



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS
ÉTNICOS E AFRICANOS**

JAIME RAMALHO

**FARDA & COR : MOBILIDADE NAS PATENTES E
RACISMO NA POLÍCIA MILITAR DA BAHIA**

SALVADOR
2008

JAIME PINTO RAMALHO NETO

**FARDA & COR : MOBILIDADE NAS PATENTES E
RACISMO NA POLÍCIA MILITAR DA BAHIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos Étnicos e Africanos, Centro de Estudos Afro-Orientais, Universidade Federal da Bahia – UFBA, como pré-requisito obrigatório para a obtenção do grau de mestre.

Orientador : Prof^o Dr. Livio Sansone

Salvador
2008

R165

Ramalho Neto, Jaime Pinto

Farda & cor : mobilidade nas patentes e racismo na polícia militar da Bahia. / Jaime Pinto Ramalho Neto. - Salvador: J. P. Ramalho Neto, 2008.

127 f.

Orientador: Prof^o Dr. Livio Sansone

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Bahia - UFBA , 2008.

1. Discriminação racial - Polícia Militar-Bahia .2. Ascensão militar-racismo. I. Jaime Pinto Ramalho. II.Título.

CDD: 339.4609814

AGRADECIMENTOS

A Deus,

Meus orixás,

A minha família,

Aos professores do Programa de Estudos Étnicos e Africanos,

Os oficiais que permitiram publicar suas entrevistas.

In memória

Cel PM Jorge Silva **Freire**

Cap PM David **Upinho** Caetano dos Santos

Cap PM Adilson Lima **Fialho**

RESUMO

“Farda & Cor: Mobilidade nas Patentes e Racismo na Polícia Militar da Bahia“, é um estudo com oficiais da Polícia Militar da Bahia (PMBA), que aborda, principalmente, a relação entre ascensão social e cor. São enfatizadas algumas abordagens centrais, como a biografia dos informantes, a origem familiar, a trajetória escolar, a percepção do racismo desde a condição de cadete, a promoção e distribuição dos oficiais na patente de coronel e o acesso das categorias raciais aos cargos de maior importância na instituição militar estadual.

Argumenta-se que a Polícia Militar da Bahia, embora tenha em suas patentes oficiais de diferentes matizes de cor, possibilitando que esta se apresente como instituição mestiça, as oportunidades de mobilidade hierárquica atingem mais os oficiais de cor branca, com traços fenótipos europeus, escolhidos para promoção ao posto de coronel e assunção de funções de visibilidade política e técnica.

A metodologia se baseou na coleta e entrevistas do tipo *survery*. Dados dos fenótipos dos oficiais, no período de 1970 a 2005, resultaram num “mapa racial dos oficiais baianos”. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas identificando a origem sócio-familiar, os motivos do ingresso, o processo seletivo para Academia da PMBA, e as percepções em derredor do racismo dentro e fora da instituição.

No primeiro capítulo é apresentado o objeto de estudo, destacando sua complexidade, dada a pouca abordagem científica e os aspectos teóricos trazendo para o debate as categorias raça/cor e mobilidade social, com as quais foram organizados analiticamente os dados produzidos e o discurso dos informantes. A segunda parte traz uma breve história da Polícia Militar, com suas mudanças na estrutura organizacional no decorrer destes trinta e cinco anos; um diagnóstico do mapeamento da cor, a percepção da presença das diferentes categorias raciais aliadas às trajetórias de vida pessoal. No terceiro capítulo, comparar-se a cor dos oficiais com algumas funções consideradas de destaque político-institucional e técnico, as quais possibilitam uma grande *visibilidade* aos oficiais. Nesta análise é enfatizada a cor negra como um atributo de adscrição, que dentro da ideologia racial, restringe as oportunidades de mobilidade social, como será possível constatar na hierarquia da Polícia Militar da Bahia no recorte do estudo.

Palavras-chaves: Discriminação Racial; Ascensão Social-Racismo; Polícia Militar-Bahia

ABSTRACT

“Uniform and Color: Mobility in the Patents and Racism in the Military Police of Bahia”, is a study with officers of the Military Police of Bahia, which approaches, mostly, the relation between social ascension and color. We emphasize some central approaches, like the informers biography, the family origin, the education level, the perception of racism since the condition of cadet, the promotion and the distribution of the officers with colonel patent and the racial categories access to the most important posts in the military institution of the state.

We argue that the Military Police of Bahia, although it has into its patents officers of different colors, allowing a definition of a race mixed institution, the opportunities of hierarchy mobility reach usually the white officers, with European phenotype, chose to promotion and admission of functions with political and technical visibilities.

The method is based on the collection and interviews. Information of the officers phenotype, within the period from 1970 to 2005, resulting in a “racial map of the officers from Bahia”. We made semi-structured interviews identifying the social and family origin, the motivation to the admission, the selection process to the PMBA academy, and the perceptions over the racism inside and outside the institution.

In the first chapter, we showed the object of study highlighting its complexity due to the lack of scientific approach; the theoretical aspects bringing to the debate the race/color categories and the social mobility, with which we'll organize and show analytically the data and the informer's speech. In the second part, we brought brief history of the Military Police, with its structural changes over these thirty-five years; a diagnosis of the color mapping, the perception of the presence of the different racial categories allied to the personal life trajectories. In the third chapter, we dedicate to compare the color of the officers with some functions assumed as political and institutionally prominent, which allows a great visibility to the officers. In this analysis, we emphasize the black color as an attribute of negativity, which restricts the opportunities of social mobility, like it is possible to check in the hierarchy of the Military Police of Bahia in the cut of our study.

Key-words: Mobility; Racism; Ascension; Military Police.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	PMBA Aspirantes 73	42
Tabela 1	Cor dos alunos das turmas de 1967 a 1969	60
Tabela 2	Cor dos alunos das turmas de 1970 a 2005	81
Tabela 3	Cor dos alunos das turmas de 1970 a 1978	104
Gráfico 1	As cores das turmas dos oficiais de 1970 – 1980	64
Gráfico 2	As cores das turmas dos oficiais de 1981-1991	69
Gráfico 3	As cores das turmas dos oficiais de 1993-2005	73
Gráfico 4	Distribuição Geral da cor dos oficiais da PMBA	78
Gráfico 5	Comandantes da Academia da PM	87
Gráfico 6	Comandantes da Academia da EFAP	88
Gráfico 7	Diretores dos Departamentos de Finanças	89
Gráfico 8	Diretores dos Departamentos de Apoio Logístico	91
Gráfico 9	Comandantes do Policiamento da Capital	92
Gráfico 10	Chefes da Casa Militar do Governador da Bahia	95
Gráfico 11	Comandantes Geral da PMBA	98
Gráfico 12	Cor dos Coronéis formados nas turmas de 1970 a 1978	102

LISTA DE ABREVIATURAS

APM	Academia da Polícia Militar
BPM	Batalhão de Polícia Militar
CAEL	Companhia Independente de Ações Especiais no Litoral Norte
CAEMA	Companhia Independente de Ações Especiais na Mata Atlântica
CAERC	Companhia Independente de Ações Especiais da Região Cacaueira
CAESA	Companhia Independente de Ações Especiais no Semi-Árido
CEFAP	Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças
CFSGC	Companhia Independente de Ações Especiais no Sudoeste Gerais
CIAC	Companhia Independente de Ações Especiais no Cerrado
CIM	Centro de Instrução Militar
CIPM	Centro de Instrução da Polícia Militar
CITP	Centro de Instrução Técnico Profissional
CMG	Casa Militar do Governador
CPAC	Companhia Independente de Ações Especiais na Caatinga
CPC	Comando de Policiamento da Capital
DETRAN	Departamento Estadual de Trânsito
DF	Departamento de Finanças
EFAP	Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Praças
EFO	Escola de Formação de Oficial
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IGPM	Inspetoria Geral das Policiais
PM/1	Seção de Estado Maior relativa a Pessoal e legislação
PM/2	Seção de Estado Maior relativa a Informações
PM/3	Seção de Estado Maior relativa a Instrução, Operações e Ensino
PM/4	Seção de Estado Maior relativa à Logística
PM/5	Seção de Estado Maior relativa à Assuntos Cíveis
PMBA	Polícia Militar da Bahia
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio
RR	Reserva Remunerada
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

APRESENTAÇÃO

Iniciei algumas especulações em derredor da presença dos oficiais negros (classificação equivalente de pretos e pardos escuros), visto na hierarquia da oficialidade na Polícia Militar da Bahia ainda na graduação de Ciências Sociais. Minha inquietação se reportava em nível teórico, em compreender a baixa presença de indivíduos de fenótipos negróides no círculo de oficiais superiores, em particular na patente de coronel e os efeitos que se produziam nas alocações de funções consideradas de destaque e no *status* institucional.

Não é por demais destacar que as pesquisas sócio-antropológicas em relação à ascensão social do negro brasileiro ainda carecem de mais investigações, na perspectiva comparativa, das instituições públicas como as polícias militares, civis e forças armadas.

Há uma percepção, através de alguns estudos de mobilidade social, de que o conjunto da renda, a ocupação, o nível de educação e o consumo, em relação aos negros, são importantes fontes de aferição da exclusão social dos negros, conseqüentemente dos efeitos do racismo. Deste modo, a investigação com base na estratificação social é pertinente para analisar a distribuição das cores entre as patentes nas hierarquias militares. Além desta categoria analítica, é possível admitir pela crença na “democracia racial”, disseminada na sociedade, de que existe uma isonomia de oportunidades, pelo acesso universal dos negros às diversas ocupações no serviço público brasileiro. Nesse sentido, o conceito de raça/cor foi aportado neste trabalho como ferramenta analítica, na perspectiva sociológica de ver a cor do indivíduo como relevante por determinar relações de dominação, para inscrever os negros nas relações raciais de maneira desigual.

Ao realizar o trabalho de campo, durante as entrevistas, alguns policiais militares, praças e oficiais, questionavam a importância do tema, em vista da complexidade que a vida profissional miliciana apresentava. Era perceptível o incômodo com o tema, haja vista as crescentes ações de marginais contra policiais militares baianos. Alguns afirmavam que o racismo na PMBA era algo que não merecia uma investigação científica em decorrência de sua pouca ou nenhuma manifestação na instituição.

Assim, a partir destas colocações do senso comum, percebemos que a compreensão do racismo que atuava no imaginário de alguns praças e oficiais eram objetivadas pelas agressões verbais, os atos hostis referenciados à cor da pele e não pela falta de oportunidade nas ocupações, nem pela falta de mobilidade na escala hierárquica.

Será a partir destes elementos que iremos permear as discussões sobre o ingresso, a mobilidade na hierarquia da PMBA. Buscar compreender se a PMBA ao ser vista como uma instituição mestiça é acessível àqueles indivíduos oriundos de um segmento carente da população; verificar por que na patente dos coronéis existem poucos oficiais com traços negróides e pigmentados? Como justificar a baixa representação destes oficiais no exercício de funções de destaque e *status*? Será que os oficiais pigmentados com traços negróides, quando na patente de coronel, assumem um discurso de sua negritude e promovem uma solidariedade racial? Estas serão algumas questões levantadas ao longo deste estudo.

SUMÁRIO

1	Introdução	10
2	Tema complexo	14
2.1	Apresentando os entrevistados	16
2.2	O problema	20
2.3	Breve revisão sobre a ascensão social dos negros	22
3	História da PMBA, ingresso e cores dos oficiais	33
3.1	Breve histórico da PMBA	34
3.2	Ingresso e a formação dos oficiais da PMBA	42
3.3.1	O Ingresso na Academia de Polícia Militar	43
3.3.2	O Processo de seleção	45
3.4	A COR DOS OFICIAIS DA PMBA	54
3.4.1	A Distribuição das cores dos Oficiais das turmas no final da década de 1960	58
3.4.2	As cores das turmas de Oficiais de 1970 a 1980	62
3.4.3	As Cores das turmas de Oficiais de 1981 a 1991	66
3.4.4	As Cores das turmas de Oficiais de 1993 a 2005	69
4	A DISTRIBUIÇÃO DAS CORES NO PODER DA PMBA	80
4.1	A cor dos Oficiais Comandantes da APM	88
4.2	A cor dos Oficiais Comandantes do CEFAP	84
4.3	A cor dos Oficiais Diretores do Departamento de Finanças	85
4.4	A cor dos Oficiais Diretores do DAL	86
4.5	A cor dos Oficiais CMT's do CPC	89
4.6	A cor dos Oficiais Chefes da Casa Militar	93
4.7	A cor dos Comandantes da PMBA	95
4.8	A cor dos Atuais Coronéis da PMBA	98
4.9	As probabilidades de promoção a coronel entre as cores dos oficiais nas turmas de 1970 a 1978.	103
5	Considerações Finais	106
	Referências	108

1. Introdução

As pesquisas sobre as relações raciais, a cultura e da identidade negra no Brasil têm permitido aprofundar a compreensão do processo de relações sociais e culturais, que reproduzem a desigualdade na tessitura social de nossa sociedade. Há, todavia, nas investigações das ciências sociais, no decorrer dos anos sessenta, uma ênfase nos processos de assimilação cultural, nas manifestações da cultura africana, com destaque no sistema religioso afro-brasileiro, em seguida, sobre classificação e desigualdade racial.

Será a partir da década de setenta que a investigação qualitativa vai aprofundar os debates no âmbito da sociologia e na antropologia. Esta passou a descortinar as posições ocupadas por negros em diferentes estratos sociais, como nas relações de trabalho, procurando identificar os padrões de concentração da renda, da riqueza e do prestígio, que inscreviam os negros em posições subalternas mesmo com alguns negros logrando êxito em algumas posições de destaque econômico e de prestígio.

A produção de pesquisas antropológicas e sociológicas nas relações raciais mesmo com significativos trabalhos ainda tem se revelado um campo importante de estudo, porém, no contexto das relações raciais contemporânea há um campo importante a ser investigado. É neste sentido de aprofundar o debate sobre as relações raciais e mobilidade social, que propomos analisar o ingresso dos oficiais policiais militares baianos a partir da cor sua mobilidade na hierarquia policial militar e na ocupação de funções de prestígio e mando, na Polícia Militar do Estado da Bahia.

O interesse pela temática se manifestou ainda quando cadete na Academia da Polícia Militar – APM, percebi que no curso de formação de oficiais e na oficialidade haviam poucos indivíduos de cor negra (pretos e pardos escuros). De igual maneira, a matiz da cor dos oficiais na medida em que as patentes elevavam na hierarquia, clareava a cor da pele; de igual modo, na assunção de funções de relevância técnica e política, como os comandos e diretorias, estas funções mostravam que os titulares assumiam uma tonalidade também mais clara, próxima a estética do europeu.

Deste modo, observei ainda na graduação em antropologia através da pesquisa bibliográfica, que os argumentos em derredor da exclusão social, a imobilidade social dos negros, sustentados como herança do modelo escravocrata não subsumiam as configurações da modernidade econômica e jurídica mesmo com os antagonismos produzidos pelo capitalismo. De modo que o padrão social, econômico e cultural dos negros e seus descendentes se mantinham assimétricos, apesar das garantias constitucionais da Carta Constitucional de 1988.

É nesta perspectiva da ascensão do negro que se configura como um paradoxo, visto que, se por uma via a sociedade capitalista cria as possibilidade de ingresso no mercado de trabalho, a ascensão, de mudança de *status* social, por outra via, a mobilidade daqueles negros que conseguem o acesso às oportunidades sofrem restrição na sua mobilidade, mantendo os negros em posto subalternos.

Tais contradições da realidade da sociedade brasileira, por extensão a baiana, foram aproximadas à realidade da caserna policial militar. A hierarquia da oficialidade baiana permitiu uma reflexão em relação as diferentes categoriais de cor dos oficiais, que eram posicionados, em tese, na mesma condição funcional, mas durante suas trajetórias profissionais, os oficiais de características negróides e mais pigmentados ficavam em desvantagem de ascensão hierárquica e ocupações de funções na PMBA.

Entendemos que a ascensão social de alguns negros continua sendo objeto importante de análise, muito embora já contemplados nos estudos clássicos, as contradições sociais e raciais em relação a algumas ocupações como a policial militar assume algumas peculiaridades decorrente da condição de militar estadual, do ingresso acontecer pelo mesmo nível escolar, em concluírem o curso de formação juntos, de estarem na mesma patente em competição, porém, ao final há uma diferenciação na cor nas patentes e funções de visibilidade na PMBA.

Centralizamos nossa análise em dois caminhos metodológicos, os dados sobre a cor social dos informantes, os quais integravam as turmas do curso de formação, formando um mosaico das cores de cada turma e nas narrativas biográficas, buscamos trazer a origem familiar, a trajetória escolar, a percepção sobre a discriminação racial e suas experiências como oficial da PMBA.

Selecionamos dezesseis informantes entre os oficiais ocupantes de postos de oficiais superiores: coronéis, tenentes-coronéis e majores, os quais contavam em média com trinta anos de serviço, portanto, conheciam como operavam as relações sociais e raciais na PMBA. A maior amostra recaiu na patente dos coronéis, com oito entrevistados, um tenente coronel, três majores, e um capitão, que além de uma grande vivência profissional, passaram pela Academia da Polícia Militar em diferentes momentos da vida acadêmica.

Destes informantes, três não desejaram realizar a entrevista qualitativa, se restringiram a responder o questionário. Tal resistência destes dois oficiais em falar diretamente sobre suas trajetórias de vida, não impediu o aprofundamento do tema estudado, mas pode ser interpretado como um receio de tratar do tema em público e, ao mesmo tempo, expor situações vivenciadas que não desejavam trazer ao domínio público.

A nossa hipótese busca compreender se a PMBA tem permitido o acesso a diferentes categorias de pessoas quanto a origem social e de cor, por que oficiais com traços negróides e pigmentados, ao chegar à patente de coronel, não são escolhidos para as funções de destaque e *status* na instituição? Será que os oficiais pigmentados quando na patente de coronel assumem sua negritude? Se assumem sua negritude, praticam uma solidariedade racial quanto à elevação de oficiais negróides às patentes superiores, alocando-os em funções de destaque na PMBA?

Com o escopo de sistematizar o nosso argumento, optamos em dividir a dissertação em três partes. No primeiro capítulo, apresentamos o objeto de estudo proposto com os aspectos teóricos que possibilitarão a argumentação em relação às categorias de cor e mobilidade social.

Na segunda parte, trouxemos uma breve história da Polícia Militar, com destaque para algumas modificações na sua estrutura organizacional. Falamos também do processo seletivo conduzido em diferentes momentos, de maneira endógena, com as provas intelectuais aferidas pela PMBA.

Ainda neste segundo capítulo apresentamos um “mapa racial” construído a partir dos caracteres dos oficiais que compôs as turmas de formação com base nas atas de formatura da Academia de Polícia Militar. Destas informações foi possível aferir a cor de cada turma, que formou um conjunto de características raciais por décadas, mostrando a dinâmica das diferentes cores; associando aos dados da cor com os discursos sobre a presença de oficiais na APM, a composição racial das turmas e situações de discriminação e preconceito racial na instituição.

No terceiro capítulo, dedicamos a investigação a associar a cor dos oficiais com algumas funções consideradas como de destaque político-institucional e técnico, os quais possibilitam uma grande visibilidade aos oficiais. Retiramos também uma amostra dos oficiais formados na década de setenta a fim de verificar quais são as cores dos atuais coronéis e, assim construímos a “cor dos coronéis” escolhidos para ocupar as funções na PMBA na atualidade. Neste capítulo questionamos os dados que mostravam uma significativa presença de oficiais negróides e pigmentados no curso de formação, entretanto, poucos eram escolhidos para assumir tais funções como de Comandante Geral, diretor da Academia de Polícia Militar, Departamento de Finanças e a Casa Militar do Governador; submetendo as experiências relatadas pelos informantes para análise em derredor das práticas de racismo.

2. TEMA COMPLEXO

A presença do negro na sociedade brasileira sempre esteve marcada pela perspectiva negativa de sua contribuição para formação social, econômica, política e cultural da Nação. Mesmo no período pós-Abolição, a condição de negro liberto ou de “trabalhador livre” não lhe permitiu uma mobilidade social ascendente, para si e seus descendentes, já que era visto como obstáculo ao desenvolvimento econômico do Brasil. Persistia desse modo, uma ideologia racial em derredor do negro, considerado como portador primordial de uma “inferioridade intelectual” e de uma não-vocação para o trabalho.

No processo de formação da Nação Brasileira – com a presença dos negros, os africanos, e de seus descendentes diretos, os mulatos – em diferentes momentos, o poder de dominação mobilizava atributos adscritos de raça como um fator socialmente fundamental, o que não permitiu a integração do negro e a mudança de seu *status* legal para que pudesse ocupar posições sociais de destaque, principalmente dentro de instituições ligadas ao Estado.

Acreditava-se que, com o fim do modelo econômico agrário brasileiro, arcaico e pré-industrial, a situação da população negra e mulata passaria por mudanças que permitiriam sua mobilidade social, principalmente através da industrialização, com seus desdobramentos econômicos e sociais contraditórios, próprios do capitalismo, o que possibilitaria uma mudança no *status* e a conseqüente integração dos negros na sociedade brasileira de classe, como previu Florestan Fernandes (1978).

Entretanto, a trajetória dos negros e de seus descendentes, ao saírem da condição de escravos para a condição de trabalhadores livres na sociedade brasileira, não significou uma mudança linear de uma realidade de subalternização, mantida apesar de algumas mudanças no modelo econômico. Nesse sentido, o processo industrial emergente no sudeste, em especial no município de São Paulo, que poderia ter beneficiado a inclusão social dos negros, foi interrompido pelo processo imigratório de estrangeiros incentivado pelo Estado, o que restringiu as oportunidades de trabalho e renda, gerando uma injusta distribuição do poder na sociedade brasileira, nas dimensões econômicas, política e social.

Se existe uma percepção de que a dimensão econômica, a renda, não contempla a existência de um grupo homogêneo para a formação de uma “classe” no Brasil, esse sentido sociológico é demasiadamente contraditório, segundo Guimarães (2002), por

... ser compreendido como pertencente à ordem das desigualdades de direitos, da distribuição da honra e do prestígio sociais, em sociedades capitalistas e modernas, onde permaneceu razoavelmente intacta uma ordem hierárquica de privilégios, e onde as classes médias não foram capazes de desfazer os privilégios sociais, e de estabelecer os ideários da igualdade e da cidadania. (Ibid. p.43)

Desse modo, importa tentar compreender a dinâmica das relações raciais no Brasil, a qual, de um lado, aponta a existência de uma sociedade democrática e capitalista, aberta às oportunidades para todos os brasileiros, brancos e não-brancos¹ (TELLES, 2003; SANSONE, 1993), mas, de outro, mantém, na sua “ordem competitiva”, o grupo dos não-brancos em posições sociais subalternas da sociedade.

