, na PMBA, naquele período, as avaliações da “boa aparência”, através de fotografias, serviam para selecionar e desclassificar socialmente alguns candidatos ao Curso de Formação de Oficiais (Ramalho Neto, 2008, p. 45).

Durante muito tempo, algo tão subjetivo, como “boa aparência”, era critério para ser admitido como cadete na academia, sabendo que esse conceito de boa aparência tem, até os dias atuais, uma forte influência do racismo estrutural. Segundo Ramalho Neto (2008), “a cor da pele e a dimensão cultural, histórica e social remetem a uma origem racial de maneira depreciativa, ancorada na aparência, para um tipo racial: o negro”.

Nas entrevistas realizadas em sua pesquisa, Ramalho Neto (2008) ouviu de um informante sobre a atitude de uma pessoa que tinha poderes funcionais e que interferia na seleção dos candidatos; ele dizia não aprovar negros, “não me peça por preto” falava ele. Ramalho Neto (2008) obteve também relatos sobre atos racistas sofridos por cadetes no curso de formação de oficiais; situações como chamar os negros de “cabeça de fumo”. Negros usando coturno preto, colegas diziam que ele estava descalço. Alguma atitude realizada por um negro tida como negativa, se dizia “isso é coisa de preto mesmo”.

Ramalho Neto (2008) pontua que alunos oficiais participavam de eventos da sociedade, como baile de debutante, missa de sétimo dia, dentre outros. Ocorriam fatos como a comissão da festa de debutante escolher os cadetes brancos. Para essas festas eram escolhidos os alunos de pele mais clara, com fenótipos típicos de europeus, enquanto os de pele mais escura, os negros, eram escalados para os sepultamentos e missas de sétimo dia.

Seguindo sua pesquisa, Ramalho Neto (2008, p.64) mostra dados de porcentagem das raças dos alunos do curso de formação de oficiais. Entre os anos de 1970 a 1980, somente 0,48% da amostra eram de pretos. Visualizamos a dificuldade para um negro ingressar no corpo de oficiais, pois tinha que superar a barreira do racismo, como visto, no requisito de “boa

aparência”. Durante os anos de 1981 a 1991, foram formados 446 oficiais, sendo que somente 4 pretos ingressaram na academia nesse recorte de dez anos.

De 1993 a 2005, houve uma significativa mudança no panorama das raças entre os oficiais da PMBA, com mais miscigenação do que havia anteriormente, e com a diminuição da porcentagem de pessoas de cor branca e o aumento entre os pardos escuros. No total, as cores dos oficiais das turmas de 1970 a 2005 são representadas da seguinte forma: Branca 7,1%, parda clara 23,9%, parda 47,3%, parda escura 12,6%, morena 8,7% e preta 0,4% (Ramalho Neto, 2008, p.78).

Ramalho Neto (2008) verificou a cor dos oficiais nomeados para cargos de alta relevância, dentre eles, por exemplo, o chefe da casa militar do Governador da Bahia e, entre 1970 e 2005, são 5 brancos, 1 pardo claro, 4 pardos, 2 pardos escuros, 2 morenos e nenhum preto. No cargo de Comandante Geral, figura que vai estar sempre aparecendo para o grande público na imprensa, entre 1970 e 2005, são 4 brancos, 2 pardos claros, 3 pardos, 3 pardos escuros, 2 morenos e nenhum preto.

No que tange ao plano de carreira dos oficiais e como se dão suas promoções, estão explicitados na lei N° 3.955, de 7 de dezembro de 1981, que dispõe sobre a promoção de oficiais na ativa da Polícia Militar da Bahia. A lei estabelece critérios para as promoções, sendo elas antiguidade, ou seja, tempo de serviço; merecimento, que se baseia no conjunto de atributos e qualidades que destacam o oficial PM entre seus pares; bravura, que são atos não comuns de coragem e audácia notáveis, excedendo as obrigações da função policial militar.

No art. 10, são explicitados critérios para as promoções:

- a) Para as vagas de oficiais subalternos, o critério de antiguidade;
- b) Para as vagas de oficiais intermediário e superiores no posto de Major e Tenente Coronel, critérios de antiguidade e merecimento, de acordo com a proporcionalidade entre elas estabelecida no regulamento da presente Lei;
- c) Para vaga de Coronel, somente critério de merecimento.
- d) Observe que merecimento e bravura não são termos objetivos, cabendo a oficiais em posições influentes julgar, determinar (Lei N° 3.955 de 7 de dezembro de 1981)

Em seu estudo sobre os processos rituais para promoção dos oficiais superiores da Polícia Militar da Bahia, Ramalho Neto (2014) traz maiores detalhes sobre os critérios para as

promoções, no que diz respeito ao fator merecimento; é atribuída uma nota pelo conjunto de atributos e qualidades que diferenciam o oficial, determinadas funções exercidas pelo oficial em sua carreira, como o exercício de funções em comando de Unidade Operacional, Estabelecimento de Ensino, dentre outras. Também são pontuadas eventuais condecorações, como medalhas de Bravura por exemplo, ou Comandas Estaduais, a exemplo da Ordem do Mérito da Bahia, dentre outras, fatores que geram pontuação positiva. É aferido também desempenho negativo do policial, com o abatimento de pontuação, cujos exemplos são faltas administrativas, condenação judicial por crime militar ou comum, reprovação em curso oficial ou trancamento de matrícula sem justificativa plausível, dentre outras situações.

Mesmo com essas regras e sistema de pontos, o fator subjetivo é presente pois podem ser avaliadas desde a qualidade do caráter, até resistência à fadiga dos candidatos à promoção (Ramalho Neto, 2014). Em caso de empate entre oficiais, com base nessas pontuações, aquele postulante que for melhor relacionado com pessoas influentes, dentro ou fora da PMBA, terá maiores possibilidades de conseguir sua promoção.

Os critérios abordados acima são utilizados na patente de Capitão em diante, sendo fundamentais para a promoção dos oficiais, o que pode permitir manobras políticas e de interesse ou preferência pessoal, e é nesse vácuo que o racismo institucional se insere. Os coronéis da PMBA em 2005, formados entre 1970 e 1978, são 2 brancos, pardos claros 10, pardos 14, pardos escuros 3, morenos 7 e nenhum preto. As possibilidades de atingir o posto de coronel, patente mais alta da PMBA, entre os alunos dos cursos de oficial no período de 1970 a 1978 são 13% para os brancos, 12,66% para pardos claros, 12,61% para pardos, 10,60% para morenos, 8,82 para os pardos escuros e 00% para os negros (Ramalho Neto, 2008, p.103). Quanto mais escura a cor da pele, mais difícil alcançar o posto mais alto da PMBA.

Discussão

Segundo Almeida (2019), o racismo é o padrão da sociedade; A sociedade é racista, o sistema é racista. O racismo está entranhado nas relações sociais, e mudar isso é um processo lento que exige um esforço demasiado grande de todos os setores da sociedade. O racismo estrutural perpetua desigualdades entre brancos e negros, normaliza negros em posições subalternas.

Em diferentes tipos de organizações, ocorre esse fenômeno, inclusive nas polícias militares, em que a maior porcentagem de negros se encontra entre os praças, que são a base da pirâmide do poder na instituição; afinal, o padrão é a continuidade do *status quo*, com homens brancos em posições de poder e comando, e negros em posições subalternas. Os grupos dominantes usam mecanismos institucionais com normas e padrões que tendem a preservar seus privilégios históricos, ou seja, manter a desigualdade e posição de poder dos brancos.

Esse fato se apresenta na pesquisa de Ramalho Neto (2008), e o autor enumera critérios para ingresso na academia da polícia militar da Bahia. Décadas atrás, a seleção era interna, sendo que fazia parte do processo seletivo a avaliação de boa aparência, um critério subjetivo usado para preterir candidatos pretos, sendo um fator dificultador ao acesso de negros ao oficialato.