A percepção propiciada por uma vasta literatura das ciências sociais evidencia significativas contribuições de estudos relacionados à construção da identidade negra (SANTOS, 1995), ou mesmo a interpretação dos sistemas religiosos afro-brasileiros (PRANDI, 1991), o que nos traz o desafio de aprofundar o estudo sobre ascensão social dos negros na contemporaneidade.

Portanto, o campo da mobilidade permite analisar, dentro de uma instituição como a Polícia Militar da Bahia, de que forma os não-brancos chegaram à oficialidade, a construção da carreira, as oportunidades de acesso, as dificuldades naturais ou “naturalizadas” de acesso aos cargos de direção e comando, numa organização marcadamente hierarquizada e disciplinar.

Aqui importa destacar que a fundamentação analítica deste trabalho não será na perspectiva da tradição marxista, a partir da qual se observa a organização da propriedade privada dos meios de produção, que organiza a exploração e coloca, em lados opostos, duas classes antagônicas, dominados e dominantes. Busca-se então, a partir do campo da estratificação social, compreender as formas, as funções e as conseqüências de sistema social estruturado.

¹ Aqui vistos como agentes sociais que possuem características mais próximas dos negros africanos e de seus descendentes, como o mulato e as classificações utilizadas em cada local.

Assim, a estratificação social, na sociedade brasileira, segundo a visão de Hasenbalg (2005), caracteriza-se por sua perspectiva estática, por ter uma distribuição diferenciada de recompensas e privilégios, enquanto que, na perspectiva dinâmica, o processo individual de obtenção de *status* apresenta repercussões na transmissão intergeracional da desigualdade social.

Para Hasenbalg (2005), a utilização do termo “classe”, na perspectiva marxista, reduz a estrutura do sistema social a fatores econômicos como a renda e a ocupação, não permitindo mostrar a persistência de vantagens diferenciais colocadas de forma discreta, mesmo quando associadas a indicadores econômicos e sociais como a renda, ocupações, prestígio e educação.

Desse modo, na perspectiva de Hasenbalg (1999), existe uma ideologia de dominação ou uma ação coletiva deliberadamente mitigada, que conduz a uma concentração de não-brancos em trabalhos não qualificados, permanecendo historicamente ausentes dos setores dinâmicos de empregos, como na indústria, da formalidade assalariada e de suas garantias trabalhistas.

2.1 Apresentando os entrevistados

Nessa perspectiva da inserção dos negros na sociedade brasileira, vários obstáculos surgem para justificar sua pouca representatividade em diferentes segmentos das atividades econômicas no Brasil. No serviço público, com destaque para as instituições militares, podemos apontar a persistência um sistema de desigualdades de oportunidades, materializado nos indicadores estatísticos, em que o gradiente da escala social mapeia a localização dos agentes sociais não-brancos.

Dessa maneira, o ingresso e a ascensão hierárquica do negro no quadro de oficiais na Polícia Militar da Bahia se destacam como um fenômeno social que se manifesta, como em outros segmentos ocupacionais na sociedade brasileira, sob a égide do discurso jurídico liberal da igualdade formal, numa sociedade competitiva. No entanto, essa igualdade civil não se manifesta na hierarquia militar e na ocupação de cargos em relação aos não-brancos.

Pretendemos mostrar, neste trabalho, que existe um descompasso da ordem legalmente institucionalizada na sociedade baiana, com referência na PMBA, a partir da qual as estruturas das posições da hierarquia, no ciclo dos oficiais que comandam as recompensas diferenciais, não alcançam os oficiais não-brancos.

O foco analítico voltado para a PMBA nos permite tentar compreender se os aspectos distributivos do sistema social e do consumo do produto social estão ou não presentes, nessa instituição, pela via do preconceito e da discriminação, decorrentes de uma estrutura das desigualdades raciais no país e reproduzida em relação às pessoas não-brancas, como expressa Guimarães (2004):

O próprio sistema de desigualdades raciais se encarrega de reproduzir sua inferioridade social de fato, bastando para tanto que ela nascesse e se socializasse em uma família típica de sua situação racial. (Ibid. p.19)

Assim, para Guimarães, existe uma associação na identidade social brasileira entre raça e posição social ocupada na sociedade, a qual está inelutavelmente ancorada na pigmentação, reproduzindo-se um *status* que distingue as pessoas pelo nascimento, pela ocupação e pela educação e que indica o seu lugar e os componentes coadjuvantes, como as características físicas, para desqualificar o agente.

Em seu estudo sobre a cidade do Salvador, Thales de Azevedo (1996), embora encontrasse poucas tensões raciais entre as pessoas, não deixou de revelar a desigualdade social e o racismo:

O fato da cor preta lembra os antigos escravos e é invocado por muitos como explicação para as dificuldades que os mais escuros encontram para atingir um status elevado. [...] Quanto aos mulatos, alguns existem nas situações referidas, não se podendo deixar de reconhecer que, para os mestiços, cuja cor se acha mais próxima da negra, a pigmentação cria obstáculos às diversas carreiras mencionadas. Porém os mestiços de cabelos lisos e cor próxima à da raça branca poderão vencer nos diversos ramos da atividades humana, sem embaraços de natureza étnica. (Ibid. p.71)

Conceituar a categoria *negro* na Polícia Militar do Estado da Bahia, dentro da temática das relações raciais e no sistema de classificação de cor do brasileiro constitui uma expressão analítica importante para este trabalho, principalmente, porque, nas fichas de identificação da instituição, utiliza-se a categoria *preto*, diferentemente da reivindicação dos militantes do movimento negro.

Portanto, mesmo na contemporaneidade, as ciências sociais têm utilizado a categoria *negro*, que inclui subdivisões num *continuum* de cores e graus – e não de tipos – o que permite uma aproximação ou um afastamento dos traços fenotípicos negróides, como no trabalho de Fernandes (2007). Mas é importante destacar que, em decorrência da mestiçagem do povo brasileiro, torna-se um procedimento complexo o de construir tipos analíticos “puros” das categoriais raciais, mesmo porque até o IBGE não consegue separar tais características fenotípicas.

Tal complexidade já foi revelada por diversos estudos, como o de Telles (2003). Entretanto, procuramos perceber que tais fenótipos são compreendidos como uma categoria, uma “raça”, pois, no Brasil, eles estão associados à “cor” da pessoa e ao seu *status*. Essa visão permite ver a categoria do negro e de seus descendentes sempre associada ao fenótipo negróide e a uma posição social subalterna.

Portanto, em decorrência da fluidez das características fenotípicas, neste trabalho, não foram consideradas categorias em pares de opostos, brancos e não-brancos, até porque as categorias utilizadas pela Polícia Militar da Bahia são preto, pardo escuro, pardo claro, pardo, branco e moreno, são diferentes das adotadas pelo IBGE. Assim, vamos associar a categorização dos traços fenotípicos dos policiais militares a um sistema de identificação utilizado pelo Instituto de Identificação Pedro Melo² da Secretaria da Segurança Pública da Bahia.

² A legislação que organiza a identificação civil está contida na Lei 7.116, de 29 de agosto de 1983, no Decreto 89.205, de 27 de dezembro de 1983, no Decreto nº 2.170, de 04 de março de 1997 e nas Leis 6.515 e 6.015.

Esse sistema é aplicado por um policial-militar treinado na função de identificador pelo Instituto de Identificação Pedro Melo, a partir de um conjunto de dados técnicos como a cor da pele, o tipo de cabelo, a espessura dos lábios, a forma do nariz. Tais atributos servem como subsídios para se definirem as categorias das “cores raciais” na PMBA. Contudo, mesmo assim, tal classificação é fluida, ambígua, negociada e reformulada no cotidiano dos policiais militares, em particular, na hierarquia militar, por conferir *status* à pessoa. (SANSONE, 1997).

Percebe-se que, na PMBA, a identificação e a classificação de categorias raciais obedecem a uma formalidade, embora a miscigenação brasileira permita um *continuum* de “cores” associadas à noção de raça, com características físicas ou traços negróides sempre associados, pejorativamente, a um *status* inferior.

Percebe-se que, na sociedade brasileira, a tonalidade mais escura da pele e a presença de alguns traços negróides criam obstáculos à mobilidade social e determinam a posição social do indivíduo (NOGUEIRA, 1998; HASENBLAG, 2005).

Na PMBA, parece que tal modelo de estratificação social se reproduz, embora o tema racial não seja colocado na pauta de interesses dos policiais militares, ou mesmo não seja abordado, por ser considerado como um tema tabu, que permanece subsumido à cultura corporativa e ao discurso universalista de oportunidades, em vez de permitir a promoção de identidade étnico-racial, como bem observou Sansone (2003) em relação à Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro.

Assim, no âmbito das pesquisas científicas produzidas em ciências sociais, temos identificado um significativo número de estudos sobre a ascensão social dos afro-brasileiros. Mas ainda se faz necessário aprofundar as investigações científicas, em função da incorporação tardia do negro ao trabalho assalariado. O ingresso tardio no proletariado urbano levou os afro-brasileiros a ocuparem posições periféricas, realidade essa que também se reflete no serviço público.

Essas considerações iniciais nos permitem aqui destacar que, no âmbito das instituições policiais militares, existem poucos estudos nesse campo. Assim, cabe colocar como relevante e complexo nosso estudo sobre o ingresso e a trajetória profissional dos oficiais afro-descendentes da Polícia Militar do Estado da Bahia.

2.2 O Problema

Estudar a integração dos afro-descendentes numa organização militar significa trazer esse fenômeno social para um amplo tema de estudos das ciências sociais: as relações raciais. O fato de os negros que conseguiram transpor as barreiras da cor – ao ocuparem cargos no serviço público como na PMBA – serem vistos como “exceções”, resulta, como observa Hasenbalg (1999), das graves desigualdades de educação e de renda a que são submetidos para o exercício das ocupações não-manuais. De acordo seu estudo, com base na Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio (PNAD) de 1988, quando se fechou um século do final da escravidão, os pretos e pardos estão sub-representados no topo da hierarquia ocupacional, com uma frequência maior nas categoriais não-manuais.

Assim, inicialmente como cadete e depois como oficial, percebi também uma exígua presença de afro-descendentes no Curso de Formação de Oficiais na Academia de Polícia Militar. Verifiquei ainda que, na medida em que os postos da hierarquia se elevavam, havia uma diminuta presença dos afro-descendentes nas altas patentes. Constatei que, dentre os oficiais superiores em cargos de Comando, em órgãos de direção e, principalmente, no cargo de Comandante Geral da Polícia Militar da Bahia, havia uma significativa representatividade de não-brancos, entretanto, aqueles com fenótipos negróides, detinham pouca visibilidade na ocupação de tais cargos.

Portanto, cabia a indagação: se, na PMBA, era livre o acesso à carreira de oficial, como se processava a seleção dos candidatos? Havia escolhas pelas características físicas, como a cor da pele, o tipo de cabelo, a forma dos lábios? No processo de formação da vida acadêmica, os cadetes já percebiam comportamentos racistas dos oficiais instrutores e dos cadetes das diferentes turmas? Essas questões da vivência na caserna traziam algumas percepções de nível empírico, que pareciam ser questões ontológicas a serem pesquisadas, descortinadas, sobre as quais era importante promover uma reflexão, o que será feito neste trabalho.

No processo de realização da pesquisa empírica, em especial na coleta dos dados, nas entrevistas, percebia, no olhar e no comportamento dos integrantes da PMBA, certa surpresa quanto à importância de se “pesquisar sobre negros”. Parecia que o silêncio e as colocações transversais dos informantes apontavam para a existência de temas mais relevantes dentro da instituição. Será que as transgressões, os desvios de conduta de policiais militares, os salários e a violência urbana não seriam temas mais relevantes para uma instituição? Se a PMBA se apresenta constituída por praças e oficiais, pessoas miscigenadas num cadinho de cores, falar do negro nos seus quadros parecia constituir um truísmo acadêmico. Que implicações e contribuições poderiam surgir da investigação de um tema que ainda não havia sido debatido numa instituição militarizada, mesmo de forma superficial?

Outro aspecto a ser considerado, no processo da pesquisa, é minha condição de oficial policial-militar e pesquisador, aliada à percepção de ser visto como “branco”, no contexto da PMBA. Assim, tais categorias sociais convivem em constante tensão, já que, para falar de minha instituição, necessitava de uma tripla ruptura: respeitar a ética corporativa, ser coerente com a teoria e os dados empíricos, mesmo com a condição de oficial, e ter a capacidade de entender o outro (oficial afro-descendente).

O certo é que o estudo aqui proposto não constitui uma novidade, pois o ingresso de afro-descendentes no serviço público e a conseqüente busca da ascensão nos diferentes cargos da administração pública já foi objeto de investigações nas ciências sociais. Entretanto, em particular, no que diz respeito à Polícia Militar da Bahia são exíguas as pesquisas científicas.

Neste sentido, busquei investigar, de saída, como se processa a carreira dos oficiais negros na Polícia Militar, tomando como ponto de partida se eles assumem sua identidade étnico-racial, o que poderia ou não servir de estratégia para estar ou não “no mundo dos brancos”. Intentava compreender ainda se, ao ascender aos postos superiores e a cargos de destaque, os agentes se reconheciam como portadores de uma “identidade negra”. Assim, se existe uma “identidade negra”, existem estratégias coletivas para que outros oficiais negros possam ascender na hierarquia da Polícia Militar da Bahia?

2.3 Breve revisão sobre a ascensão social dos negros

Ainda parece ser forte, nos estudos das ciências sociais, uma análise dos fenômenos das relações raciais que utiliza as categoriais analíticas de classe e raça para a compreensão da situação social dos negros e de seus descendentes, os afro-brasileiros. A presença do negro africano após a Abolição foi revestida de grandes preocupações na constituição do povo brasileiro, em decorrência da visão científica biológica da inferioridade dos africanos.

Estudos sistemáticos quanto aos aspectos de saúde física e mental dos negros foram aprofundados no sentido de afastá-los da composição do povo brasileiros, pois os cientistas evolucionistas e social-darwinistas, como de resto a classe política e econômica, buscavam se aproximar dos modelos europeus de conhecimento e civilidade.

Pesquisadores médicos sanitaristas e advogados criminalistas travaram grandes debates em derredor da qualidade reprodutiva do negro e de sua condição eugênica. Portanto, a capacidade hereditária do negro era questionada frente ao processo de mestiçagem brasileira, o que, por sua vez, atribuía aos negros e a seus descendentes a responsabilidade por não terem atributos das “raças civilizadas”. Assim se pronuncia Schwarcz (1993) quanto às teorias deterministas aplicadas no Brasil:

Aqui se fez um uso inusitado da teoria original, na medida em que a interpretação darwinista social se combinou com a perspectiva evolucionista e monogenista. O modelo racial servia para explicar as diferenças e hierarquias, mas, feitos certos arranjos teóricos, não impedia pensar na viabilidade de uma nação mestiça. (Ibid. p.65)

Havia, no contexto científico brasileiro e, por extensão, no senso popular, uma crença na inferioridade do negro e de seus descendentes. Há uma construção de teorias, no campo jurídico e sanitarista, nas quais alguns pesquisadores se destacaram, dentre eles Nina Rodrigues (2004), que conseguiu juntar a perspectiva das ciências médicas (antropologia criminal e medicina legal) à das ciências jurídicas (psiquiatria forense), sempre voltado para hierarquizar o comportamento social, religioso e civilizatório, como ele bem explica

O que importa ao Brasil determinar é o quanto de inferioridade lhe advém da dificuldade de civilizar-se por parte da população negra que possui e se de todo fica essa inferioridade compensada pelo mestiçamento, processo natural por que os negros se estão integrando no povo brasileiro, para a grande massa da sua população de cor. (Ibid. p.296)

Assim, alguns estudiosos das relações étnico-raciais, para compreenderem a ascensão dos negros e sua inserção na sociedade de classe, recorreram à ideologia da “democracia racial” brasileira, na intenção de demonstrar que havia uma convivência harmoniosa entre as diferentes etnias ou raças no Brasil, enaltecendo a inexistência de conflitos raciais explícitos, diferentemente do racismo que se manifestava nos Estados Unidos.

Ainda assim, no cenário nacional, o negro era visto como um ser exótico, estranho, classificado numa categoria social subalterna ao branco. A emblemática “fábula das três raças” (DA MATA, 1987) materializada com Freyre (2000), em *Casa Grande & Senzala*, onde procurou mostrar que havia no Brasil uma convivência étnico-racial pacífica, como resultado da miscigenação entre as etnias nativas, africanas e européias.

O delineamento de uma nova ordem política, econômica e social, a partir da década de 30, ainda que autoritária, permitiu o surgimento da urbanização, da industrialização e do proletariado. As relações sociais permeadas pelas castas aos poucos cedem espaço para as relações de classe. As dubiedades entre elementos do agrarismo e do industrialismo, da ruralidade e da urbanidade, mantinham encobertos padrões e valores do patrimonialismo e do coronelismo.

A presença do negro e do mulato, mesmo com uma República fundada em princípios constitucionais declaratórios de igualdade universalista formal, não impediu que o racismo, com suas diferentes nuances, criasse obstáculos à inserção, no trabalho formal, de grupos de afro-brasileiros.

As desigualdades sociais ostensivamente presentes na sociedade brasileira, com suas castas e classes em tensões sub-reptícias e em antagonismo velado, levaram Pierson (1971) a estudar a tolerância do preconceito racial entre as etnias e raças no Brasil. Sua análise parte da comparação do Brasil com os Estados Unidos. Entendeu que a miscigenação brasileira produzia uma redução nas diferenças físicas, e, em consequência desse processo interétnico, houve a possibilidade de uma aceitação do ingresso do negro ou do mestiço que ascendia às classes sociais dos brancos.

Pierson (1971) realizou suas investigações em Salvador, e procurou generalizar seus resultados para a sociedade brasileira, assegurando que a mobilidade social dos negros e mulatos dependia exclusivamente do esforço pessoal, não identificando, objetivamente, barreiras raciais.

Assim, em suas conclusões, sugere que as relações sociais eram baseadas na classe social e não na cor, mostrando que a mobilidade social decorria de uma conquista individual, num processo que precisava de modificação de identidade racial,

À medida que um número cada vez maior de indivíduos de cor dá provas de possuir, ou de ser capaz de conquistar outras características que são índices de *status* superior. (Ibid. p.209)

Azevedo (1996) também não vislumbrou, em seus estudos, uma hostilidade ou segregação ativa nas relações raciais em Salvador. Pelo contrário, observou, em seus estudos, uma espécie de “caldeirão étnico”, no qual havia uma convivência harmônica, devido à quantidade de negros que se relacionavam e eram aceitos em vários espaços sociais dominados por brancos. Percebeu ainda que as relações sociais em Salvador são caracterizadas como de uma sociedade multirracial de classes. No aspecto da mobilidade social, concluiu que as pessoas mais claras e de traços europeus ascendem mais facilmente do que os mestiços de cabelos lisos, mais próximos à cor branca. Todavia, mesmo com a mobilidade social, a pessoa de cor ainda era vista como integrante de um *status* inferior:

... que assim sobem não somente experimentam dúvidas e dificuldades quanto à sua situação, como são alvo de ressentimento por parte de muitos que permanecem nos estratos inferiores da sociedade. (Ibi d.p.72)

Estes debates sobre a emergência da miscigenação no início do século XX estavam permeados pelo projeto ideológico e político alcunhado de “democracia racial”, que procurava unir desenvolvimento socioeconômico e cultural com o embranquecimento dos mulatos, vistos como obstáculos à marcha do país em direção ao processo civilizatório europeu, embora ainda capazes se afastar da herança atávica africana.

Com o desenvolvimento das teorias culturalistas, entre as décadas de quarenta a cinquenta, as construções científicas biológicas de base racial, fundadas na antropometria e na craniometria, perderam sua capacidade de explicação. O termo “raça”, de concepção biológica, passa a ser contestado como categoria analítica, por subsumir o sentido de características imutáveis, diferentemente do termo “etnia”, que remete ao social, portanto, mutável em suas características.

Desses estudos empíricos, com suas diferentes conclusões – como de Bastide e Fernandes (1959) e de Van den Berghe (1967) – permitiram que se aprofundassem as discussões sobre a relação da cor do indivíduo e o seu persistente *status* subordinado. Buscava-se compreender a ascensão social dos descendentes africanos, que havia sido dificultada pelos estereótipos negativos, e que tal realidade se materializava na presença expressiva das pessoas de cor nas ocupações não-intelectuais, no seu baixo acesso à educação e na sub-representação no preenchimento de posições na estrutura de classe. Foram essas algumas das questões centrais naquele contexto de estudos sobre as relações raciais.

Tais investigações, com algumas diferenças nas conclusões de seus autores, atribuíam à condição social dos descendentes de africanos a sobrevivência de uma moldura social, política e econômica que se mantinha, mesmo após a Abolição, com seus padrões inter-raciais de grupos moldados sob o escravismo.

Em resumo, tais estudos, procuravam mostrar que, na sociedade brasileira, as desigualdades e o preconceito racial se evidenciavam como remanescentes de uma ordem racial pós-escravista. Mas, com a passagem de uma sociedade de *status* para uma sociedade de contrato, as desigualdades com base nos atributos da cor da pele ou na origem étnica perderiam força.

Nessa linha analítica, Fernandes (1978) apontava que o anacronismo da estrutura agrária brasileira subsumiria o desenvolvimento econômico industrial e a urbanização. Portanto, para Fernandes, a nova ordem econômica e social emergente, de tendências modernas de expansão do capitalismo, tomando como exemplo a cidade de São Paulo, possibilitaria ao negro e ao mulato converterem-se em *homens livres*, e atuarem como “agentes de sua própria história” (Id. p.95-96), conseguindo transpor a herança cultural, social e econômica que o modelo escravocrata lhes impôs.

Divergindo de Fernandes e outros, Costa Pinto (1998) via que o modelo escravocrata trazia, de maneira bem definida, as posições sociais do branco-senhor e do negro-servil. Nesse sentido, a sociedade agrária (tradicional) apresentava tensões raciais difusas até a década de 30, dispensando mecanismos discriminatórios. Acrescenta que, com o fim da escravidão e o surgimento da República Federativa, o desenvolvimento industrial e urbano, o preconceito e as barreiras raciais passaram a se apresentar de maneira objetiva, mais explícita, com os brancos se posicionando contrários à mobilidade da população de cor, negros e mulatos, alinhados pelas reivindicações do proletariado.

Portanto, tais investigações, durante esse período, trouxeram contribuições ao avanço dos estudos sobre as relações raciais no Brasil. Desses, alguns evidenciaram a importância das transformações estruturais e da inclusão dos negros e de seus descendentes nas categorias de trabalhadores, permitindo, assim, uma modificação no lugar “racializado” que esses ocupavam.

Nesses estudos, traz-se a perspectiva de uma solução do problema racial pela integração do negro e de seus descendentes, com uma interpretação da noção de raça em termos de classe. Há, neles, uma visão otimista e reduzida da realidade racial brasileira, ao desconsiderarem a autonomia das dinâmicas raciais no país, prevendo o desaparecimento do racismo e da intolerância calcados nos atributos físicos, a partir da nova configuração industrial e urbana, quando os estereótipos negativos vinculados aos negros subsumem a subordinação das divisões de classe.

A partir de então, no final da década de 70, surgem alguns autores que destacam as transformações sociais e culturais. O debate acadêmico traz a noção de raça, que se apresentava como um critério importante na distribuição das pessoas nos diferentes estratos. Essa concepção analítica suscitou vários debates sobre sua capacidade explicativa. Uma das análises se utilizava de macro-mapeamentos com diversos recortes, ao mostrar que a sociedade brasileira retinha, em sua história, um significativo quadro de desigualdades sociais, marcadamente, uma desigualdade racial. (HASENBALG, 1977; HASENBALG e VALLE SILVA, 1999).

Para esses autores, a dominação e a exploração racial poderiam ser interpretadas sob o aspecto da proletarização do trabalho. Haveria uma desigualdade distributiva de base racial em várias dimensões entre negros e brancos, como a renda, a educação e a ocupação, mesmo com seu sentido biológico não reconhecido, mas visto como uma construção social. Dessa forma, a raça, ao ser vista como um critério socialmente relevante tem na adscrição um privilégio herdado, submetendo o negro e seus descendentes a uma ordem hierárquica, assimétrica, de dependência e de exploração pelos brancos.

A persistente posição social subalterna dos não-brancos, no contexto das ocupações na sociedade brasileira, para Hasenbalg (2005), decorre do racismo e da discriminação, que têm como vetor a raça como atributo socialmente elaborado, e no grupo dos não-brancos, os atores sociais mais afetados pela dominação de classe. Isso decorreria da desqualificação e da desvantagem competitiva a partir da cor, que se destaca como um atributo socialmente relevante.

Percebe, então, o autor que a cor e seus componentes coadjuvantes servem de vetores restritivos. Ela se mostra como uma marca de desqualificação do negro, que o mantém nas posições sociais subalternas da sociedade brasileira. A cor dos indivíduos não-brancos serve de atributo ideológico que interfere nas relações construídas no cotidiano das pessoas, cujas representações mostram-nos como inferiores, incivilizados, desestruturados nas relações familiares, com práticas religiosas bárbaras e com tendência à criminalidade.

Essa relação de cunho biológico e cultural promoveu a discriminação e o preconceito racial disfarçado na sociedade brasileira. O caráter subalterno dos não-brancos, principalmente dos indivíduos mais pigmentados, com cabelos carapinha, estava submetido ao discurso da inserção igualitária nos diferentes espaços e instituições da sociedade brasileira, sustentado, inclusive, pelos cânones constitucionais. Nesse sentido, a percepção da existência do racismo sempre foi negada com base no argumento de que, no Brasil, não há segregação. E de que se permitia a convivência harmônica e o desenvolvimento das oportunidades para todos, brancos e não-brancos.

Ocorre que, mesmo com a dinâmica e a consolidação de uma sociedade de classes, as desigualdades de gênero, raciais e étnicas necessitam de uma revisão dessas visões acadêmicas, que previam o desaparecimento do racismo e a dissolução das divisões raciais através das classes.

Assim, novos estudos apontam outras perspectivas quanto à incapacidade de se perceber que a categoria raça não pode ser vista como uma categoria rígida e imutável, mas fluida e dinâmica. Deste modo, a classificação da cor do indivíduo continua sendo central na sociedade contemporânea brasileira. Essa percepção foi vista na cidade do Salvador por Bacelar (2001), quando evidencia como operavam os mecanismos de inclusão e exclusão no final do século XIX e nas primeiras décadas do século XX. Ele observou que as ocupações no mercado de trabalho, na sociedade baiana, no final do século XIX, pertenciam aos brancos, enquanto os negros e mestiços atuavam em negócios característicos do passado colonial, como as atividades em quitandas, gamelas, artesanato, serviços de ganho, entre outras.

Já no século XX, as posições e ocupações pouco mudaram com a República. A dominação dos brancos sobre os não-brancos permanecia próxima ao modelo senhorial. As posições sociais pouco se alteraram, com a persistência dos estigmas e preconceitos. Entretanto, buscava-se subsumi-las ao discurso assimilacionista, negando a manutenção de um estatuto diferencial na perspectiva social, jurídica e cultural entre as categorias de cor, com o cuidado de não afetar o discurso da igualdade racial, como destaca Bacelar:

Com tais propriedades, o racismo em Salvador, antes que coletivo e aberto, seria um racismo individualizado, sendo o preconceito e a discriminação desenvolvidos consoante as circunstâncias, sem romper o pressuposto generalizado da igualdade racial. (BACELAR, 2001, p. 52)

Assim, a ideologia racial brasileira se utiliza da cor da pessoa a partir dos atributos físicos, somáticos, para classificá-la depreciativamente. Esse esquema ideológico refinado, baseado na cor da pessoa, estabelece uma hierarquia social que decorre da forma sutil e enganadora própria da multirracial sociedade brasileira (SKIDMORE, 1994). Ele procura naturalizar a condição subalterna dos não-brancos, pela associação da cor da pessoa à raça, ao *status* e à classe, aportando valores morais, intelectuais e culturais de maneira depreciativa, como destacou Guimarães (1995).

A ideologia racial brasileira soube elaborar, de forma eficaz, a transposição das teorias da eugenia, que procuravam justificar as diferenças entre os povos e as pessoas destacando as qualidades do branco europeu como integrante de uma sociedade civilizada, cujo modelo deveria ser seguido (SCHWARCZ, 1993, p. 43-47). Se o modelo de sociedade era visto como inscrito nos valores do colonizador branco, os sujeitos não-brancos, os grupos de cor objetivamente constituídos, tinham uma significação relacionada à desqualificação.

Apropriar-se dos valores do branco era uma forma de inclusão que os não-brancos teriam de buscar para deixar os estratos subalternos, permeados pela pobreza e pela falta de oportunidades, através da ideologia do branqueamento. Isso significava desprezar os valores, as tradições e a identidade étnica dos ancestrais negros e mesmo de alguns mestiços mais pigmentados. Assim, a via para mobilidade social no Brasil, para os não-brancos, despontava na formação e qualificação formal, através do sistema de ensino, o que permitiria acesso às oportunidades que o discurso do mérito intelectual colocava na moderna sociedade brasileira em construção.

A educação surge, então, como um recurso para se libertar da pobreza, da ignorância e da imobilidade social. A apropriação do conhecimento pelos não-brancos permitiria ascender a certas categoriais profissionais até então hegemônicas para os brancos. Assim, Dávila (2006) procurou investigar a presença de negros no quadro de professores na rede pública de ensino na cidade do Rio de Janeiro, entre 1917 a 1945. Percebeu uma ideologia racial de bases eugênicas, que levou a um embranquecimento da cor dos professores naquele período, no Rio de Janeiro.

Embora não apresente números sobre a identidade étnica dos professores, Dávila (2006) percebeu, através das fotografias de Malta, que os reformadores educacionais procuraram substituir os professores não-brancos ou afro-descendentes, o que é expresso, em seu trabalho, pela presença de mulheres de cor branca, oriundas da classe média, o que levava ao desaparecimento do negro como educador.

Para este fim, os reformadores da época utilizaram critérios rígidos de exames de admissão, acadêmicos, físicos, estéticos e psicológicos que só beneficiavam as mulheres brancas e de classe média. Tais ações se mostraram como uma eugenia mitigada, para atender a uma sociedade que se coadunasse com os padrões europeus de modernidade, cientificamente treinada, bem-educada, que refletia as normas mais rigorosas de saúde, temperamento e inteligência. (Ibid., p.147-198).

Dessa forma, percebemos que um segmento de afro-descendentes que tentava ascender a categoria de professor, na tentativa de ultrapassar os mecanismos do modelo escravocrata, foi levado a ocupar posições sociais subalternas, impedido de operar no sistema educacional, por não serem os seus componentes vistos como “competentes”, e não se encaixarem na ideologia da “boa aparência”.

Esse binômio da “boa aparência”, cunhado pela ideologia racial, e da “competência” foi identificado por Silva (1997) na ocupação distributiva desigual de brancos e não-brancos nas modernas indústrias siderúrgicas da Região Metropolitana de Salvador, na década de 90. Seus dados apontam que os trabalhadores estão colocados segundo a cor e sua atividade. No setor de produção, os pretos representam 51,0%, os mestiços 37,6%, os brancos 11,4%; no setor da operação, os pretos são 40,2%, os mestiços 45,4%, os brancos 14,4%. Entretanto, nas atividades de escritório nessas indústrias, os pretos representavam 18,5%, os mestiços 33,3% e os brancos 48,2% (Ibidem, p.149-151).

Esses dados da indústria baiana daquela época revelam as dificuldades que os trabalhadores não-brancos têm para ascender nos quadros internos das empresas. Há uma tipologia do peão-preto e do técnico-negro. Mesmo com projetos individuais de investimento na educação formal, custeada a expensas das famílias, verificam-se princípios racistas de seleção social pela “boa aparência”. Quando qualificados tecnicamente, não são aproveitados devido ao “perfil para ocupação do cargo”.

Desse modo, o *status* social, na realidade da sociedade brasileira no início e final do século XX, está associado à operação de princípios racistas de seleção social, com base no conceito de raça elaborado socialmente, que tem como base um racismo a partir da adscrição racial e possibilita uma vantagem para os brancos, considerando-se “natural” que ocupem as posições sociais proeminentes, enquanto aos não-brancos são reservados os lugares subordinados.

Esses registros da cor da população no mercado de trabalho demonstram que a explicação dos efeitos da escravidão não é consistente com o atual quadro de mobilidade intergeracional e intrageracional, segundo Hasenbalg (2005). Para o sociólogo, a categoria raça interfere na mobilidade social dos filhos dos não-brancos, que acumularam um conjunto de desvantagens produzidas pela discriminação racial e passadas a cada geração. Sustenta que, com o fim da escravidão, o trabalho livre não significou uma generalização do trabalho assalariado para os não-brancos, a exemplo da agricultura em São Paulo em 1940, onde pretos e pardos representavam 71%, enquanto apenas 12% estavam no setor secundário, como destacaram Eisenberg³ e Andrade⁴.

Portanto, a tardia inserção dos não-brancos na condição de assalariados, com vínculos trabalhistas formais, como nas atividades da indústria paulista, não podia ser projetada para outras regiões do Brasil (Hasenbalg, 1999; 2005). Isso significa que a filiação racial é percebida como desvantagem competitiva, e os estereótipos culturais são utilizados para autoconfirmar as relações sociais do cotidiano, que servem de obstáculos às aspirações e motivações das pessoas de cor.

Desse modo, os estudos centrados na raça como critério importante na distribuição das pessoas nos diferentes estratos da hierarquia social permite mostrar um quadro de desigualdade social combinado com fortes indicadores de desigualdade racial.

Hasenbalg (2005), utilizando o *status* ocupacional como indicador da posição do indivíduo no sistema de estratificação social, verifica uma inserção diferenciada dos grupos raciais, a partir de indicadores relevantes, como tempo médio de educação, ocupação e renda.

³ Eisenberg, P.L. Modernização sem Mudança, A Indústria Açucareira em Pernambuco 1840-1910, Rio de Janeiro: Fundo Editora.

⁴ Andrade, M.C. de (1983). “Transição do trabalho Escravo para o Trabalho Livre no Nordeste Açucareiro: 1850/1888” Estudos Econômicos, v.13, n. I

Suas explicações para uma menor inserção ocupacional dos não-brancos se voltam para o fato de que os não-brancos obtêm menos educação que os brancos de mesma origem social, portanto, entram no mercado de trabalho com menos qualificação educacional, em decorrência dos níveis educacionais baixos dos pais. Nessa mesma linha, existem efeitos da discriminação racial na admissão e promoção de pessoas dentro da estrutura ocupacional.

Por conseguinte, o negro e o mulato, ao nascerem no Brasil, pertencem a uma família de baixo status, com 69%, enquanto os brancos 50%. Desse modo, seus pais pouco podem realizar em termos de mudança de destino social dos filhos, pois a desvantagem competitiva no *status* social de origem é reproduzida em todas as fases de transmissão de *status*, ficando os não-brancos no mesmo nível social baixo, em 98% dos casos, enquanto que os brancos registram 79% (HASENBALG,2005), que aliado a tais aspectos do “ciclo de desvantagem cumulativa”, existem as práticas discriminatórias sutis e os mecanismos racistas que restringem a mobilidade social ascendente dos não-brancos.

Com tal discussão sobre a trajetória da inserção dos não-brancos nas categorias ocupacionais, pretendemos trazer para análise a distribuição da cor dos oficiais da Polícia Militar da Bahia na sua estrutura hierárquica. Tomaremos como ponto de partida para identificar o “código racial da PMBA” os integrantes das turmas do Curso de Formação de Oficiais formados a partir de 1970. Entretanto, como uma forma de apreensão da realidade racial dos oficiais, recuaremos até a turma formada a partir de 1967, para que isso permita uma projeção até o ano de 2005.

Pretendemos, assim, ao final deste capítulo, ter introduzido um debate sobre a mobilidade social entre as categorias dos brancos e não-brancos, justificando a utilização dessas categoriais por facilitar a organização das diferentes *cútis* (com seus sinais de adscrição) que são utilizadas na identificação dos policiais militares, e assim poder mapear a distribuição de brancos e não-brancos nos cargos e na hierarquia da PMBA, postos hierárquicos e cargos que demonstram a honra social, a divisão do prestígio e do *status*, numa instituição segmentada, além de marcada por sua ligação ao Estado e aos governos.

3. História da PMBA, ingresso e cores dos oficiais.

Este capítulo tem como primeiro objetivo trazer uma visão panorâmica da história institucional da Polícia Militar da Bahia, as modificações organizacionais que se refletiram na sua estrutura administrativa, em particular a partir da década de 1970, quando se tornaram mais visíveis suas atividades de policiamento ostensivo.

Suas atribuições institucionais se delinearão através das Cartas Constitucionais, que lhe atribuíram como missão a responsabilidade exclusiva pelo policiamento ostensivo fardado, ensejando ainda à Corporação um importante papel de coadjuvante do Exército Brasileiro durante o Regime de Exceção.

Um segundo objetivo será o de apresentar os dados empíricos proporcionados pelo campo da pesquisa, a fim de que possamos refletir sobre a realidade racial na PMBA. Para tanto, utilizamos como indicadores as atribuições de cor da pele, na tentativa de apresentar a composição racial dos oficiais, dados esses coletados nas atas de formatura das turmas da Academia da PMBA.

A tentativa de construção de um “mapa racial dos oficiais” se inicia pelo recorte temporal da turma de oficiais formada no ano de 1970. Entendíamos que o período compreendido entre o início da década de setenta, percorrendo as décadas de oitenta, noventa e metade da década de 2000, estendendo-se até a formatura da turma de oficiais no ano de 2005, possibilitaria um diagnóstico da composição sócio-racial na PMBA.

Entretanto, a fim de identificar a composição racial de algumas turmas de oficiais formadas antes do ano de 1970, investigamos a “cor dos oficiais” formados nos anos de 1967, 1968 e 1969, com o escopo de que pudessem ser indicadas algumas tendências da composição racial dos jovens que ingressavam na Academia da PMBA, antes do recorte de nosso estudo.

Por conseguinte, o “mapa racial” de distribuição dos alunos, cadetes e futuros oficiais da PMBA não apenas permite um diagnóstico da classificação da epiderme, mas principalmente traz uma percepção de como está demarcada a cor social dos jovens oriundos de uma sociedade multirracial que tem a cidade do Salvador como o *locus* privilegiado de maior presença negro-mestiça do Brasil.

No contexto da diversidade étnico-racial da população baiana, tomamos como objeto deste estudo os oficiais da PMBA, uma categoria de cidadãos oriundos de uma sociedade hierarquicamente definida na perspectiva política, social, econômica e entre grupos raciais (brancos e não-brancos).

Então, no contexto da realidade sócio-racial baiana, nossa proposição tem como ponto de partida questionar se todos os cidadãos interessados em ingressar no curso de formação de oficiais da PMBA podem ter acesso pelo seu mérito intelectual, independentemente de cor, classe social ou prestígio. Se não existe impedimento pela adscrição dos atores sociais ao Curso de Formação de Oficiais, como estão representados os brancos e não-brancos no oficialato da PMBA? A instituição reproduz ou não o modelo racial discriminatório e estereotipado contra os não-brancos? Qual a categoria racial (cor) que tem sido mais aceita nas turmas de formação do CFO? Existe uma reprodução das desigualdades de oportunidades para os não-brancos quanto ao acesso ao oficialato da milícia baiana?

Após tais considerações introdutórias, pretendemos apresentar a seguir uma contextualização histórica do surgimento, da organização e da atuação da PMBA.

3.1 Breve histórico da PMBA

A nomeação do Governador Geral para o Brasil em 1548, com o objetivo de atender aos interesses econômicos, políticos e estratégicos da Coroa Lusitana, materializou-se com a instalação da sede do governo no estratégico promontório localizado na Bahia de Todos os Santos. Tal empreendimento obrigou os portugueses a trazerem um contingente militar armado para manter a autoridade do governo e dos funcionários da Coroa contra as ameaças internas e externas. Naquele momento histórico, as atividades militares se voltavam para a segurança territorial, a fiscalização do comportamento dos cidadãos, o apoio ao fisco e a manutenção do controle sobre a população escrava.

Durante todo período colonial, o Exército se constituiu em um mecanismo disciplinador por excelência, em apoio ao aparato administrativo estatal, que atendia aos projetos coloniais de dominação econômica, social e cultural sobre os povos autóctones.

O Exército, como força representativa da Coroa Portuguesa, tinha grandes dificuldades operativas. Havia a necessidade de atuar preventivamente e repressivamente contra diversas situações, como a defesa territorial, e de fazer cumprir as ações administrativas da autoridade burocrática, tais como a coleta de tributos. Em tais circunstâncias de atuação, surgiam algumas insurreições, revoltas populares e motins nos quadros subalternos do Exército, como ocorreu em 1824, quando integrantes do 3º Batalhão de Caçadores, integrado por “libertos e classes heterogêneas”, desejaram substituir o Presidente da Província (BORGES, 1975, p.45).

A instabilidade da autoridade governamental era recorrente, em decorrência das diversas rebeliões nas províncias. Havia uma dificuldade para se consolidar a ação de um governo central que atendesse simultaneamente aos interesses senhoriais de portugueses e de brasileiros.

As tensões quanto ao possível rompimento do modelo escravocrata se mostram evidentes a partir da percepção de que o contingente de libertos matriculados no ano de 1787 somava 6.838, na Província da Bahia, e, na capital, existiam 3.172 escravos, o que obrigou o Imperador D.Pedro a criar o Corpo de Polícia, através do decreto imperial de 17 de fevereiro de 1825 (CONRAD, 1975, p. 346).

As denominações, a organização, a destinação e o efetivo do Corpo de Polícia se modificaram na medida em que o governo da Província precisava enfrentar movimentos rebeldes, como a Sabinada e a Revolta dos Malês.

Deste modo, em decorrência das tensões e da pouca capacidade de resposta das forças de repressão, a negociação entre escravos e senhores demandava estratégias inteligentes, de parte a parte, como revelou Reis (1989). Desse modo, e qualquer intervenção militar descuidada e inoportuna podia agravar as relações, pois, em alguns casos, as revoltas coletivas não buscavam subverter a ordem escravista, mas apenas aspectos específicos da vida dos escravos.

O controle dos libertos passou então, no período pós-Abolição, a ser uma grande preocupação governamental, em decorrência da resistência de alguns ex-senhores de escravos que mantinham a ordem senhorial. Mesmo com a mudança de sua condição jurídica, os ex-escravos e seus descendentes permaneceram em ocupações relacionadas a contextos agrários e pré-industriais, em sua totalidade sem relações contratuais formais, permitindo todo tipo de exploração (MATA, 2002; HASENBALG, 2005).

Portanto, em um primeiro momento, os africanos e seus descendentes diretos, após a abolição, foram “expulsos para a periferia da ordem social competitiva ou para estruturas semicoloniais e coloniais herdadas do passado.” (FERNANDES, 2007, p.87), ao tempo em que a ordem política republicana construiu uma visão de que os ex-cativos eram *vagabundos, bêbados e desordeiros*, por não aceitarem trabalhar em um regime semi-escravo.

Foi naquele período em que se criminalizou a *vadiagem*, coube o controle e a repressão dos afro-mestiços ao representante mais visível do Estado: o Corpo Militar de Polícia da Bahia (MATA, 2002). Desse modo, 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.

Naquele contexto histórico de repressão do governo republicano, tivemos as ações de Antonio Conselheiro no Belo Monte, em 1892, quando a PMBA atuou integrada às Expedições do Exército, além da participação em guerras externas, como a da Guerra do Paraguai em 1865 (BORGES, 1975; ARAÚJO,1977).

Em 1898, o Corpo de Polícia foi elevado à condição de Regimento Policial da Bahia, constituído de cinco Batalhões de Infantaria e um Esquadrão de Cavalaria. Tal designação permaneceu, embora ocorressem algumas modificações em sua estrutura orgânica. Entretanto, havia um forte interesse do governo central em manter a Força Pública subordinada ao governador, através da Secretaria da Segurança Pública.