Posteriormente, o acesso ao oficialato passou a ser via concurso público, mas continuam existindo normas internas que podem dificultar a ascensão do negro para os patentes de oficiais superiores; além do tempo de serviço, o fator “merecimento” é um dos requisitos para as promoções, sendo que este fator sempre vai depender de alguém já em posição de poder, que pode reproduzir a tendência de priorizar o seu semelhante, no caso, aqueles que historicamente detinham as mais altas patentes, a saber, homens brancos.

Segundo Bento (2022), negros em ascensão profissional incomodam brancos, que sentem suas posições de poder ameaçadas. A autora também pontua que numa sociedade preconceituosa e racista, a neutralidade dos profissionais que determinam quem será contratado ou promovido é algo incomum.

Sabemos que as instituições são extremamente relevantes na sociedade, a ponto de moldar atitudes e sentimentos dos indivíduos. Os grupos dominantes impõem seus interesses também através das instituições. As polícias militares são instituições e, portanto, estão inseridas nesse universo.

Ora, o Corpo de Polícia da Bahia, organização antecessora à atual PMBA, foi criado em 1825, num contexto de Brasil recém-emancipado de Portugal. Ocorre que mais do que “servir e proteger” a população, essa polícia tinha como atributo defender o império, os brancos, e reprimir e controlar os negros (Ramalho Neto, 2008). Com o passar dos anos o Corpo de Polícia sofreu mudanças estruturais, mas continuou com a função de ser uma proteção do governo e

classe dominante contra os negros, nos eventos da Revolta dos Malês, Sabinada, dentre outros levantes daquele período (Ramalho Neto, 2008).

A PMBA, assim como outras polícias militares no país, perpetua o racismo institucional desde sua fundação. É algo intrínseco na instituição. Dessa forma, vemos no cotidiano exemplos do racismo institucional nas polícias militares, de forma explícita, no tratamento diferenciado que, geralmente, direciona à população negra.

Existe, ainda, o racismo institucional dentro da organização, de forma menos evidente que os exemplos anteriores. Autores pesquisados para este estudo citam diferentes situações de racismo em polícias militares de diferentes estados. Na PMBA, Ramalho Neto (2008) identifica, em seu estudo, casos de racismo durante o curso de formação de oficiais, ao longo de décadas. Fica evidente a existência do racismo nessas instituições; mesmo não sendo algo determinado pelo seu regulamento, existem ocorrências diversas nesse sentido.

Notamos que em polícias de outros estados, existe a mesma tendência da baixa quantidade de negros no oficialato superior. Na PMMG são 54% de brancos entre os oficiais contra 5% de negros. Na PMSE os brancos são 10% do total da tropa, mas representam 42,3% dos coronéis. Essa disparidade faz Pires (2010) supor a existência de barreiras informais que dificultam a promoção de negros para os postos mais altos do oficialato.

Na PMBA Ramalho Neto (2008) demonstra que somente 0,4% dos oficiais formados nas turmas de 1970 a 2005 são pretos. Ainda nessa pesquisa, vemos que oficiais negros são preteridos para cargos de comando e relevância, como a função de comandante geral, que entre os anos de 1970 e 2005 nenhum era preto. Afinal, o padrão é o negro com predominante presença em ocupações subalternas, segundo São José (2010). É fora do padrão negros ocuparem as posições mais altas de comando, e a PMBA não foge à regra.

Desde que o acesso ao curso de formação de oficiais passou a ser via concurso público, o número de negros entre os oficiais tem crescido sensivelmente, segundo a pesquisa de Ramalho Neto (2008). A tendência é a continuação desse aumento. Porém, para alcançar os cargos de Major e, principalmente, Tenente Coronel e Coronel, as barreiras informais com o tal critério de merecimento devem continuar priorizando brancos em detrimento de negros nas promoções.