Após a Guerra de Canudos, no Belo Monte, o Corpo de Polícia passa a ser designado como Brigada Policial da Bahia, com o objetivo de atender aos interesses do governo local e Federal, como destaca Borges:

Politicamente, também, ocorriam algumas dificuldades. Consolidava-se a República e o aparelho administrativo, assim como as demais instituições legislativas, judiciárias e militares, recebiam organização coerente com o novo regime. Esse ajustamento não se fez sem alguns choques, dado que dependia de uma correspondente consciência, principalmente daqueles a quem caberia eleger seus representantes no exercício dos poderes constituídos. (Ibid., p.110)

Esse quadro organizacional da Polícia se modificou a partir do final da 1ª Guerra Mundial. As Forças Armadas, em especial o Exército, impulsionado pelo Movimento do *Tenentismo*, buscava a profissionalização do seu quadro de pessoal, retirando os oficiais da “nobreza de quatro costados”, e atribuindo à Missão Francesa a condução das reformas nas instituições militares (CARVALHO, 2005).

Naquele contexto geopolítico, o governo republicano procurou centralizar, uniformizar e subordinar as forças militares estaduais ao Exército. Para tal empreendimento, em 1917, celebrou um convênio com o Estado da Bahia, colocando a Força Pública como Força Auxiliar do Exército, permanecendo a designação de Brigada.

É importante destacar que, após a Revolução de 30 e a Constituinte de 1930, o termo *Polícia Militar* passa a fazer parte da cena jurídica e social das Milícias Estaduais, com função e estrutura militar, segundo as diretrizes da Lei nº 192, de 17 de janeiro de 1936.

Desse modo, o Exército Brasileiro procurava centralizar as ações de profissionalização das Forças Armadas, já que elas eram deficientes em efetivo, e em aparelhamento, com baixos índices de profissionalização. Mas era necessário também uma força auxiliar de segunda linha, para ajudar na paz interna, já que o efetivo do Exército era insuficiente para promover a defesa externa do país.

Outro aspecto fundamental de vinculação e emprego da Polícia Militar remete à década de 30 até a queda de Getúlio Vargas. Naquela oportunidade, as Polícias Militares formavam pequenos exércitos, mais aquartelados do que executando o policiamento nas ruas. Posteriormente, com a Constituição de 1946, no seu art. 183, as Polícias Militares passaram a atender à missão de segurança interna e à manutenção da ordem nos Estados, Territórios e no Distrito Federal, sendo constitucionalmente consideradas como Forças Auxiliares e Reserva do Exército Brasileiro.

Em 1967, com a reformulação da Doutrina da Segurança Interna e Territorial promovida pelo Exército Brasileiro, foi criada a Inspeção Geral das Policiais. A IGPM centralizava o seu Comando a partir de Brasília, ocasião em que disseminou uma ideologia anti-subversiva, que buscava reprimir os opositoristas do Governo Militar, afastando mais ainda a destinação constitucional que seria a manutenção da segurança da sociedade.

Destaca-se, na legislação criada na época, o Decreto nº 667 de 02 de julho de 1968, o qual tinha como objetivo consolidar a subordinação das Polícias Militares como forças auxiliares e reserva do Exército. A força estadual deveria “atender à convocação do Governo Federal para prevenir ou reprimir grave perturbação da ordem ou ameaça de sua irrupção, subordinando-se à força terrestre” (ARANHA, 1996, p. 651).

Havia desse modo, uma legislação que buscava manter o vínculo de subordinação plena das Polícias Militares ao Exército. Outras normas jurídicas viriam compor o modelo ideológico e jurídico, como o Decreto nº 88.540, de 20 de julho de 1983 (Lei de Mobilização da Polícia Militar) e o Decreto nº 88.777, de 30 de setembro de 1983, conhecido como *R-200*. Esse último que visava a estabelecer princípios e normas para a aplicação do Decreto 667, ou seja, regulamentar as condições de emprego da PM durante o regime de exceção. Essa legislação intervém nas Policiais Militares para definir a estrutura e a organização em relação à formação, ao aperfeiçoamento, à promoção, ao exercício de cargo e função, ao emprego operacional e ao aumento ou diminuição do efetivo.

Em resumo, os militares passam segundo o parágrafo único do artigo 3º do Decreto nº 88.540 a:

O controle e a coordenação das Polícias Militares abrangerão os aspectos de organização e legislação, efetivos, disciplina, ensino e instrução, adestramento, material bélico de Polícia Militar, de Saúde e Veterinária, de campanha, aeronave, como se dispuser neste Regulamento e de conformidade com a política conveniente traçada pelo Ministério do Exército. As condições gerais de convocação, inclusive mobilização, serão tratadas em Instruções. (Ibid., p.639)

Percebemos, assim, a partir da legislação editada pelos governos, que a polícia, em distintos momentos de sua história, com suas diferentes denominações, visava a atender à defesa da ordem jurídica que interessava à conformação do poder governamental.

É importante destacar que o “edifício jurídico”, como aponta Foucault (1979, p.180), construído pelo Regime Militar, se expandia com a necessidade da circulação dos “discursos da verdade” dos militares na caserna miliciana, tendo como ferramenta ideológica fundamental o cargo de comandante da PMBA, exercido por oficial do Exército Brasileiro, como explicitado na Lei Estadual n° 3.406, de 26/09/1975, no seu art.12:

O Comandante Geral da Polícia Militar será um Coronel ou Tenente Coronel Combatente do serviço ativo do Exército, proposto ao Ministério do Exército pelo Governador do Estado. (ARANHA, 1996, p.6)

Somente com a redemocratização do País, no início da década de 80, os oficiais da PMBA puderam assumir a gestão da Instituição, quando foi editada a Lei n° 7.251, de 09/01/1998 que, no seu artigo 2°, estabelece que a PMBA “será comandada por oficial da ativa da Corporação, do último posto do Quadro de Oficiais Policiais Militares, nomeado pelo Governador.” (ARANHA, 2003, p.2), rompendo um dos vínculos legais que submetia a instituição ao controle de um oficial do Exército.

Assim, a Constituição Federal de 1988, no seu § 5 do artigo 144, estabeleceu que as Polícias Militares têm a missão constitucional de *polícia ostensiva e a preservação da ordem pública*. Tal atribuição é ratificada nos artigos 146 e 148 da Constituição Estadual. Já no Art. 42, a Constituição Federal se refere aos policiais militares como *militares dos estados* e, de igual modo, a Constituição Estadual denomina os integrantes da PMBA como *militares estaduais* (BRASIL, 2000; ARANHA, 2001, p.353, 387, 388).

Até o final da década de 1980, a PMBA tinha sua estrutura organizacional e denominações semelhantes à do Exército Brasileiro. Na sua estrutura, constava o Comando Geral, o Chefe do Estado Maior, as Seções de Estado Maior, como a PM/1, que tratava de “assuntos relativos a pessoal e legislação”, a PM/2, para “assuntos relativos a informações”, a PM/3, para “assuntos relativos a instrução, operações e ensino”, a PM/4, que tratava de “assuntos relativos a logística e estatísticas”, enquanto a PM/5 visava a tratar de “assuntos civis”. Além das Seções do EM, destacavam-se as diretorias de Pessoal, de Ensino, de Finanças, Apoio Logístico e de Saúde (Ibid., p. 7).

Na atividade operacional de execução do policiamento, a PMBA foi dividida em duas estruturas de gestão: o Comando de Policiamento da Capital, que atuava na manutenção da ordem pública na capital do Estado e na Região Metropolitana, enquanto que o Comando de Policiamento do Interior tinha o mesmo objetivo de atuar com seus batalhões e companhias nas centenas de municípios baianos.

Mas foi durante a segunda metade da década de noventa que a PMBA sofreu uma modificação profunda na sua estrutura organizacional. No ano de 1998, foi editada uma primeira versão dessa nova estrutura, que mostraria uma polícia mais contemporânea, mais policial do que militar declarado já no art. 1º da Lei nº 7.251, de 09/01/1998.

Assim, sua finalidade é a de “preservar a ordem pública, a vida, a liberdade, o patrimônio e o meio ambiente, de forma a assegurar com equilíbrio e equidade, o bem estar social”.

Na sua estrutura organizacional, surge, pela primeira vez, a denominação de Subcomandante Geral, em substituição ao Chefe do Estado Maior, o Coordenador de Missões Especiais, que substitui a PM/2, a Coordenação de Operações, o Departamento de Administração, o Instituto de Estudos e Pesquisas, o Departamento de Qualidade e Desenvolvimento Tecnológico, a Ouvidoria, a Corregedoria e, principalmente, as Companhias Independentes da Região Metropolitana de Salvador e as Companhias Independentes das Regiões do Interior, que se destinavam à aplicação de um novo conceito de policiamento: a Polícia Comunitária.⁵

A Lei 7.596, de 07/02/2002, regulamentada pelo Decreto 7.796, de 28/04/2000, consolida a nova estrutura da Organização Policial Militar, definindo o papel institucional do Coordenador de Missões Especiais, do Coordenador de Operações, do Diretor do Departamento de Administração, do Diretor do Departamento de Finanças e do Comandante do Corpo de Bombeiros.

No plano operacional, manteve-se a divisão da atividade operacional entre o Comando de Policiamento da Capital e o do Interior, espraiando-se o número de Companhias Independentes de Polícia Militar e remanejando-se alguns Batalhões da Capital para o interior do Estado (D.O. nº 29,30/04/2000).

⁵ Essa Lei foi regulamentada pelo Decreto nº 7.796, de 28 de abril de 2000, com a seguinte ementa: *Aprova a Organização Estrutural e Funcional da Polícia Militar do Estado da Bahia-PM/Ba.*

No mesmo ano, através da Lei nº 8.347, de 27/08/2002, a estrutura organizacional sofreu algumas alterações, com a criação dos Comandos de Policiamento Regionais I, II, III, IV, V, VI e VII e do Diretor de Planejamento, Diretor do Departamento de Qualidade, Pesquisa e Desenvolvimento Tecnológico, Diretor de Comunicação Social. (ARANHA, 2003).

No ano de 2005, a Lei nº 9.848, de 29/12/2005, traz como novidade a criação da Diretoria de Auditoria, o Comando de Policiamento Especializado, o qual vai coordenar as unidades especializadas, como o Batalhão de Choque, o Batalhão Rodoviário, o Esquadrão de Motociclistas Águia, o Batalhão de Guardas, o Esquadrão de Polícia Montada, as Companhias Independentes de Ações Especiais no Cerrado (CIAC); na Caatinga (CPAC); na Mata Atlântica (CAEMA); no Sudoeste Gerais (CFSGC); no Semi-Árido (CAESA); no Litoral Norte (CAEL); da Região Cacaueira (CAERC). (ARANHA,2003).

É importante destacar, no contexto dessas modificações, que a estrutura organizacional da PMBA processou nos últimos anos a criação da Corregedoria e da Ouvidoria (Lei nº 8.347, de 27/08/02; Lei nº 9.848, de 27/12/05), mas será no Decreto nº 10.152, de 09/11/2006, no seu artigo 13 que se definirá:

À Ouvidoria, que tem por finalidade receber denúncias, reclamações e representações de atos desabonadores, bem como proceder ao registro de atos abonadores referentes à conduta dos integrantes da Corporação e críticas ao seu regular desempenho na prestação de serviços, funcionando em estreita articulação com as Ouvidorias Setoriais, compete:[...]

Nesse contexto histórico de construção e consolidação do Estado Nacional Brasileiro, as Policiais Militares estão fundadas através de um direito racional, um estatuto positivo, tendo um quadro administrativo para o exercício da coação legítima (WEBER, 1999). Tais modificações na sua organização, adaptada inclusive à nova Carta Constitucional, alargam-se os cargos, o que permite uma maior visibilidade. Nesse sentido, é importante questionar: qual a presença de brancos e de não-brancos no quadro de oficiais da PMBA?

Assim, a partir dessa contextualização da trajetória histórica da PMBA, será preciso tentar compreender como se processa o ingresso dos candidatos a oficial. Como se configura a pigmentação da pele dos alunos? Os brancos e não-brancos estão representados de que maneira na composição das turmas de formação? A cor da pele interfere na mobilidade da hierarquia policial militar?

3.2 O ingresso e a formação dos oficiais da PMBA

3.3.1 O Ingresso na Academia de Polícia Militar

O acesso dos candidatos a oficial da PMBA se realiza por um processo seletivo conduzido internamente pela Polícia Militar até o final da década de oitenta. Esse processo consistia em uma prova intelectual, com etapas de um teste psicológico, avaliação social, teste físico e médico. Os candidatos oriundos da tropa, os praças, de um modo geral, precisavam, além desses requisitos, apresentar avaliação disciplinar de “Bom Comportamento⁶” e ter a autorização do seu chefe ou comandante.

A Academia da PMBA tem sua gênese no Centro de Instrução, criado em caráter provisório em julho de 1935, por ato interno do Comandante Geral, através do Boletim nº 162. No mesmo ano, o Governo do Estado da Bahia, por decreto de nº 9.731, cria o Centro de Instrução Militar (CIM), que obrigava os candidatos interessados em promoção ao posto de aspirante e ao de 2º Tenente a realizarem o curso de formação.

Durante a década de quarenta, a Academia recebeu diferentes denominações. Em 1940, passou a denominar-se de Centro de Instrução Técnico Profissional (CITP), que tinha na sua estrutura, uma Escola de Candidatos a Oficial, uma Escola de Graduados e uma Escola de Especialistas. Em 1948, esse Centro passa a ser chamado de Centro de Instrução da Polícia Militar (CIPM).

⁶ Classificação definida pelo RDPM.

Já em 1953, por decreto de nº 15.398, cria-se a denominação de Escola de Formação de Oficial (EFO). Em 1958, foi extinto o CIPM e criado o Departamento de Instrução, que absorveu a Escola de Formação de Oficiais e a Escola de Formação de Graduados e Soldados, que faziam parte da mesma estrutura escolar que havia sido separada.

Por fim, em 1972, a Escola de Formação de Oficiais (EFO) passa a ser chamada de Academia da Polícia Militar (APM). Posteriormente, em 1994, o Decreto Estadual nº 2.973 manteve a mesma denominação, ratificada em 1997 pela Lei de Organização do mesmo ano.

Mas o que se destaca na formação do aluno oficial da PMBA foi o modelo de instituição total, que, segundo a visão de Goffman (2001), inclui:

... instituições estabelecidas com a intenção de realizar de modo mais adequado alguma tarefa de trabalho, e que se justificam apenas através de tais fundamentos instrumentais: quartéis, navios, escolas internas, campos de trabalho, colônias e grandes mansões... (Ibid., p.17)

Nessa perspectiva de Goffman, o modelo educacional militar, mesmo com alguma flexibilidade no seu “fechamento”, compreende os períodos de internamento em relação ao mundo social, as proibições de saída, os esquemas físicos dispostos por muros altos, perímetros isolados por arame farpado e guaritas de sentinelas, que são os procedimentos que estão subsumindo os internos à única autoridade. Há uma obrigatoriedade das tarefas conjuntas dos alunos, com horários pré-estabelecidos, com seu tempo de duração a partir de regras explícitas, sob a fiscalização de um grupo específico da instituição.

Nesse particular, a APM intervêm no *status* do aluno, submetendo-o a uma legislação específica, com seu regulamento escolar que, além de organizar e aplicar os planos didáticos, controla a frequência, os deveres, os prêmios e as recompensas, características que definem seu regime disciplinar (ARANHA,1996). Tal normatização de conduta ocorre desde o processo de admissão, quando o aluno passa pela coleta da impressão digital, fotografia, recebimento de um número, adota um estilo de corte do cabelo, num processo de “enquadramento” para ser “modelado suavemente pelas operações de rotina.” (Ibid., p.26)



Fonte: Revista da Formatura dos Aspirantes de 1973.

É a partir desse modelo de “instituição total”, com características androcêntricas, que se cultua a ritualística militar, a uniformidade dos gestos, a voz altiva para comandar a tropa, o que reforça o *ethos* masculino. Esse universo policial militar recebe o aluno neófito e deve incorporá-lo a uma disposição do *habitus viril*, como destaca Bourdieu (2005), movendo-o, pelos rituais coletivos e particulares, à submissão ao padrão de deferência hierárquica da instituição.

3.3.2 O Processo de Seleção

É importante destacar que somente com a Constituição de 1988 se passou a realizar o concurso público com provas intelectuais e de títulos no Serviço Público para seus cargos em todos os níveis no País (BRASIL, 2000). Isso não significa que a PMBA não promovesse anteriormente, durante seu processo de seleção (o recrutamento), a observação de princípios norteadores da administração. Ocorre que ela, como qualquer órgão do governo, passou por modificações quanto ao fiel cumprimento da Nova Carta Constitucional. Todavia, somente na segunda metade da década de 90 se concretizou a unificação das provas intelectuais, com a parceria da Universidade Estadual da Bahia, ficando a PMBA com os testes psicológicos, de aptidão física, de saúde e avaliação social.

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, como bem destaca um informante:

Mas se escolhia normalmente o pedido, não era qualquer pedido, a depender também da cara do camarada, né? Aí ele disse assim: “Não me peça por **preto**”. Mas o cara era preto, rapaz. Mas ele tinha que ver a fotografia antes, né? Aí tinha um **branco**, como suplente, né? (grifo nosso) (Cap. A.A.S.)

Naquele contexto histórico e jurídico, o informante estava se reportando a uma pessoa detentora de poderes funcionais que interferia na seleção dos candidatos, numa demonstração objetiva de um racismo explícito quanto à pigmentação de um postulante a uma vaga no Curso de Formação de Oficiais.

O relato do informante se reporta à terminologia da cor, a uma oposição de cores. O candidato “preto”, de imediato, remete a um conjunto de representações que repousa sobre os atributos físicos (tamanho do nariz e da boca, textura do cabelo), aos aspectos somáticos, morais e culturais voltados para os africanos e seus descendentes, numa perspectiva ideológica subalterna. Por outro lado, o candidato “branco” era herdeiro dos dólicos-louros, pessoas “ricamente dotadas de eugenismo”, portadoras de “culturas civilizatórias”, consideradas líderes e superiores aos mestiços brasileiros, como defendia Oliveira Vianna (1933).

Ao se analisarem as falas dos informantes, importa destacar o que Iñiguez (2004) denomina de dimensões lingüísticas e textuais do discurso, da prática discursiva e da prática textual:

... aparecem, em um discurso concreto, as palavras que o integram, o estilo ou o idioma a que pertencem, as vozes que neles são evocadas, tudo isso contribuirá para a realização de uma tarefa determinada, para atuar em sociedade e, ao mesmo tempo, para criar uma representação específica – e não qualquer outra – dos acontecimentos. (Ibid., p.216)

Portanto, na visão de Iñiguez (2004), a fala gera uma reflexividade social, com representações de práticas que podem ser percebidas no meio social. No exemplo específico, o tempo e o espaço desses acontecimentos estão delimitados na década de setenta, tendo como espaço laboral a Vila Policial Militar do Bomfim, localizada no bairro dos Dendezeiros, em Salvador, fatos esses reproduzidos em relação ao objeto aqui analisado.

Há desse modo, uma demonstração na fala do informante, uma atitude discursiva que pode trazer um comportamento favorável ou não a certas práticas que sua mente reproduz com uma possibilidade que:

... reforçará ou questionará, fará com que se tornem naturais ou porá em questão certas visões dos acontecimentos e da ordem social e não quaisquer outras, certas ideologias e não outras que poderão beneficiar ou prejudicar os interesses dos vários grupos, classes sociais e gêneros. (Ibid. 2004, p. 216)

A respeito das considerações do nosso informante sobre as fotografias dos candidatos ao CFO, vale destacar as observações de Cunha (2002) sobre as imagens das fotos, nos arquivos policiais, que reproduzem uma classificação social das pessoas. Tal recurso já era utilizado no início do século XX no Brasil, com objetivo de distinguir o cidadão de supostos criminosos a partir de propriedades físico-anatômicas.

Cunha (2002) destaca que as fichas policiais com fotografias e registros trazem implicações sociais e simbólicas que interferem no cotidiano das pessoas, transformadas em “indivíduo”, cuja aparência remete a grupos socialmente subordinados, como os negros e seus descendentes diretos.

Assim, dentre outros aspectos da interação, as marcas, os sinais adscritos, são aliados à impossibilidade de os negros e mulatos se inscreverem em processos de homogeneização social, quer seja pela aquisição de vestimentas de estilo, quer seja por condutas e atitudes que permitam um reconhecimento social de superioridade ou inferioridade nas relações do cotidiano.

Portanto, 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. Sobre esse aspecto da aparência e da cor, Guimarães (2004) entende que as diferenças de *status* (posições sociais) criadas pelo sistema escravista, depois pelo clientelismo rural, passaram pela urbanização e industrialização, incorporando alguns “direitos”, na forma de privilégios de tratamento legal ou não, mas sempre associadas a um *status* da cor, como bem explica o sociólogo:

O direito a que se arrogam as autoridades de tratar diferencialmente pessoas pertencentes a alguns grupos sociais, étnicos e raciais, espraia-se pela vida cotidiana, solapando, principalmente, o respeito aos direitos civis desses grupos. Este é o principal veículo de expressão do sentimento racista de que as pessoas de cor podem, a princípio, ser tratadas como inferiores. (Ibid. 2004, p. 25-27)

O que é importante ressaltar, na discriminação racial brasileira, é a forma sutil, sub-reptícia, como os estudos de Donald Pierson (1971) e Marvin Harris (1967) subestimaram a carga dos marcadores raciais – os fenótipos (cor da pele, textura do cabelo, formato do nariz e lábios) e as relações sociais do cotidiano (o domínio de linguagem e práticas de etiquetas) – que reforçam a distinção e o *status* social do branco.

A tolerância, que se revela na intermistura, por força das uniões legais e mancebias que geram pessoas mestiças, teria contribuído positivamente para a baixa taxa de tensão racial brasileira, segundo Pierson (Ibid.,1971), em oposição à gota de sangue – *one drop rule* –, o sangue simbólico-ideológico do modelo racial norte-americano, que reforça o ideal da cor branca, ou seja, um obsessivo afastamento do modelo fenótipo dos não-brancos.