O racismo estrutural está impregnado na nossa sociedade. As instituições, de forma natural, vão seguir essa agenda e as polícias militares estão nesse contexto; para evitar isso as

instituições deveriam adotar políticas antirracistas. Não agindo dessa forma, a PMBA, assim como as demais polícias militares do país, tende a reproduzir o racismo existente na sociedade.

Considerações finais

As fontes pesquisadas possibilitaram apresentar a forma de ingresso ao oficialato da PMBA e os critérios adotados para as promoções. Analisando estas informações, juntamente com o histórico da PMBA, estudos abrangentes sobre racismo na sociedade, na PMBA e em polícias de outros estados, foi possível atingir o objetivo da pesquisa: o motivo para a baixa quantidade de negros no oficialato superior da PMBA é o racismo institucional.

Não existem normas ou regras formais para impedir a promoção dos negros aos cargos de Major, Tenente-Coronel e Coronel, porém os desdobramentos do racismo estrutural e institucional criam uma “barreira invisível” para os negros, muito sutil e difícil de ser ultrapassada. O critério subjetivo de merecimento é fundamental para esta “barreira”. Caso as promoções fossem somente por tempo de serviço, como nas patentes de soldado até tenente, haveria uma quantidade maior de negros no oficialato superior. Seria necessário, igualmente, haver critérios mais objetivos para a eleição de cargos de alto prestígio, como o de comandante geral, para aumentar a possibilidade de negros nessas posições.

Este trabalho teve algumas limitações, a saber, pouca literatura sobre o tema, dificuldade de acesso a dados mais recentes sobre a raça dos oficiais da PMBA, tempo curto para realização da pesquisa. A baixa quantidade de negros no oficialato superior e o racismo institucional são temas praticamente invisíveis na PMBA. Seria alvissareiro uma continuação dessa pesquisa, com dados internos mais recentes da corporação e, possivelmente, com entrevistas, no intuito de trazer mais informações e provocar uma necessária mudança na Polícia Militar baiana.

Encerrando este texto, compartilho que, ao abraçar a missão de pesquisar sobre um tema tão doloroso quanto o racismo, nosso coração ardia ao lembrar frequentemente de Franz Fanon que, no calor das lutas diárias, a fim de livrar a Argélia da opressão eurocêntrica, afirmou que o "bem-estar e o progresso da Europa foram construídos com o suor e os corpos mortos de negros, árabes, indianos e raças amarelas" (Fanon, 1963b, p. 96) e que o principal desejo dos colonizados é ocupar a posição do colonizador europeu.

Referências

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

BAHIA. **Lei nº 3.955, de 07 de dezembro de 1981**. Dispõe sobre promoções de oficiais da Polícia Militar da Bahia e dá outras providências. Salvador, BA: Governo do Estado da Bahia, 1981. Disponível em: <https://governo-ba.jusbrasil.com.br/legislacao/85405/lei-3955-81>. Acesso em: 29 de nov. 2022.

BARROS, Geová da Silva. **Racismo institucional: a cor da pele como principal fator de suspeição**. Dissertação (Mestrado em Ciência Política). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2006.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. **Governo Federal anuncia pacote de medidas para combater o racismo e ampliar direitos para todos**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/03/governo-federal-anuncia-pacote-de-medidas-para-combater-o-racismo-e-ampliar-direitos-para-todos>. Acesso em 28/06/2023

COELHO JÚNIOR, Pedro Jaime de. **Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial**. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, 2011.

GOBINEAU, Joseph Arthur. **Ensayo sobre la desigualdad de las razas humanas**. Barcelona: Editorial Apolo, 1937.

GOMES, Laurentino. **Escravidão: do primeiro leilão de cativos em Portugal à morte de Zumbi dos Palmares**, V.1. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

MAIO, M. C. A Medicina de Nina Rodrigues: Análise de uma Trajetória Científica. **Cad. Saúde Públ.**, Rio de Janeiro, 11 (2): 226-237, abr/jun, 1995.