Nesse sentido, a estrutura da hierarquia racial brasileira remonta ao período colonial. Na contemporaneidade, as desigualdades raciais se mantêm assim como uma forma naturalizada da posição política e social de dominação do branco. Entretanto, segundo Agier (1991), o racismo, na sua forma moderna, não significa expulsar os negros, mas dominá-los através de uma inclusão desvalorizante e mesmo de uma subinclusão.

Assim, a discriminação e o preconceito se manifestam como mecanismos de manutenção da dominação do grupo racial que, ao se sentir ameaçado, aciona explicitamente sentimentos de exclusão e diferenciação de tratamento, como o acesso à carreira de oficial, como enfatiza o informante:

Agora você me chamou a atenção para um fato interessante, inclusive tem algumas figuras na polícia que ficaram conhecidas pelo poder que tinham para indicar ou contra-indicar alguém para ingressar na corporação em todos os níveis, na época que a seleção era feita pela própria corporação, [...]. Existiam, assim, tradições familiares em ingressar na corporação, realmente. (Cel PM A.J.F.M.: aspirante em 1975).

É certo que o comportamento de um servidor público detentor de “grandes poderes” se revelar de forma isolada na instituição segundo o informante,entretanto, a sua capacidade de influenciar uma instituição pública, ao discriminar os candidatos,parece que não se materializava pontualmente com tais atos de discriminação, outros gestos surgem como destaca o atual Comandante Geral da PMBA, sobre sua época como cadete:

... festa de 15 anos, onde tinha representação de fato, onde tinha representação, onde tinha que aparecer alguém ou a Academia. Para aparecer em eventos festivos de destaque, eram os mais bonitos. Na visão do comando da academia, era sempre o mais claro, o menos negro. [...] Normalmente, a academia só escolhia os mais claros. [...] Eu não sei se teria a intenção de ser racista, talvez ele achasse os mais bonitos, os mais apresentáveis. Não sei se era com essa característica de racismo, mas havia esse preconceito. (Cel PM A.J.R.S.: aspirante em 1973).

Do mesmo modo, outros informantes destacam, já no processo de formação na APM, alguns atos discriminatórios de natureza racial:

Eu vivi situações interessantes. Comissões de quinze anos. Mas, neste tipo de atividade, aquele interessado, o solicitante da comissão de cadete, não raro insinuava: “Ah eu gostaria de um rapazinho” e apontava, às vezes, os jovens cadetes fazendo exercício, transitando no pátio do quartel. Apontavam para aqueles que tinham o padrão de beleza branqueado. E tenho notícia de que, na academia, não exatamente na minha época, foi um dos argumentos que eu usei também para acabar com esse tipo de participação, que em determinadas festinhas havia o comentário discriminatório ou até uma rejeição mais acentuada se tinha negro nessas comissões. (Cel. A.B.R.: aspirante em 1974).

Mas é verdade e historicamente se comenta isto, de que os negros e feios iam para sepultamentos, missa de sétimo dia; os brancos e louros iam para dançar valsa, os bonitos, bem afeiçãoados, dançar valsa... Era uma prática, era uma prática que não se tornava pública, não era dita como verdadeira, mas se questionava, acontecia, era notório. (Cel. PM D.C.M.: aspirante em 1975).

Olha, eu nunca fui. Eu não sei. Eu não sei, se é pela minha postura, meu posicionamento. Eu ouvia dizer que as pessoas, e também eu assistia, os alunos afro-descendentes não faziam parte de comissões de batizado, comissão de formatura, baile de debutante, e outros e outros. Na Academia, era o comentário. Minha própria turma, muitas das vezes à noite, quando eu, às vezes, nos finais de semana, ficava impedido; eu presenciei comissões de baile de debutante só pessoas de epiderme que se dizia clara. (Cel. PM N.R.M.: aspirante em 1976).

Eu já tive oportunidade de participar é do Miss Bahia, do Miss Feira, na época em que aqueles concursos eram bem concorridos. E eu não me recordo na época de quem participou comigo, mas eu não vou mentir que havia um direcionamento para o pessoal de tez mais clara. Havia sim. (TEN Cel. RR. PM C.A.S.M.: aspirante em 1972).

Assim, esse tratamento dispensado aos não-brancos, que restringia sua participação no mundo social, nas diferentes oportunidades de interação, demonstra a valorização da “cor” do branco. Por outro lado, trata-se de um processo ideológico de desumanização e inferiorização que se propaga em diferentes perspectivas da vida social, como na saúde, na educação, no emprego, na renda, negada a partir da presença, como “exceção”, de alguns não-brancos.

Essas dificuldades de visibilidade social, cultural e simbólica encontradas pelos não-brancos são resultados das desigualdades raciais, como destaca Guimarães (2004):

Tal sistema, ainda que não exista independentemente de seus agentes – os cidadãos de um Estado –, não pode ser confundido, seja com a doutrina, seja com o sistema de atitudes, seja com os comportamentos individuais concretos. Isso porque alguém de raça ou cor que historicamente usufrua de menos oportunidades de vida não necessita, para acabar numa posição de inferioridade social, ser discriminada, sofrer preconceitos ou ser inferiorizada doutrinariamente. (Ibid., p.18)

Acrescenta ainda o sociólogo que o tratamento diferencial dispensado aos não-brancos, na perspectiva sociológica, é constituído de ações concretas, discriminações raciais, em que “O próprio sistema de desigualdades raciais se encarregaria de reproduzir sua inferioridade social de fato, bastando, para tanto, que ela nascesse e se socializasse em uma família típica de sua situação racial” (Ibid., p.18-19), diferentemente desse modo do preconceito, que são crenças prévias nas qualidades morais, intelectuais, físicas e psíquicas dos não-brancos.

É possível, então, observar, na atitude discursiva dos informantes, que os agentes, oficiais com poder de mando naquela oportunidade, não se restringiam nem refreavam seu comportamento, suas atitudes. Temos exemplos inequívocos de atos de discriminação que obstruíam o acesso ao curso de formação, e outros casos de tratamento desigual entre alunos do Curso de Formação de Oficiais à época.

Tal como esses informantes já vivenciavam ou presenciavam tais manifestações de racismo, Azevedo (1996) havia observado que, em sua época, negros e mestiços enfrentavam grandes dificuldades de ingressar nas fileiras do Exército e da PMBA. Não muito diferentes na sua estrutura organizacional e nas suas práticas, tanto o Exército como a PMBA aceitavam alguns “mestiços muito disfarçados”, que ascendiam à oficialidade, mesmo assim a certas posições complementares, em cargos de pouco prestígio social. É sintomático que, em suas escolas, ambos não recusavam as inscrições dos candidatos de cor, mas eles não conseguiam vencer as exigências dos testes físicos e intelectuais previstos nos regulamentos da caserna, como afirmam Azevedo e os informantes.

Na visão de Azevedo, a PMBA parecia ser mais porosa, embora ainda com poucos alunos escuros na Academia. Assim, ele justifica a existência desse fenômeno racial:

... por uma seleção prévia, por ocasião das provas de admissão, sucedendo que os escuros, por diversas razões, não consigam atingir as condições exigidas; ou porque a carreira de oficial da milícia estadual vem ganhando prestígio e, em conseqüência, atrai maior número de brancos. Até agora, entretanto, esse oficialato era uma das vias de ascensão social para os jovens de cor. (Ibid., p.101)

O racismo aqui assume diferentes significados quanto ao tratamento dispensado, em particular quando é percebido por pessoas “mais pigmentadas”, que ingressaram na APM em décadas anteriores, quando, mesmo tendo uma “oficialidade mista”, segundo Azevedo, a corporação era “predominantemente clara”. (Ibid., p.101). Certamente alguns “mais pigmentados”, com fortes traços negróides, não deixavam de ser objeto de estereótipos de inferioridade, decorrentes de uma visão de “impureza” e de “mistura depreciativa”, o que lhes impedia a integração social através da própria instituição milicianiana, como afirmam alguns oficiais “pigmentados” (AZEVEDO,1996):

Quando eu estava na academia era até motivo de gozação. Sempre que tinha baile de debutantes, essas coisas assim, sempre escolhiam o pessoal de pele clara, de olhos claros. E agora, quando tinha guarda fúnebre, sempre era a gente “cabeça de fumo”. O negro era “cabeça de fumo”, de guardador. Era um comportamento tradicional. (Maj. PM A.F.R.S.: aspirante em 1984).

No período de minha formação, nunca fui incluído entre os alunos do grupo que viajavam para participar de aniversários, festas de casamento. (Cel. PM A.A.F.: aspirante em 1971).

Ah, os brancos, né? Quinze anos, tudo, era os brancos, né? (Maj. J.J.N.: aspirante em 1981).

A existência desses oficiais “mais pigmentados” pode ser vista como uma exceção, pois eles superaram as barreiras do processo seletivo, ou, como percebeu Costa Pinto (1998, p.95), decorre de uma “seleção preferencial”, estabelecida por regras não confessadas, que privilegiam uma determinada categoria racial.

Alguns comportamentos de alunos oficiais e da direção do estabelecimento surgem como uma demonstração da tessitura do sistema de desigualdades raciais, que se encarrega de reproduzir a inferioridade social “naturalizada” através de atos simbólicos, como “brincadeiras” sobre a cor do aluno oficial:

Brincadeira sempre tinha, mas eu nunca levei isso a sério, considerando isso como discriminação. Às vezes, a gente percebia que era com maldade, às vezes... Mas nunca fixei isso na minha cabeça para guardar magoa de alguém que tivesse feito. Nunca prestei a atenção, assim com essa visão de estou sendo discriminado. [...] Essa questão mesmo que falava assim de negro, de coisa, as brincadeiras eram essas maldosas de sempre, de ficar falando de negro... Essas frases pejorativas, tentando depreciar: “Coisas de preto mesmo.” Aquelas que fazem assim: “Isso é coisa de preto mesmo...” (Cel A.J.R.S.: aspirante em 1973).

Agora, evidentemente, que você tinha aquelas tais brincadeiras, aquelas tais referências, evidentemente, com a questão da etnia, da raça... Sempre existiram. Tinha uns colegas que eram chamados de “negão”, de determinados apelidos... O cara, se era muito negro, retinto, quando usava um coturno, que naquela época era preto, o pessoal dizia que ele estava descalço... Ao usar luva, o pessoal dizia que veio sem luva porque estava com a luva preta... (Maj. P.S.P.S.: aspirante em 1986).

Não deixa de ter entre os jovens... Mas a estigmatização não se dá só pela cor. Se dá pelo tamanho, se dá pela feiúra, se dá por um defeito físico, pelo cara ser gago, pelo cara ser careca... Não se dá só pela cor. (Cel V.O.L.: aspirante em 1973).

Nessa mesma perspectiva, havia discriminação em relação à religião de matriz africana, o candomblé:

Sempre tinha. Isso aí eu não vou negar que tinha. Esse tipo de brincadeira sempre fazíamos. E nós sempre brincávamos com Genivaldo, o Major Genivaldo. Nós sempre fazíamos brincadeira relacionando ele e a família dele ao culto afro, à religião afro. E nós brincávamos muito com ele. Dizíamos que a mãe dele colocava presentes para a mãe d’água e realmente a família dele tinha ligações. Mas, na época, a gente não analisou, não era por maldade, não era também assim com seriedade... Era em ritmo de molequeira, de brincadeira mesmo... Mas não assim, nada que causasse constrangimento, mas de brincar. Brincávamos, sim. Os que tinham irmãs e com o pessoal que a gente chama assim o pessoal do tambor. O pessoal que batia tambor... (Cel. A.J.F.M.: aspirante em 1975).

Podemos perceber nessas práticas discursivas, presentes num contexto acadêmico, uma centralidade quanto ao corpo, na dimensão da cor, de suas características físicas, pois eram dirigidas a pessoas herdeiras da cultura e de valores africanos, com suas práticas religiosas percebidas e publicizadas como “primitivas”, inerentes a condição de povos “feiticeiros”.

Isto nos leva à constatação do que fala Sansone (2004), no debate em torno das culturas e identidades “negras”. As pessoas de origem africana, dentro de um sistema social, podem estar inscritas na cor, na ascendência, ou segregadas a partir de uma definição de “brancos” e “negros”, embora, nos exemplos dos informantes, a cor e a publicização das práticas religiosas de matriz africana, sirvam de signos para demarcar que:

Branco e negro existem, em larga medida, em relação um ao outro; as ‘diferenças’ entre negros e brancos variam conforme o contexto e precisam ser definidas em relação a sistemas nacionais específicos e a hierarquias globais de poder, que foram legitimados em termos raciais e que legitimam os termos raciais. (Ibid., 2004, p.24.)

Nesse sentido, a categoria da cor de um cadete da PMBA se torna relevante, pois, no sistema racial, a noção de “negritude” e “branquitude” depende da definição a partir da visão de quem está dentro ou fora do grupo, como esclarece Sansoni: “o que é ‘negro’ para uma pessoa de fora não significa necessariamente a mesma coisa para quem está dentro do grupo, e vice-versa.” (Ibid., 2004, p.25).

Assim, percebemos que, nas relações raciais inscritas no Curso de Formação de Oficiais da PMBA, a cor do cadete traz uma marca hierárquica de diferença no seu *status*, mesmo que ele esteja integrado uma mesma categoria funcional de servidor público. O tratamento dispensado ao cadete não-branco, principalmente o negro, o de traços africanos, o “cabeça-de-fumo”, como destacou um informante, mostra seu reduzido prestígio institucional, mesmo no interior de uma instituição que deveria observar os princípios universais da dignidade humana.

O privilégio do cadete “branco” em relação ao não-branco já se mostra ancorado em diferenças raciais. Há uma associação entre a “raça”, a “cor” e a posição social que esses grupos raciais irão ocupar na estrutura hierárquica da Polícia Militar, desde a formação na Academia de Polícia Militar, o que será objeto de análise a seguir.

3.4 A cor dos oficiais da PMBA

Inicialmente, é de fundamental importância destacar, neste trabalho, que a classificação da cor dos oficiais da PMBA não foge à complexidade da classificação racial brasileira. Sua terminologia se reveste de um *continuum*, seja no que diz respeito a quem classifica a pessoa, seja nas “cores” atribuídas às pessoas identificadas nas fichas. Sendo assim, não se registra a autoclassificação na instituição policial militar.

Como na PMBA, de resto, a classificação racial no Brasil deve ser analisada com muito cuidado, devido à sua ambigüidade e à vasta terminologia empregada, o que dificulta a organização de dados que sejam representativos da existência do racismo na sociedade baiana, como operador de uma hierarquia racial para fins do preenchimento das melhores posições sociais.

Essa dificuldade pôde ser percebida por Harris (1964) em relação ao IBGE, na tentativa de evitar a natureza cambiante das categorias raciais do branco, pardo e preto, vistos como conceitos não-brasileiros de identidade racial, pois, diferentemente dos censos dos Estados Unidos, o negro e o branco, no Brasil, são raças sociais, como constatou Harris (Apud: Guimarães, 2008, p.39).

A controvertida classificação do sistema racial brasileiro foi ainda objeto de análise de Wagley (1968), a partir de seus estudos etnográficos, quando constatou que a pessoa era classificada na perspectiva da ancestralidade, do *status* sociocultural e da aparência física.

Para Pierson (1971), a classificação (a cor) poderia ser resultado da aparência física, da posição social e dos recursos econômicos. Além disso, ele identificou um tratamento desigual entre os grupos raciais analisados.

Numa tentativa de transformar o Brasil em um exemplo sócio-antropológico, a UNESCO patrocinou estudos raciais em diferentes regiões do país com Azevedo (1953), Pinto (1953), Cardoso e Ianni (1960). Entretanto, as conclusões não mostraram um país de “harmonia e cordialidade racial”, apontando um racismo com base na “raça ou na “cor”, o que criava sérios obstáculos para a mobilidade dos negros.

Se alguns autores, por um lado, discordam da utilização do termo “cor” ou “raça” como categoria analítica na classificação do sistema racial, outros, como Guimarães (2006), entendem que a “raça” (entre aspas) permite ser uma categoria política e analítica, por estar revestida de discriminações e desigualdades, ancorada pela noção da “cor”, que, no senso comum, se apropria da “aparência física”, remetendo a pessoa a tipos “naturais”, sustentados ideologicamente com ênfase no fenótipo. É assim que alguns grupos “racializados” são percebidos como historicamente subalternos.

Para Sansone (2004), o sistema brasileiro de classificação racial, em particular na Bahia, apresenta uma terminologia específica, com normas próprias, inerentes às relações raciais inscritas historicamente e reformuladas no cotidiano. Destaca que o sistema de classificação é “criado dentro e fora do ‘espaço negro’” (Ibid., 2004, p.60), com seus vocábulos raciais em espaços distintos da vida cotidiana, o que:

Reflete o conflito e a negociação em torno da cor e, em linhas mais gerais, as várias maneiras pelas quais a ideologia racial é vivenciada nos diferentes grupos e instituições sociais. [...] Essas instituições apresentam-se não apenas como receptoras de símbolos étnicos, mas também como manejadoras dos símbolos utilizáveis na criação da identidade étnica, à qual podem conferir *status*. (Ibid., p.60)

Desse modo, não se pode negar que, na realidade brasileira, as categorias baseadas na cor (fenótipos) são constituídas ou ofuscadas segundo uma estratégia, no discurso da vida no cotidiano, no trabalho, no lazer, nas relações amorosas, na aquisição do *status*.

Nesse sentido, os censos demográficos do IBGE trazem as categorias de cor de forma restrita, a fim de acomodar os diversos termos identificados desde a década de 40 (TELLES,2003), além de outros que sugerem, a partir da classificação popular, uma intenção de as pessoas se afastarem do modelo de fenótipo negróide, num processo de adaptação do racismo científico, denominado por Skidmore (1994) como “embranquecimento”.

Entendemos, portanto, diante dessa análise, que o termo “raça” remete não só à perspectiva histórica, mas também ao fenótipo negróide e dos mestiços – o mulato e suas subcategorias depreciativas. Ele continua sendo utilizado como um porta-voz, na sociedade brasileira e baiana, para legitimar as desigualdades de oportunidades e de tratamento que os discursos da “democracia racial” procuram encobrir, pela negação da “cor” como um atributo de adscrição hierarquizante, num processo de exclusão social.

Neste contexto de debate sobre a utilização do termo “cor”, verificamos que a Polícia Militar da Bahia sempre foi vista como uma instituição acessível aos não-brancos e integrada no discurso da democracia racial (AZEVEDO,1996). Não se pode deixar de destacar que a identificação dos oficiais se processa por um policial militar identificador, normalmente um praça (sargento, cabo ou soldado), que é treinado para aplicar “parâmetros científicos” a partir de uma lista com classificações de: cútis, rosto, cabelos, testa, olhos, orelhas, nariz, boca, lábios, pescoço e compleição.

Assim, com tais procedimentos de identificação de uma pessoa, mesmo em relação a um cadete de cor diferente, com nuances que se aproximam ou se afastam dos dois extremos da escala de classificação racial, é importante destacar o olhar do identificador, sua visão de mundo sobre certos “traços” fenotípicos que se inscrevem nas qualidades ou em particularidades que podem tornar uma pessoa socialmente distinta, de prestígio, ou oriunda de um possível *status*, como destaca Cunha (2002):

...mas não exclusivamente a *cor da pele* marca sobre o corpo não uma ‘origem’, porém uma *memória social*. [...] A ‘cor da pele’, ausente do cartório, só ganha sentido se conectada às pessoas. É o corpo o seu território de significações. O que está em jogo não é simplesmente uma concepção de *pessoa* moderna, que conjuga uma *consciência de si* a uma representação física, mas o seu inverso. São os corpos, imaginados a partir da eleição de marcas capazes de representar os indivíduos socialmente, que contêm *pessoas*. (op. cit., p. 535)

Nesse sentido, a identificação do cadete de baseia nos aspectos estéticos da fisionomia, mas também nas representações dos identificadores do Serviço de Identificação da PMBA quanto ao que eles entendem pela escala cromática e a “memória social” dos identificados. As fichas estão divididas em dados pessoais e *caracteres físicos individuais, etc* (sic), com o registro de nome, data de nascimento, naturalidade, estado civil, posto ou graduação, instrução, filiação, além de *caracteres* em relação a cútis, barba, olhos, cabelos, bigode, altura e *anomalias* de *cabeça e mãos*.

As fichas poderiam, em tese, construir, apenas com os dados antropométricos, os tipos raciais. Na realidade, ao consultá-las, elas permitem outras “leituras” do que é posto pelo identificador ou mesmo requerido pelo identificado como uma forma estabelecer o seu *status*.

Um exemplo de destaque está registrado numa ficha de oficial no posto de coronel. Ele foi identificado no início da carreira (1963), com a *cútis parda escura*. Todavia, na expressão *parda escura*, em algum momento, havia sido posto um traço horizontal, riscado com caneta, sobre a palavra *escura*, sem que pudesse ser identificado o autor daquele gesto.

Outra ficha que chama atenção é a de um oficial superior, identificado no ano de 1965. No primeiro momento da identificação, o oficial foi caracterizado como de *cútis branca*, mas observando outras fichas com mesmas semelhanças dos “caracteres físicos” do oficial, ele poderia ser caracterizado como pardo claro. Ainda nos registros das fichas, podemos observar que o identificado tem destacado o nome do ascendente policial militar, a exemplo de “Filho do 3º Sgt Idt Dact...”, ou “Filho do Cel QOPM...”(ficha de identificação de um informante).

Assim, destacam-se alguns comportamentos dos identificadores, ou mesmo dos oficiais, em diferentes momentos de mudança da cédula de identidade em decorrência de promoção a postos superiores na carreira policial militar. Nesses casos, pode ocorrer uma mudança na identificação da cor, já que houve uma modificação de *status* na Corporação, como também na sociedade, por ser socialmente incompatível a identificação originária com o grupo de prestígio ao qual o oficial passa a pertencer após a promoção, como bem destaca Azevedo (1996).

Essas classificações dos “tipos policiais militares”, na perspectiva dos identificadores, é uma tentativa de harmonizar os diferentes traços da pessoa, como a cor da pele, o tipo de cabelo, a testa e os lábios, formando uma tipologia, como é descrito em um formulário que caracteriza assim o branco: “BRANCO: para que o indivíduo seja considerado branco, é necessário que tenha *cútis branca*, nariz afilado, lábios finos, cabelos lisos ou ondulados.”. Em oposição: “PRETO: para que o indivíduo seja considerado preto, é necessário que tenha *cútis preta*, nariz achatado, lábios grossos, cabelos crespos ou carapinhos.”(Setor de Identificação da PMBA)

Com essas considerações metodológicas e analíticas, ainda será importante destacar que a identificação da “cor” dos oficiais da PMBA foi organizada a partir das atas de conclusão do Curso de Formação de Oficiais, que compreendem os anos de 1970 a 2005, quando foram contabilizadas 1.537 “ dados das cores dos cadetes-oficiais, num universo de aproximadamente de 1.807 cadetes/oficiais.

3.4.1 A Distribuição das Cores dos Oficiais das Turmas, no Final da Década de 1960.

Antes de analisar os dados relativos às turmas do Curso de Formação de Oficiais no período entre 1970 a 2005, será preciso trazer alguns indicadores das turmas formadas nos anos anteriores, para o recorte do nosso objeto de estudo. Assim, a análise dos anos de 1967, 1968 e 1969, em que ingressaram cadetes, servem de prospecção antecipatória do material empírico, pois podem apontar uma procedência ou não de desigualdades de oportunidades entre as “raças” dos alunos no Curso de Formação de Oficiais.

Nesse sentido, é importante que se perceba que o ano de formação é oficializado quando o aluno passa da condição de aspirante à de oficial, e esse ingresso na condição de oficial retroagia a dois anos antes de sua formatura, pois o curso de formação normalmente tinha, em média, três anos de duração, o que permite uma visão da cor dos cadetes que foram selecionados entre os anos de 1965 e 1966, como podemos ver na tabela a seguir.

Tabela 1- Cor dos oficiais das turmas de 1967 a 1969

Ano / Cor	Branca %	Parda Clara %	Parda %	Morena %	Parda Escura %	Preto %
1967	16	22	31	6	00	00
1968	13	13	32	13	10%	00
1969	00	10	19	19	00	00

Fonte: Atas de Formatura do CFO; Setor de Identificação da PMBA.

Os dados da Tabela 1 mostram uma relação assimétrica, com tendência positiva para os indivíduos de cor branca. Presumimos que os estereótipos já operavam contra a “entrada” de candidatos mais pigmentados, atingindo principalmente aqueles com caracteres negróides. Se assim não fosse, quais as justificativas para ausência de “pretos” e a pouca presença de pardos escuros entre os alunos da APM?

Não podemos deixar de registrar a forte correlação entre a cor do “preto” e um *status* inferior, o que opera como um estigma social. Diferentemente da cor do branco que, além de representar a cor do colonizador, traz implícita uma “tradição” naturalizada de que sua presença, em ocupações de destaque social, é hegemônica e que seus padrões de comportamento são demonstrações de “estágios de civilização”.

Portanto, o resultado da estratificação racial da amostra, no período entre os anos de 1967 a 1969, aponta para uma forte representatividade dos indivíduos de cor branca, com 29%, dos indivíduos de cor parda clara, com 45%, e os pardos, com 82%. No lado oposto da escala cromática, os indivíduos de cor parda escura, são representados com apenas 10% e não há registros de pretos.

A forte representatividade dos alunos de cor branca permite inferir uma combinação de atributos físicos e morais, para se estabelecer a existência de uma naturalização histórica, segundo a qual os brancos são intelectualmente preparados para conduzir a burocracia da Polícia Militar da Bahia. Essa hipótese, ainda que prematura, pode ser reforçada tanto pelos dados dessa amostra sobre a hegemonia dos brancos em relação aos não-brancos, como pelo discurso dos informantes.

Os oficiais apontam acontecimentos da época, nos quais é possível aferir a prática da discriminação racial voltada para impedir o acesso de candidatos caracterizados pelos traços do fenótipo do negro. Tal comportamento, como característica do racismo brasileiro, era uma prática realizada de forma sutil e sub-reptícia. Percebe-se, pela maneira como era perseguida a manutenção de um padrão estético e de “beleza”, que o negro ou seus descendentes diretos deixavam de corresponder a esse padrão, exigido para o ingresso na APM naquele período.

A cor, assim, torna-se relevante como um atributo para incluir a pessoa no mundo do trabalho: a cor branca, inclusiva, e a cor “preta” (negra), rejeitada. Se o negro era peremptoriamente excluído em decorrência de atos sociais e culturais discriminatórios, as variações de sua descendência direta, pouco miscigenadas, como o pardo escuro, mesmo presentes na amostra, também tinham severas restrições até o final da década de 60.

Para confirmar essas tendências favoráveis ao padrão de beleza “branco”, alguns oficiais integrantes de turmas formadas na década de 60, que já ocuparam o cargo de Comandante Geral da PMBA, reforçam o nosso argumento:

Na minha turma, o mais escuro, acho que era eu. Eu e Eraldo, não sei se você sabe... Eu acho que na minha turma era assim. Depois, os mais claros, e tinha os intermediários entre eu e os mais claros, mas nós não tínhamos, assim, um companheiro mais escuro, assim completamente negro não... Assim, a composição era essa. (Cel. PM J.L.V.M.: aspirante em 1965).

Na minha turma não teve negro não. Nenhum negro. Mulato, mas negro não tinha. Dizem que a academia dos oficiais, um pouco antes, tinha essa preocupação. Porque, na época, só tinha oficiais brancos. Na fundação da academia, a primeira turma, de 41. A primeira turma foi em 41 ou 43? A primeira turma não tem. A segunda turma tem Nestor, mais pinçado... Inclusive teve turma que só teve branco. Eles tinham essa preocupação com a cor. (Cel. PM A.S.P.B.: aspirante em 1961).

Rapaz, esse negócio de preconceito racial sempre existiu, né? E, em nosso tempo, também não se escapava. Sempre existiu, mas eu nunca liguei, entendeu? Embora eu seja preto, nunca dei bola... Para mim não existia isto... (CEL. PM J.S.F.: aspirante em 1948).

Decerto, o comportamento discursivo desses informantes permite contextualizar como estava organizada a pirâmide da hierarquia racial da APM. O que constitui indicadores da existência de um sistema de classificação racial não próprio da PMBA, mas com normas e valores específicos nas relações sociais e simbólicas da sociedade baiana, que consideravam o branco como a “linha de cor” preferencial para ocupar os postos da oficialidade baiana.

Se, naquela oportunidade, o percentual de cadetes de cor branca era de 29%, os pardos claros de 45%, é importante destacar o “empardecimento” dos cadetes, que somam 82% da amostra. Com esse resultado, é possível apontar, além da dificuldade de caracterizar um cadete de feições totalmente brancas, a existência de um movimento de miscigenação que ocorreu na composição racial da população brasileira, já identificado por Telles (2003), ao registrar que, entre 1941 e 1991, os pardos passaram de 21% para 43% no Brasil, revelando que não houve um embranquecimento *stricto sensu* da população.

Portanto, as categoriais raciais identificadas na Polícia Militar da Bahia que antecedem a 1970 remetem a pessoas com a cor da pele mais clara, preferenciais como candidatas a oficiais, principalmente em relação àquelas que objetivamente apresentavam um afastamento dos traços físicos dos fenótipos do negro (preto), pois, na visão de Viana (1933), o mulato era superior ao negro pelo talento e pela capacidade intelectual.

A presença de cadetes da cor parda escura, com 10% naquele período, revela que, mesmo como candidatos “negros retintos”, alguns poucos conseguiram ultrapassar as barreiras do racismo e serem aceitos como alunos na APM.

Em relação à presença de pessoas da cor “morena”, com 38% dos cadetes, há uma tendência para a aceitação desse tipo de perfil do candidato, pois, em 1967, tivemos 6% dos candidatos assim classificados aceitos como alunos (cadetes), chegando a 19% no ano de 1969, o que pode ser justificado em decorrência do baixo melanismo aliado ao “fraco” conjunto de traços físicos, como nariz, lábios e cabelos, que se afastam das características físicas negróides, sendo mais próximos da “raça” do branco.

Esses dados da amostra dos cadetes da Academia da Polícia Militar, nos três últimos anos da década de sessenta, revela uma questão social e racial com tendência a obstruir a integração dos indivíduos negros e seus descendentes na hierarquia dos futuros oficiais da PMBA.

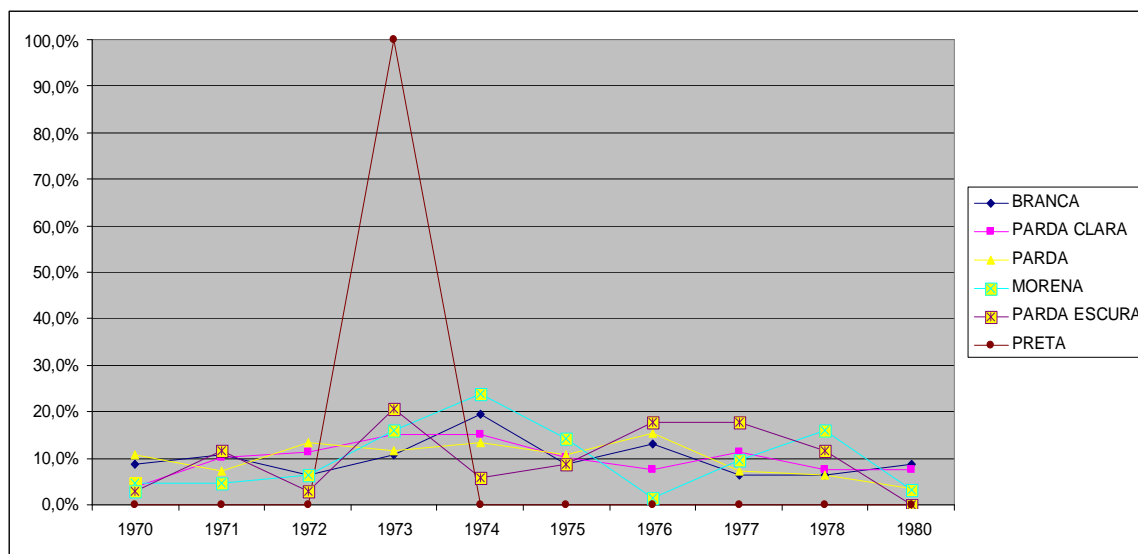
Portanto, na Academia da Polícia Militar da Bahia, nos anos de 1967 a 1969, as oportunidades para a inserção de alunos foram mais positivas para aqueles de fenótipo branco, permitindo a aquisição de um *status* e uma mobilidade social positiva. Considerando, assim, a baixa representatividade na amostra de cadetes pardos escuros e a inexistência de cadetes de cor preta, percebemos que a adscrição racial do negro e de seus descendentes diretos resulta numa imagem negativa, que aponta ser a cor branca favorável ao candidato que aspira à condição de aluno oficial da APM.

3.4.2 As cores das Turmas de Oficiais de 1970 a 1980

Os dados do Gráfico 01 se referem aos dez anos de processos seletivos para a Academia da Polícia Militar, totalizando 334 cadetes que se formaram como oficiais.

As linhas representativas das cores dos cadetes mostram que a composição racial resulta de uma forte miscigenação em que os tipos de pele não conseguem estabelecer uma forte hegemonia individual, com exceção da fraca presença da cor preta.

Gráfico 1 – As cores das turmas de oficiais de 1970 A 1980



Fonte: Atas de Formatura do CFO; Setor de Identificação da PMBA.

Os padrões de cor da pele mais clara, no início da década, mostram certa predominância até o ano de 1972: a cor branca com 6,5%, a parda clara com 3,8%, a cor morena com 4,8%, e a parda escura com 2,9%. Assim, ao juntarmos os tipos raciais mais claros, eles perfazem um total de 10,3% (brancos e pardos claros); no outro lado da escala cromática, os mais pigmentados com traços negróides, como a cor morena e cor parda escura, representam um total de 7,7%; já no meio da escala, os pardos eram representados com 10,8% no início da década.

Durante toda a década de setenta, houve um equilíbrio entre o grupo de indivíduos “brancos finos”, como identificou Azevedo (1996), e os indivíduos vistos como “brancos presumidos”. Há uma percepção, pelos dados da amostra, que a turma de oficiais do ano de 1977, registrava os brancos com 6,5%, os pardos claros com 11,4%, perfazendo um total de 17,9%. Isso significava um menor número de indivíduos de “cor branca” em relação ao total de 36,6% de indivíduos não-brancos, de cor morena (9,5%) e parda escura (17,6%).

Em relação aos indivíduos de cor parda, nessa década, observamos que eles, já no início do período, se apresentam com 13,5% no ano de 1972; se mantêm com mesmo percentual até o ano de 1974; depois crescem para 15,3% no ano de 1976; mas declinam no final da década para 3,8% no ano de 1980.

Diferentemente das demais cores, a cor preta registra pouca presença ao longo do período da amostra, com apenas um integrante na turma formada no ano de 1973.

Portanto, com base no Gráfico 01 e no discurso de alguns oficiais formados entre os anos de 1970 a 1980, percebemos as cores e a composição de turmas naquele período:

Eu era um dos mais negros da turma. Tinha junto comigo alguns negros, mas eram mais mestiços. Não tinham arianos, brancos dos olhos azuis, mas era essa a cor mesmo do povo baiano, café-com-leite, pessoa cor-de-formiga, como dizem por ai... (Cel. PM D.C.M.: aspirante em 1975).

Não era regra. Não era um padrão. Não era um padrão. Porque branco seria o Camerino, era Jackson, Silva, Evangelista. Ah! tinha Lopes. Lopes também era negro. Então tinham. Eram mais ou menos uns 12 oficiais. Dos 12 eu creio que três eram negros... (Cel. PM A.J.F.M.: aspirante em 1975).

Tinha alguns brancos, tínhamos alguns brancos... Mas a turma era metade. Meio a meio, se é que você considere o branco e negro metade, mas em termos de afro-descendentes, era eu, Manuelito, Josafá, Veloso, mas eram poucos. (Cel. PM N.R.M.: aspirante em 1976).

É possível, então, perceber que os informantes, a partir de suas representações, conseguem atribuir a si e aos outros uma classificação racial, um *status* que reconhece, valoriza e diferencia, na dimensão política, que a cor é central para a distribuição das pessoas na escala hierárquica da Instituição.

As cores intermediárias, que organizam o *continuum*, revelam a ambigüidade e a fluidez do sistema de classificação racial brasileiro. Mas os informantes têm uma forte percepção quanto às características do fenótipo negróide. Entende que os negros têm pouca representação na profissão, o que não significava que a intermistura não estivesse presente. Por conseguinte, os candidatos de cor negra, em algum momento da seleção para a APM, podem ter sido rejeitados por integrarem o extremo da escala cromática.

Dessa maneira, os dados dessa amostra, que representa dez anos de recrutamento de candidatos a aluno oficial da PMBA, revelam que os indivíduos de traços físicos cujas características apresentavam o padrão racial europeu, ou que se afastavam das características negróides, a exemplo do pardo, estão mais representados em todas as turmas, diferentemente dos pardos escuros, que registraram, em 1970 e 1972, 2,9%, respectivamente, e não foram selecionados na turma de 1980.

Esses resultados não significam que a PMBA, naquela década, fosse constituída de oficiais com características expressas do branco europeu. Pelo contrário, havia uma composição miscigenada. O negro caracterizado pela cor preta, revestida de preconceitos, não tinha acesso ao quadro de oficiais, o que revela uma estratificação de cores, hierarquizadas num *continuum*, de tal modo que o preto é representado por apenas 0,48% da amostra.

Portanto, o padrão de seleção para os candidatos à APM, durante os anos de 1970 a 1980, revela uma tendência a ações de racismo, já identificadas no final da década de sessenta, em que a “boa aparência” se apresentava como requisito, restringindo-se às pessoas portadoras de fenótipos negróides a ocupação de uma posição hierárquica na Instituição policial militar baiana.

A baixa representatividade das pessoas negras na amostra é um indicador que possibilita afirmar que não havia uma exclusão incondicional dos candidatos pretos ou pardos escuros, mesmo porque o racismo brasileiro se vale da sub-inclusão para sustentar o discurso formal da oportunidade universal (AGIER, 1991). Veremos, em outro momento deste trabalho, que o exercício de cargos de direção não era considerado apropriado para pretos e pardos escuros, em decorrência não só da sua baixa representatividade no recorte da amostra, mas por escolhas pela “aparência”.

Se, em tese, o discurso da igualdade formal de oportunidades iguais para brancos e não-brancos na sociedade baiana tem validade, os números da amostra de 334 alunos formados no período não confirma a asserção de que vivemos numa “democracia de oportunidades”.

As barreiras raciais criadas em derredor dos traços negróides são materializadas na baixa representatividade dos pardos escuros e pretos nesse período de dez anos, sendo que, para ser aceito na Academia da Polícia Militar, no início da década de setenta, era necessário superar as barreiras do racismo, como enfatizam os informantes:

Naquele momento, era um momento muito difícil, porque a PM, ela era muito seletiva no sentido de priorizar as origens, e as origens daqueles que tinham talvez maior influência. Tanto é que eu não pude ingressar na PM logo no curso preparatório de alunos, porque eu era oriundo de um colégio público, mas de condições inferiores, comparando com o colégio da PM no que diz respeito à preparação. Eu fui reprovado, eu fui para segunda época em matemática, mas depois eu tive sabendo que muitos que tinham ido para a segunda época em outros colégios tinham ingressado, porque tinham sido recomendados, etc. Eu costumo dizer que tive que lutar contra tudo isto. Eu ingressei e procurei me qualificar. (Cel. PM D.C.M.: aspirante em 1975).

Chegando aqui para oficial, e já não tinha vaga ou o concurso, me disseram que as inscrições estavam fechadas. Então me inscrevi para o curso preparatório de aluno, para o CPA. Fiz o concurso, e paralelamente a isto aí, ao CPA, eu fiz o concurso para soldado, por que demoraram de me chamar. Passei nesse concurso da CPA e no curso de soldado. Cursei o curso de soldado por três ou quatro meses, e, posteriormente, abriu-se o curso de sargentos. Então, eu fiquei aprovado no concurso de soldado, no concurso de sargento e no concurso do CPA. Nesses conflitos em mim, em mim não, da Corporação, de indicar qual seria o local que eu deveria cursar, muitas vezes apareceram que eu deveria primeiro cursar o curso de sargento para depois de oficial e tal. (Cel. PM N.R.M.: aspirante em 1976).

3.4.3 As Cores das Turmas de Oficiais de 1981 a 1991

É importante destacar que, no período de 1981 a 1991, a população brasileira vivenciava a perspectiva da “abertura política” e o resgate dos direitos políticos e civis, enquanto a economia baiana ainda apresentava algumas oportunidades no setor petroquímico e siderúrgico (SILVA, 1997). Porém mantinha-se a mão-de-obra dos não-brancos em posições subordinadas, o que caracterizava, em algumas atividades formais, um lugar “racializado”, onde havia práticas de recrutamento com base na “boa aparência” para os cargos mais importantes e de maior *status* (BACELAR, 2001).

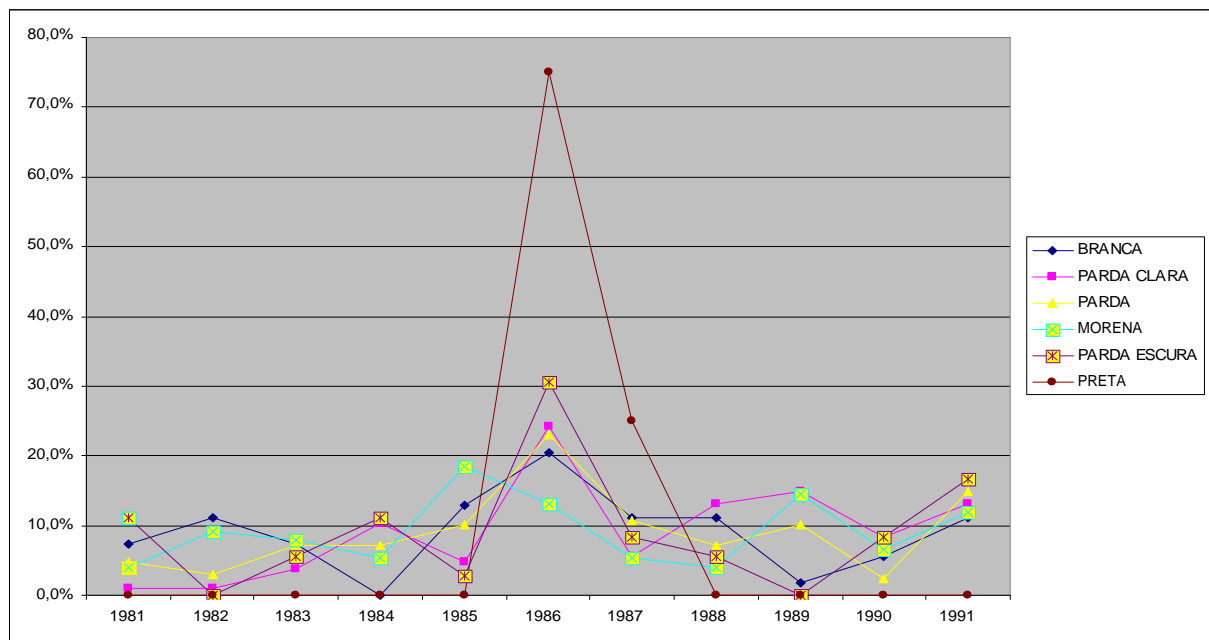
Assim, a possibilidade de inserção no mercado do trabalho se agravava com a “modernização” da indústria baiana; as reformas do “Estado Mínimo” do governo Collor levaram também à redução de cargos no serviço público, aliadas ao “congelamento” dos salários nesse setor, tornando mais competitivo o acesso e desestimulando os não-brancos, que migravam para o setor informal da economia baiana como destacou Sansone (apud OLIVEIRA, 1987). Contudo, alguns não-brancos ainda viam a Polícia Militar como uma via de mobilidade social:

Veja só, eu tive duas iniciativas de entrar na Polícia. Uma em 83, quando eu saí do CPM. Eu tinha um sonho de ser policial, de ser oficial da PM. Mas o processo pelo qual eu não consegui foi muito traumático, e eu não queria mais. Quando foi em 84, eu estava desempregado, meu pai desempregado. Então foi mais pra resolver uma questão de ordem financeira, profissional. No final das contas, depois que eu entrei, que eu já estou aqui há quase 24 anos, mais de 24 anos, eu me encontrei profissionalmente. Mas, no primeiro momento, foi de uma necessidade realmente profissional. De ter uma profissão, de ter um emprego, de ter uma situação financeira estabilizada, haja vista que é um emprego público. Esse foi o motivo. (Maj. PM P.S.P.S., aspirante em 1986).