OLIVEIRA, Paulo Tiego Gomes de. **Questões étnico-raciais e a formação do policial militar: um estudo na Academia de Polícia Militar de Minas Gerais**. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2021.

PEREIRA, Francine. Muito além do discurso: 4 empresas com posicionamentos e iniciativas antirracistas. **Aeconomiab**, 2020. Disponível em: <https://www.aeconomiab.com/empresas-com-posicionamentos-e-iniciativas-antirracistas/>. Acesso em 28/06/2023

PIRES, Breiller. ‘Vidas negras importam’ chacoalha brasileiros entorpecidos pela rotina de violência racista. **El País**, 06 jun. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-06-06/vidas-negras-importam-chacoalha-parcela-de-brasileiros-entorpecida-pela-rotina-de-violencia-racista.html#?rel=listaapoyo>. Acesso em 28/06/2023

PIRES, George Luiz. **A cor da farda: as relações raciais na Polícia Militar de Sergipe** Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2010.

RAMALHO NETO, Jaime Pinto. **Farda & cor: mobilidade nas patentes e racismo na polícia militar da Bahia**. Dissertação (Mestrado em Estudos Étnicos e Africanos). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.

RAMALHO NETO, Jaime Pinto. Os oficiais superiores da Polícia Militar da Bahia: disputas e tensões pela mobilidade nas patentes e ocupação do poder. **29ª Reunião Brasileira de Antropologia**, Natal/RN, 03 e 06 de agosto de 2014.

RAMOS, P. C.; TOMESANI, A. M. Racismo e Antirracismo: Produção Acadêmica e Ativismo Negro no Brasil. **Revista Brasileira de Políticas Públicas e Internacionais**, v. 5, n. 3, p. 342-372, 2020.

RODRIGUES, Marcela Franzen. Raça e criminalidade na obra de Nina Rodrigues: Uma história psicossocial dos estudos raciais no Brasil do final do século XIX. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 3, p. 1118-1135, nov. 2015.

SANTOS, Júlio César Silva. **Racismo institucional e relações de trabalho no Brasil**. Tese (Doutorado em Direito Político e Econômico). Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2021.

SARAIVA, Beltazar Miranda. **Polícia Militar – Uma instituição centenária a serviço da Bahia**, 2020. Disponível em: <http://www5.tjba.jus.br/portal/policia-militar-uma-instituicao-centenaria-a-servico-da-bahia-por-baltazar-miranda-saraiva/> Acesso em: 22 de novembro de 2022

SÃO JOSÉ, Vivien Celeste Jesus de. **Racismo Institucional e Mercado de Trabalho: Uma Reflexão Sobre o Conceito de Racismo Institucional como Fator Estruturante no Mercado de Trabalho da Cidade de Salvador**. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2010.

SENA, Andresa Pereira. **A questão racial na PMDF: retratos sociológicos de policiais militares negras/os**. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

SILVA, Edilene Santana dos Santos. **Racismo e docência em universidades públicas: o caso da Universidade Federal da Bahia**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

SILVA, M. A. F.; SARAIVA, L. A. S. Relações Raciais e Histórias de Vida: Trabalhadores Industriais Negros em Foco. **Organizações & Sociedade**, v. 27, n. 94, p. 532-555, 2020.

SIQUEIRA, D. P.; CURTI, L. M. EUGENIA, NEOGENIA E BIOÉTICA: Aproximações e Distanciamentos sob uma Perspectiva Jurídica de Reconhecimento de Direitos. **Revista Direito em Debate**, [S. l.], v. 27, n. 49, p. 248–276, 2018.

SOUZA, V. S. de. Eugenia, racismo científico e antirracismo no Brasil: debates sobre ciência, raça e imigração no movimento eugênico brasileiro (1920-1930). **Revista Brasileira De História**, 42(89), 93–115, 2022.

TEIXEIRA, I. M.; SILVA, E. P. História da eugenia e ensino de genética. **História da Ciência e Ensino**, p. 63-80, 2016.