E confesso até que fiquei até surpreso, apesar de que eu estava bem preparado nos meus estudos. Mas fiquei surpreso porque, na época em que fiz concurso, eram pouquíssimas vagas, e é claro, a gente sabe que para uma pessoa da minha origem, sem ter o que eu chamo de pedigree, e não teve na realidade um histórico na Corporação... Quem era da Corporação, na minha família, foi meu pai. Tudo bem, sargento, mas, na prática, quer queira ou não, a gente sempre nota uma distinção. E a Academia de Polícia Militar, voltada para promoção do oficial da Polícia Militar, era até um concurso interno. É claro que a gente sente que não pode afirmar assim taxativamente, mas há fumaça, a gente imagina que existia sempre uma preferência de ingresso para filhos de oficiais, na época... (Maj. PM A.F.R.S., aspirante em 1984).

É possível perceber que havia uma distinção de cor da pele de candidatos mais “branqueados”, com origem familiar na oficialidade, numa combinação de “status” de nascimento com a cor da pele, para ingresso ao Curso de Formação da Academia da PMBA, desde o final da década de sessenta, passando pelas turmas formadas na década de setenta. Vamos perceber, no Gráfico 02, como resultado de uma amostra de 446 oficiais pesquisados, uma tendência de miscigenação, com o predomínio do tipo de indivíduo de cor européia.

Gráfico 2 - As cores das turmas de Oficiais de 1981 a 1991



Fonte: Atas de Formatura do CFO; Setor de Identificação da PMBA.

Percebemos que, ao longo da década de oitenta, os extremos da escala cromática se mantêm equilibrados. Há uma ausência de indivíduos de cor branca na turma formada no ano 1984, e de parda escura nas turmas formadas nos anos de 1982 e 1989. Tais registros de ausência dos oficiais pardos escuros nas turmas mencionadas não significou uma discriminação operada de forma deliberada. Se assim fosse, os indivíduos de cor branca não deixariam de ser selecionados no ano de 1984; de igual modo, percebemos uma baixa representatividade, com 1,9% da amostra, na turma de 1989.

Não podemos deixar de destacar que, nesse período, a Corporação mantém significativo registro de ingresso de indivíduos miscigenados, como os indivíduos de cor parda escura, com 30,6% na turma de 1986, e os da cor morena com 18,4% em 1984. Isso nos leva a perceber que a milícia baiana já se tornava mais “porosa”, acentuava seu grau de miscigenação, muito embora mantivesse os indivíduos de cor branca, de fenótipos europeus hegemônicos.

A cor intermediária do *continuum* da escala cromática brasileira, a parda e a morena, cresciam entre os indivíduos aprovados para a Academia da Polícia Militar, que estão distribuídos em frequência equilibrada, iniciando-se com o ingresso de 4,7% de pardos e 3,9% de morenos na turma de 1981, passando para 3,0% de pardos e subindo para 9,2% de morenos em 1982. Somente no ano de 1988, há uma queda dessas categorias, registrando os pardos 7,1% e os morenos 3,9%; mas, no final do período da amostra, o ano de 1991, há 14,8% pardos e 11,8% morenos.

Esse fenômeno, de uma maior frequência de indivíduos de cor parda na oficialidade da PMBA, aponta, por um lado, para o sistemático crescimento dessa categoria, registrado nos dados censitários nacionais (IBGE,1995). Por outro, essa cor é revestida de dubiedades, pois comporta a absorção de indivíduos de cor morena e alguns pardos escuros com traços físicos “leves” dos negros.

Nessa amostra, percebe-se que os alunos aprovados para o Curso de Formação, em todas as categorias de cor, aumentaram a frequência, com destaque para os de cor preta com 3,38%.

Tal presença de negros (pretos) pode parecer um fato relevante e ser utilizada como argumento de que as oportunidades de acesso foram dadas aos negros e aos seus descendentes diretos, como os mulatos. Mas, partindo-se do universo de 446 oficiais formados no período, apenas 04 candidatos pretos à época conseguiram ingressar na Academia da Polícia Militar da Bahia no intervalo de 10 anos.

Assim, sobre a composição das turmas da década de oitenta, pode-se afirmar que os indivíduos de fenótipos negróides (pretos) ainda eram sub-representados na amostra, como destacam alguns informantes:

É meio a meio. É meio a meio, mais ou menos. Não, não. Acho que... Pôxa, agora dá pra recordar? Acho que dá: 30% de negão. (Maj. PM J.J.N., aspirante em 1981).

Não tinha negros nas duas turmas anteriores. Quando eu ingressei na academia, no primeiro ano, no segundo e no terceiro, não tinha negros. Não tinha. [Em relação à sua turma de formação afirma:] Apenas quatro. Hoje Major Alfredo, esse que vos fala, Major Alfredo, Major Paixão, Nilton Paixão e o Tenente Coronel do Bombeiro, André, André Bonfim. Negros mesmo. Dessa turma. (Maj. PM A.F.R.S., aspirante em 1984).

3.4.4 As Cores das turmas de Oficiais de 1993 a 2005.

É importante apontar que, nesses treze anos da República Brasileira, a Constituição Cidadã de 1988 já trazia vários avanços formais em relação aos direitos civis e sociais. Os diversos governos ratificaram os Tratados e Convenções contra a discriminação e o racismo, e as políticas de reparação racial são aplicadas no âmbito das universidades e no serviço público.

Os dois censos realizados no município de Salvador mostraram que, em 1991, os brancos eram 424.062, os pardos 1.333.150, os pretos 302.596; enquanto em 2000, os brancos passam ser contabilizados com 562.834, os pardos 1.338.878, e os pretos 498.591.

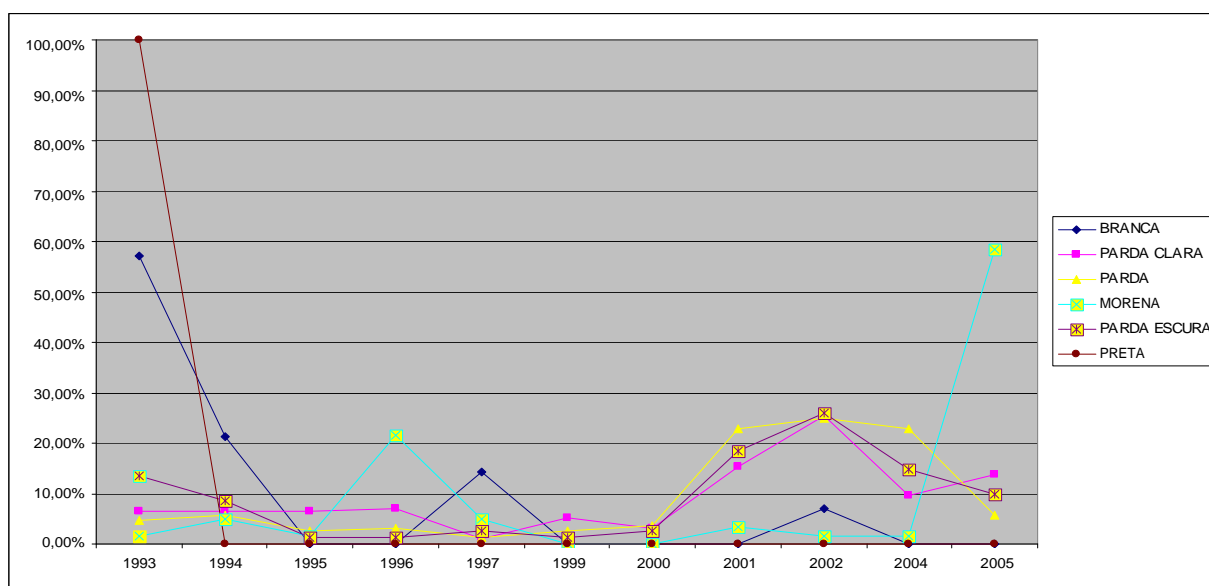
Por outro lado, os pretos, especificamente no Censo de 1980, eram 255.348, aumentando a sua presença na composição da população. Mas o processo de modernização da economia não absorveu em Salvador a grande massa de trabalhadores não-brancos, como resume Bacelar.

Em verdade, o que a modernização propiciou a Salvador de novidade foi o aguçamento das desigualdades, com a concentração de riqueza em um grupo minoritário, catalizador privilegiado de espaços e serviços públicos e a perspectiva de classes médias fortalecidas, envoltas no pressuposto da mobilidade social. [...] Para as grandes massas expandidas com a miragem da modernização, sempre empobrecidas, aparece um dado expressivo: a miséria. (Ibid., p.194)

Se a economia baiana não conseguia absorver o conjunto da população, e os indivíduos de cor preta aumentaram sua presença nos três últimos censos, compreendidos nas três décadas cobertas, a PMBA ainda significava uma possibilidade de inclusão e ascensão social.

Observamos, no Gráfico 03, a partir da amostra de 832 oficiais formados entre os anos de 1993 a 2005, que o padrão de distribuição das cores entre os oficiais se modifica, com tendência a um aumento na miscigenação. Há também uma maior frequência dos pardos escuros, em detrimento da presença dos indivíduos de cor branca, no final dos onze anos da amostra.

Gráfico 3: As cores das turmas de Oficiais de 1993 a 2005*



Fonte: Atas de Formatura do CFO; Setor de Identificação da PMBA.

* Na APM, não houve a formatura de aspirantes em 1992, 1998 e 2003.

Na distribuição dos indivíduos através das turmas de formação, percebemos que, em relação aos extremos da escala cromática, somente um preto foi aprovado no ano de 1993.

Quanto aos pardos escuros, eles ingressam no período referenciado com 13,58%, decaindo sua participação no ano de 1996 para 1,23%; retomam no ano seguinte para 2,47%, mas sofrem uma queda para 1,23% no ano de 1999. No ano de 2000, retomam sua participação com 18,52%; em 2002, foram 25,93%, decrescendo para 14,81% no ano seguinte, e finalizando o período da amostra com 9,88%.

Em relação aos brancos, estes iniciaram o ano de 1993 com 57,14%, de modo hegemônico entre as cores; no ano seguinte, caíram para 21,43%. Nos anos de 1995 e 1996, não tiveram registro, retornando a sua presença em 1997, com 14,29%. Em seguida, nos anos de 2000 e 2001, não foram identificados oficiais nessa categoria, para logo em seguida, no ano de 2002, registrar-se a presença de 7,14%. Entretanto, nos dois últimos anos, também não se registrou a presença de brancos.

Quanto à categoria da cor de parda clara, verificamos que, no início dos três primeiros anos, houve um registro de 6,60%, mas, no ano seguinte, ele cresce para 7,11%. Posteriormente, nos anos de 1997, 1999 e 2000, registram-se 1,02%, 5,08% e 3,05%, passando a 15,23% em 2001, 25,38% no ano de 2002, decrescendo para 9,64% em 2004. No final do período da amostra, registram um aumento para 13,71%.

Esses dados permitem projetar duas hipóteses sobre o aumento da presença dos indivíduos de cor mais pigmentada na amostra e um recuo dos indivíduos identificados com características da cor branca.

Uma primeira hipótese pode apontar para o fato de que os pardos escuros e morenos buscaram se preparar intelectualmente para competir na seleção para Academia da Polícia Militar. É possível, então, pensar que a profissão de oficial da PMBA representasse, para os jovens oriundos de segmentos populares, uma via para mobilidade social, além de proporcionar estabilidade funcional, plano de saúde, e projetar uma aposentadoria.

Uma segunda hipótese surge de referência às modificações ocorridas no processo seletivo, pois os exames intelectuais, na segunda metade da década de noventa, ficaram sob a responsabilidade da Universidade do Estado da Bahia. Neste aspecto, é importante destacar que o concurso público está previsto no inciso II do Art.37 da Constituição Federal de 1988 e deve observar os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, para produzir transparência nos atos administrativos.

Essa dimensão jurídica, na realidade institucional brasileira, entretanto, não significou sua pronta execução, da formalidade legal para a aplicação prática de uma isonomia no âmbito da Administração Pública. As “indicações” e os “apadrinhamentos” para a ocupação de cargos públicos, que operavam nas relações sociais em Salvador, estavam presentes para beneficiar os brancos no serviço público (BACELAR,2001, p.78-87; AZEVEDO,1996,p.101).Mas é possível aferir que um segmento de indivíduos e suas famílias buscavam, pela educação, reunir condições intelectuais e psicológicas para competir no mercado de trabalho, tentando fugir da sua inconsistência de *status*, como destacou Hasenbalg (2005, p. 207-231).

Nesse sentido, na perspectiva de Hasenbalg (Ibid., p.209), os não-brancos, em termos de oportunidades de mobilidade social ascendente, sofrem de uma dupla desvantagem: uma pela sua baixa origem social e outra decorrente da desvantagem competitiva, aferida pela qualidade da educação formal. Esse fenômeno pode ser aferido pela baixa taxa de oficiais pretos que não preenchiam os requisitos para galgar posições de “prestígio” ou de *status*, como passou a ser a categoria de oficial da PMBA.

Portanto, o “capital cultural”, segundo Bourdieu (1977), decorre do conhecimento, do gosto, de atitudes e disposição. Os candidatos a oficiais de cor preta não estavam inscritos na ordem social, cultural e econômica vigente, embora os pardos escuros procurassem superar a herança do *status* familiar inferior, que se apresentava como um entrave para sua mobilidade ascendente, o que obriga, na maioria das vezes, que pais e filhos despendam um grande esforço para superar tais barreiras, a partir de sua origem familiar:

Minha primeira morada mesmo foi em Cosme de Farias, né? Em Cosme, eu morava numa casa, numa ladeira, a Ladeira da Fonte de Santo Antônio, Morava numa casa, que era uma avó. Quatro casas e um sanitário coletivo. Meu pai era motorista de táxi, à época, e minha mãe costurava roupa, bem como espichava cabelo. E daí nós fomos crescendo, meu pai arrumou emprego na CHESF de motorista e daí foi evoluindo... (Maj. PM J.J.N., aspirante em 1981).

Sou filho de ferroviário. Meu pai se chama Paulo Mascarenhas, ele nasceu na cidade de Cachoeira. Minha mãe, Maria de Lourdes Regis Mascarenhas, era doméstica. Tenho quatro irmãos, quatro irmãos, dois homens e duas mulheres, sendo que uma faleceu... (Cel. PM N.R.M., aspirante em 1976).

Minha mãe era doméstica, dona de casa. Meu pai, ele era pequeno negociante, se ligava mais nessa parte da agricultura e pecuária, mas tinha também um armazém pequeno lá em São Sebastião. (Cel. PM J.L.V.M.: aspirante em 1965).

Eu nasci no interior: Pedra Branca, município de Santa Terezinha, lugarejo, povoado. Eu nasci em 1919, 05 de julho. Não conheci pai. Por que eu nasci no dia 05 de julho de 1919 e meu pai morreu 10 de janeiro [...], não tenho menor recordação... (Cel. PM J.S.F.: aspirante em 1948).

Então eu sou oriundo da Polícia Militar, filho de um coronel da Polícia Militar, que foi soldado, que foi filho também de outro PM. A origem da nossa família é assim de PM. Meus pais... Meu pai é oriundo de Cachoeira, minha mãe aqui de Salvador, ele negro, ela com características de índia, se fundiram nessa família e nasceram doze filhos. (Cel. PM D.C.M.: aspirante em 1975).

Meu pai é estofador autônomo. Ele repara móveis. Minha mãe é auxiliar de enfermagem aposentada do Hospital das Clínicas da Universidade Federal da Bahia. (Maj. PM P.S.P.S., aspirante em 1986).

Meu pai era pedreiro e minha mãe bordadeira, e ambos trabalhavam para a subsistência da família. (Cel. A.A.F.: aspirante em 1971).

Eu sou filho de mãe solteira. Eu só vim ter um relacionamento mais forte, íntimo, com meu pai a partir dos 19 anos de idade, depois de formado. Nunca tive uma aproximação assim maior com ele. Morei até os 14 anos em palafitas, que são casas construídas em cima d'água, aquela coisa toda. E o meu grande diferencial foi a possibilidade que eu tive de concluir meus estudos. Minha mãe, ela se esforçou muito por ser mãe solteira, aquela coisa toda, mas ela se esforçou muito para não me botar para trabalhar. Todos os meus colegas, as pessoas que foram criadas comigo começaram a trabalhar com 10 anos, 11 anos, 12 anos. Começaram a se envolver como auxiliar de serviços de construção, serviços gerais e estão aí nessa até hoje. Minha mãe sempre me patrocinou nesse lance de estudo, tomava porrada quando perdia matéria, essa coisa toda assim... (Maj. PM L.R.O.M., aspirante em 1986).

Vemos que os sinais de adscrição servem como barreiras seletivas para restringir o acesso dos indivíduos à milícia baiana – embora o processo seletivo de ingresso tenha, recentemente, proporcionado uma oportunidade de competição mais isonômica entre os candidatos –, os indivíduos mais pigmentados procuram superar a desigualdade social e a discriminação.

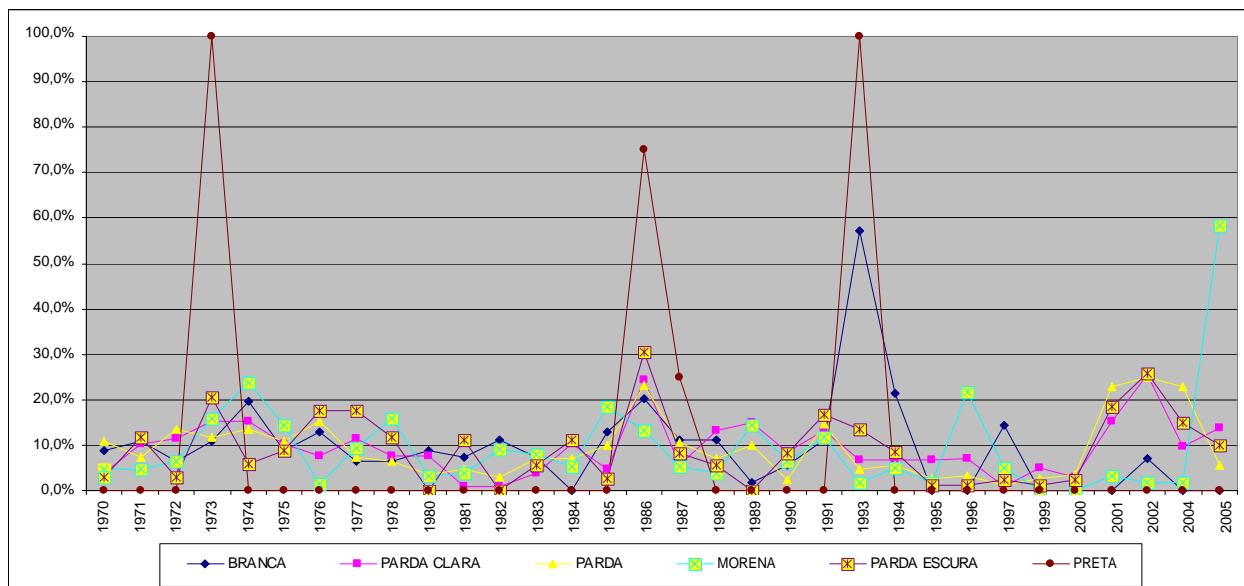
Percebemos, assim, que o ingresso na oficialidade da PMBA de grupos de indivíduos mais pigmentados e mestiços, que fogem ao tipo físico e à posição social do branco europeu no final do século XX e início do século XXI, decorre do esforço das famílias de baixo e médio poder econômico em qualificar os filhos para competir. Por outro lado, isso se deve também à revisão do Estado quanto aos seus atos, ao colocar em prática um conjunto de normas legais que garantem a competição sem “vícios legais” ou a discriminação racial de seus representantes, como afirma um informante que já exerceu a função de Diretor de Ensino e Comandante da APM:

Eu acho que talvez o divisor de águas esteja aí. Na nossa época, quando existia o curso preparatório de alunos, você ingressava no curso preparatório de alunos, ou oriundo do Colégio da Polícia Militar ou oriundo do mundo civil, ou oriundo da tropa. Tudo através de seleção interna. Não era um processo seletivo aberto ao público de um modo geral. E quem fazia as provas era a própria polícia. Na academia, da mesma forma. Os concursos eram realizados pela polícia militar. Essa vinculação ao vestibular da UNEB, isso é uma coisa relativamente recente. Ela é da época do Coronel Araújo. Isso é uma coisa de 83, da década de 80 para cá. Antes de 80, era concurso feito pela própria polícia. (Cel. PM A.J.F.M.: aspirante em 1975).

Eu acho que, naquela época, principalmente, eu via assim, o concurso como um concurso feito para os filhos de oficiais, principalmente oficiais coronéis da Polícia Militar, aqueles realmente que queriam ingressar na Corporação. Mas se discutia assim, nos bastidores, esse movimento, entendeu? Porque é aquela história, eu não vou ser assim precipitado em dizer que existia trambique no concurso. Mas é claro pra você que, às vezes, em concursos feitos por entidades especializadas em concursos acontecem às fraudes, imagine em concursos feitos internamente, dentro da Corporação. Prova. Tudo. Correção de prova. Naquela época, não se existia muita fiscalização. Quem fiscalizava o próprio concurso era a própria Corporação. Quantos filhos de oficiais tinham... A tendência era ter alguma influência, o fato de algum camarada ter um filho, o cara era Coronel da Polícia, tinha um filho prestando concurso, pouquíssimas vagas... (Maj. PM A.F.R.S., aspirante em 1984).

Então, como explicar a distribuição racial dos oficiais da PMBA nesses trinta e cinco anos, em um universo de 1.603 oficiais identificados na amostra?

Gráfico 4 – Distribuição geral da cor dos Oficiais da PMBA: 1970 a 2005



Fonte: Atas de Formatura e Fichas de Identificação da PMBA.

Como já foi destacado na análise realizada para a década de setenta, havia uma ordem social e racial anterior à amostra situada entre o ano de 1970 a 1980. Os dados retirados das turmas dos anos de 1967 a 1969 mostravam um padrão de seleção de candidatos preferencialmente brancos, com tendência a ações de racismo operadas de maneira sutil, sob o argumento da “boa aparência” do candidato, para o ingresso na oficialidade da miliciania baiana. Assim, os dados da amostra no período de trinta e cinco anos apontam que os oficiais pardos escuros apresentam maior participação do que os oficiais de cor preta.

Aqueles oficiais, então candidatos, com algum grau mais acentuado da cor e traços negróides conseguiram ingressar na PMBA, mesmo enfrentando as barreiras raciais e as adversidades da origem sociocultural. Percebemos que, em algumas turmas de formação, existem freqüências semelhantes de pardos escuros e indivíduos de cor branca, como nos anos de 1975 (brancos 8,7% x pardos escuros 8,8%), em 1983 (brancos 7,4% x pardos escuros 5,6%), 1987 (brancos 11,2% x 8,3% pardos escuros). Por outro lado, os pardos escuros conseguem ultrapassar as taxas dos indivíduos de cor branca em diversos anos das amostras como em 1971 (20,6%), 1976 (17,6%), 1977 (17,6%), 1981 (11,2%), 1984 (11,1%), 1986 (30,6%), 1991 (16,7%), 2001 (18,52%), 2002 (25,93%), 2004 (14,81%) e em 2005 (9,88%).

Em relação aos oficiais colocados no meio do *continuum* da escala das cores sócio-raciais, os de cor parda apresentam significativa presença na oficialidade baiana. Iniciam a década de setenta com 10,8% e finalizam o período da amostra, em 2000, com 5,64%. Essa queda nos extremos do período estudado aponta que, em alguns momentos, houve uma baixa freqüência dos pardos, como nos anos de 1980 (3,6%), 1982 (3,0%), 1990 (2,4%), 1995 (2,51%), 1996 (3,13), 1997 (1,25%), 1999 (2,71%) e no ano de 2000 (3,55). Contudo, os indivíduos pardos apresentam uma homogeneidade positiva na década de setenta entre os anos de 1972 a 1976 e entre os anos de 1983 a 1988, na década de oitenta; e nos anos de 2001 a 2004.

Essa categoria, de cor parda, já foi apontada por vários estudos (Kottack,1995; Telles,2003) como controversa, muito embora a PMBA procure estabelecer uma separação essencialista, talvez retirando dela os de descendência africana e aceitando resolutamente os poucos descendentes de indígenas . É possível que estejam incluídas variedades de tipos que descendem do cruzamento do africano com o europeu, com caracteres mais ou menos acentuados da cor e do tipo de cabelo, como já identificava Thales de Azevedo na sua elaboração dos “tipos étnicos baianos” (1996, p.33-42), ou que, de algum modo, em decorrência da descendência, da origem social como filho de oficial legítimo ou não, mesmo os pigmentados fossem classificados pelo “olhar social” como os pardos para a PMBA.

Se há controvérsias intensas sobre a categoria do pardo, isso se agrava em relação à cor morena, principalmente por ela não fazer parte da classificação do IBGE. Embora não haja controvérsias nas relações bipolares norte-americanas do *one drop rule*, e o oficial de cor morena seja efetivamente visto como negro, na PMBA houve uma permeabilidade que a “linha de cor” trouxe com a intermistura dos tipos raciais. Os dados apontam para uma frequência positiva dessa categoria.

Podemos observar que os oficiais de cor morena deixam de registrar sua presença apenas nos anos de 1999 e 2000. Ao longo do período estudado, os candidatos a oficial de cor morena iniciam com 4,8% em 1979 e terminam o período com 58,33%, na turma de 2005. Em algumas turmas de oficiais, os indivíduos dessa categoria chegaram a superar os oficiais da cor branca, como nos anos de 1973 (15,9%), 1974 (23,8%), 1975 (14,3%), 1989 (14,5%), 1991 (11,8%). Mesmo apresentando uma baixa frequência, superou a categoria de cor branca nos anos de 1995 (1,67%) e 1996 (21,67%).

É possível apontar, com esses dados, que, na PMBA, mesmo com algumas manifestações de racismo operadas na década de setenta, há uma demonstração de que os oficiais formados no período deste estudo, em particular a partir da década de noventa, são indivíduos oriundos da sociedade baiana classificados nas categorias raciais de cor morena e parda escura, que conseguiram atingir níveis de frequência que igualaram, em algumas turmas, e mesmo superaram, em outras, as categorias do branco e do pardo claro, chegando, no início do século XXI, com possibilidades de competir no campo da hierarquia da PMBA. Esse fenômeno, na Milícia de Bravos, pode resultar de uma tendência do país quanto à miscigenação dessa categoria, ou do ressurgimento de categorias como a preta, pela etnicidade e pelos casamentos endógenos.

Vemos ainda uma modificação no tipo somático e estético do brasileiro, que revela uma espécie de metamorfose do tipo “mestiço” e dilui, dentro da corrente ideológica da “visão essencialista” e racista, as marcas socioculturais de *status* que permeavam as categorias e se tornaram “flexíveis” no universo etno-demográfico.

Não se pode considerar que as práticas racistas voltadas para os segmentos dos afro-brasileiros não existam no âmbito da PMBA. Entretanto, o ingresso de um segmento de indivíduos mestiços e “pigmentados” não pode ser desprezado na composição racial Policial Militar baiana.

Portanto, é possível perceber, na Tabela 2, que a categoria da cor branca, no final do período estudado, passa de 2,9% para 0,9%, na metade da década de dois mil, totalizando, assim, 7,1% dentro da amostra. No outro extremo da tabela, observamos que a categoria preta se apresenta, na década de setenta, com 0,1%, chega a 0,2% e termina com o percentual inicial de 0,1%, totalizando 0,4% da amostra estudada.

A categoria da cor parda clara registra uma frequência ascendente, saindo de 4,9%, chegando a 12,3% na metade da década de dois mil, e perfazendo 23,9% do total da amostra. Do outro lado, a cor parda escura, na década de setenta, registra 2,1% e cresce até 4,3% na metade da década de dois mil, totalizando, em relação às demais categorias, 8,7%.

A categoria da cor parda registra uma frequência positiva, duplicando sua participação, que sai de 6,9% na década de setenta, chega a 10,5% e finaliza, na junção dos últimos anos da década de noventa, com 29,9%, perfazendo um total de 47,3% da amostra estudada.

Por fim, a categoria dos oficiais de cor morena, que se destaca entre os grupos mais pigmentados, embora com traços fenotípicos mais “leves”, inicia o período do estudo com 4,1%, chega a 4,7% e cai para 3,7%, resultando em 12,6% no geral da amostra.

Tabela 02: Cor Geral dos Oficiais das turmas de 1970 a 2005

Anos/Turma	Branca	Parda clara	Parda	Morena	Parda escura	Preta	Total
1970 - 1980	2,9%	4,9%	6,9%	4,1%	2,1%	0,1%	21,0%
1981 - 1991	3,4%	6,7%	10,5%	4,7%	2,2%	0,2%	27,8%
1993 - 2005	0,9%	12,3%	29,9%	3,7%	4,3%	0,1%	51,2%
Total	7,1%	23,9%	47,3%	12,6%	8,7%	0,4%	100,0%

Fonte: Atas de Formatura do CFO; Setor de Identificação da PMBA.

É, portanto, possível, admitir que os indivíduos de cor mais pigmentada e de traços negróides sofreram forte discriminação racial, por estarem associados aos aspectos culturais, ao *status* e à moral dos africanos, a exemplo do baixo registro de indivíduos de cor preta na nossa amostra de estudo.

A identificação de um razoável número de oficiais mestiços, pardos (47,3%), morenos (12,6%) e pardos escuros (8,7%) pode apontar que os mecanismos ideológicos de racialização e naturalização do lugar do “branco”, de algum modo, já não conseguem ter a eficiência da ordem social que antes vigorava na PMBA. Os mecanismos de racismo podem ter sido refreados diante da mudança de comportamento que o Estado Democrático de Direito requer das instituições, pois, se o comportamento individualizado ou institucional de racismo tivesse sido mantido de forma explícita, certamente a frequência de indivíduos oriundos de uma sociedade multirracial como a baiana seria bem menor, e essas categorias não teriam conseguindo ingressar na milícia baiana.

Se a Polícia Militar da Bahia, hoje, pode ser considerada como um canal de mobilidade ascendente para negros e mestiços, talvez, num passado recente, tenham existido sérias restrições a eles para o ingresso nessa Corporação. Mas, na atualidade, é possível ver uma Corporação miscigenada. Não temos como deixar de especular que muitos candidatos negros tenham se deparado com barreiras raciais no portão dos quartéis. Mas é possível afirmar que, mesmo assim, muitos possuidores de atributos físicos negróides, com suas marcas da adscrição dos antepassados, não se deixaram demover pelos mecanismos de preterição racial e conseguiram um lugar nos bancos acadêmicos da Academia de Polícia Militar.

Resta, assim, analisar, no próximo capítulo, como estão colocados as categorias de cor dos oficiais formados nas décadas de setenta, nas diferentes funções da Corporação. Mesmo com a presença de um segmento considerável de indivíduos mestiços, haverá uma preferência ou monopólio de alguma categoria de cor na ocupação das funções previstas na estrutura organizacional da PMBA? Que cor caracteriza a patente de Coronel, encarregada de gerenciar estrategicamente a Corporação?

Desse modo, em seguida, vamos analisar como foram preenchidas as funções que estão distribuídas na estrutura organizacional da Polícia Militar da Bahia, para procurar entender como foram distribuídos os oficiais já identificados pelos grupos de cor que ingressaram e passaram a competir entre si na promoção e no desempenho dos cargos.

4. A Distribuição das cores no poder da PMBA

As desigualdades sociais inscritas no Brasil podem ser percebidas pela distribuição da renda, pelo acesso à educação e pelas colocações nos postos de trabalho em diferentes escalas dos estratos sociais. A correlação de renda e nível educacional pode ser estabelecida pela matriz da pele do indivíduo, que serve de toda sorte enlave. Mesmo para aqueles indivíduos que conseguiram superar as barreiras raciais, sempre certas disposições raciais são acionadas para restringir a mobilidade social ascendente, principalmente em relação àqueles indivíduos mais pigmentados e com traços do fenótipo negróide.

Nesse sentido, vemos que a classificação polissêmica do sistema multirracial no Brasil se traduz no aspecto físico do indivíduo, deixando o sistema rígido da “regra de descendência”, embora, por vezes, os mestiços, em busca da mobilidade, procuram ocultar sua origem familiar, modificar sua aparência física, para se aproximarem do modelo físico e cultural europeu.

A condição de subalternidade do negro e do mestiço, na contemporaneidade, traz severas repercussões socioculturais, em decorrência do racismo no mundo do trabalho.

A condição de subalternidade é favorecida pelo *passing*, escamoteando seu fenótipo, e se tornando um ser ambíguo, como diz Munanga (2004):

O mestiço brasileiro simboliza plenamente essa ambigüidade, cuja consequência na sua própria definição é fatal, num país onde ele é de início indefinido. Ele é “um e outro”, “o mesmo e o diferente”, “nem um nem outro”, “ser e não ser”, “pertencer e não pertencer”. [...] A sua opção fica hipoteticamente adiada, pois espera, um dia, ser “branco”, pela miscigenação e/ou ascensão social.

Assim, a visibilidade do mestiço é fácil de ser verificada pela sua cor escura ou branca, associada à presença ou ausência de traços fisionômicos negróides, como cabelo crespo, nariz largo e achatado, lábios grossos, o que possibilita a ação negativa em relação à pessoa e que foi chamado de preconceito de marca por Nogueira (1985).

Desse modo, é importante chamar a atenção, mais uma vez, para a dificuldade de se definirem, de forma restritiva, as categorias raciais ou de cor no âmbito da PMBA. O que importa registrar é a percepção de que os oficiais pardos escuros estão mais próximos da categoria da cor do preto, enquanto que os oficiais pardos e morenos são representados como menos miscigenados, ou seja, com fisionomia e cor que se afastam da categoria do negro.

Como já foi apontado em relação à composição das turmas no final da década de sessenta e início da década de setenta, os oficiais de cor branca e parda clara representavam, na Polícia Militar da Bahia, certa hegemonia na oficialidade, embora já se registrasse a presença, ainda que residual, de oficiais de cor preta, embora menos visíveis que os de cor morena e parda escura.

Nesse sentido, nossos informantes apontavam que, no corpo de docente da APM, nas atividades de magistério, na condição de professores, instrutores e monitores⁷, na década de setenta não havia oficiais de traços negróides, mas alguns mestiços que cuidavam da formação dos cadetes:

Os oficiais da Academia, na sua maioria, eram oficiais mais brancos. Eram aqueles. Tínhamos alguns negros, como no caso aí, era uma minoria, a maioria eram brancos, os oficiais que trabalhavam na Academia. (Cel. PM D.C.M.: aspirante em 1975).

Você tinha, pelo menos, como comandante do pelotão, você tinha na época o Cel, então tenente Lopes, era afro-descendente. O próprio Carvalhão era afro-descendente, que era afro-descendente... Mas tinha um bom número de oficiais de epiderme clara. (Cel PM N.R.M.: aspirante em 1976).

Assim, na percepção dos informantes, havia pouca presença de negros e mulatos, o que pressupõe uma distinção para a cor branca como a mais capaz de atuar no processo pedagógico, na formação dos cadetes da PMBA. Na descrição do informante, é possível apontar esquemas de percepção, de apreciação de uma ordem social constituída, em que a presença de um oficial “pigmentado”, no o quadro de oficiais da APM, podia ser vista como um mérito individual, um signo de destaque entre os pares do “círculo da oficialidade mestiça”, como resultado de um grande esforço individual:

⁷ Estas atribuições estão previstas no Decreto nº 1.331 de 07/07/1992 (regulamento da Academia de Polícia Militar), em particular no Art.166: São atividades de magistério aquelas pertinentes ao ensino e à pesquisa, quando exercidas por professores, instrutores ou monitores, bem como, as relativas à administração escolar.

A grande maioria dos instrutores, para os padrões baianos, seriam brancos, embora miscigenados. Mas eu digo, pelo nosso padrão, seriam brancos. Pelos nossos padrões seriam brancos, mas que nós tínhamos na academia naquela época, não. Não tinha nenhum negro. Tinha assim, como a gente chamava, mulatos. Carvalhão, que foi diretor do DETRAN, Antonio Carvalho, César Roberto Mendes de Freitas. [...] Eram mais ou menos, uns 12 oficiais, dos 12 eu creio que três eram negros. (Cl PM A.J.F.M.).

Na verdade, os oficiais eram mais da cor branca. Tinha um negro, que era o Cel Lopes da Cruz, que trabalhou lá. (Cel. PM V.O.L.: aspirante em 1973).

Não tinha nenhum... Santana, Silva, Dalmar, só tinha brancos... Tinha um mulato: Carvalho, o diretor do DETRAN, e mais um da minha cor. Não me lembro o nome dele agora, magrinho, mas o resto todo era de brancos. Mas a maioria dos oficiais daquela época eram brancos também. (Cel. PM A.J.R.S.: aspirante em 1973).

4.1 A cor dos oficiais comandantes da APM

Essa organização policial militar, reconhecida como uma instituição de nível superior, destina-se à formação e qualificação dos oficiais da PMBA e de outras Policiais Militares do Brasil.

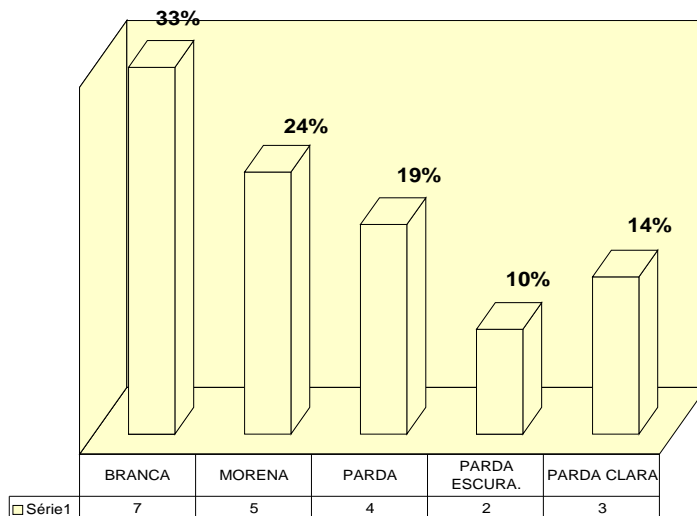
O curso de formação de oficiais representa uma graduação superior, em que o cadete é qualificado através de disciplinas de ciências sociais, ciências jurídicas, medicina legal, psicologia e técnicas policiais militares. Depois de formado, já na condição de oficial, pode ser promovido aos postos de tenente e capitão. Após esse período de atuação profissional, o oficial, no posto de capitão, precisa retornar à APM, realizar um curso de especialização, e, ao final, preencher um dos requisitos para concorrer à promoção de oficial superior. De igual modo, os majores e tenentes-coronéis necessitarão realizar um curso de especialização, requisito para concorrer à promoção ao último posto da PMBA, o de coronel.

Isso não significa que outros tantos cursos de extensão não sejam realizados pelos oficiais ao longo de suas carreiras, principalmente quando se referem à área de sua atuação profissional, como auditoria contábil, corregedoria, logística, pedagogia, psicologia, em especializações voltadas para o policiamento, como curso de piloto de aeronaves, técnicas de polícia, controle de crises em penitenciárias, seqüestros, resgate, e outros.

A APM, no contexto da Instituição, torna-se de fundamental importância nas relações dentro e fora da PMBA, em decorrência da interação do comandante e seu corpo de oficiais, dentro do regime do saber acadêmico. Por conseguinte, o poder simbólico da função tem relevância no conhecimento acadêmico e nos rituais de passagem dos oficiais. Nas cerimônias dos rituais de passagem, como o recebimento e entrega do Espadim (pequena espada) e no recebimento da espada, como signo do oficial, de ordinário, estão presentes integrantes de altos cargos das Forças Armadas, do Clero, políticos e o Governador do Estado.

Desse modo, integrar o quadro de professores ou instrutores da APM é um signo de distinção entre seus pares. O oficial, ao final da carreira, no posto de coronel pode ser nomeado comandante e diretor daquele estabelecimento de ensino e se tornar tão importante como ser nomeado para a função de Comandante Geral.

Podemos observar, a seguir, como foi distribuída a cor dos oficiais que exerceram a função de diretor e comandante da Academia da Polícia Militar da Bahia, do ano de 1970 a 2005. Esse período corresponde ao recorte proposto neste trabalho, já que, nesta amostra, alguns oficiais que ingressaram no ano de 1970, no processo de competição hierárquica pelos postos da oficialidade, foram promovidos ao posto de coronel, pré-requisito para assumir a condição de diretor da APM.

Gráfico 5: Cor dos Comandantes da Academia da PM, 1970 a 2005

Fonte: Departamento de Pessoal da PMBA - Setor de Identificação.

Observamos na amostra constituída de 21 oficiais que ocuparam a função de diretor da APM no período referenciado, que os oficiais de cor branca são representados com 33%, os pardos claros 14%, os pardos 19%, os de cor morena 24%, enquanto os pardos escuros 10%.

É possível perceber que existe uma predominância das categorias raciais mais brancas, próximas do modelo europeu, as quais totalizam 47% daqueles que exerceram o poder de definir o processo pedagógico na formação dos oficiais. Nessa mesma amostra, na escala cromática do *continuum* intermediário das cores, os pardos e os morenos representam 43%, e os oficiais de caracteres negróides, pardos escuros, 10%; quanto à cor preta, não houve nenhum oficial dessa categoria racial que assumisse a direção da APM.

Portanto, é possível concluir que, na Academia da Polícia Militar, no período compreendido na categoria de oficiais, o exercício de direção e comando, embora contasse com maior participação de oficiais de pigmentação branca (47%), foi também exercido por oficiais mestiços (43%), e oficiais negróides (10%), presentes na condução do processo pedagógico de formação dos atuais oficiais em atividade na Polícia Militar da Bahia.

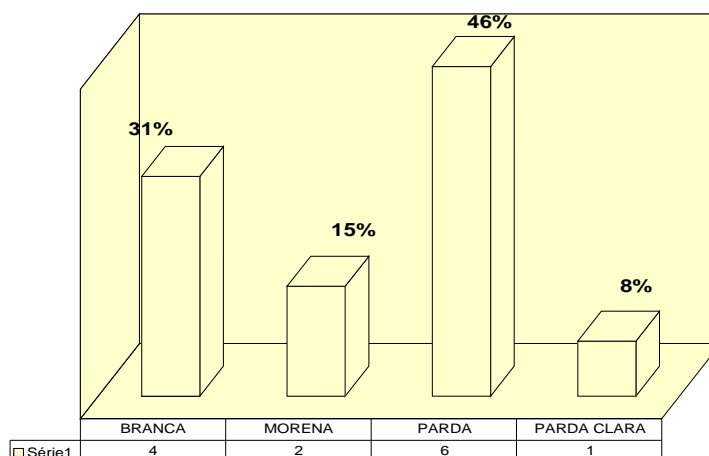
4.2. A cor dos oficiais Comandantes do CEFAP

A exemplo da APM, o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças⁸ é outra organização importante dentro da estrutura de ensino da PMBA, que se destina à formação e qualificação dos sargentos e soldados, que, juntos, são chamados de praças.

Esse estabelecimento de formação técnico-profissional também se destaca, dentro da estrutura organizacional da PMBA, pelas constantes relações profissionais que o diretor exerce, em decorrência da função pedagógica do estabelecimento policial militar, que se relaciona com outras Polícias Militares do país e recebe profissionais oriundas de outras Corporações.

O gráfico a seguir compreende uma amostra de treze oficiais pesquisados, verificando-se uma maior frequência de oficiais da cor branca, com 31% da amostra, os pardos claros com 8%, os pardos com 46% e, por fim, os oficiais de cor morena com 15%; registrando que não houve a presença de oficiais pardos escuros nem pretos na amostra.

Gráfico 6 – Cor dos Comandantes da EFAP, 1970 a 2005.



Fonte: Departamento de Pessoal da PMBA - Setor de Identificação.

⁸ O EFAP foi criado originalmente como Escola de Formação de Graduados e Soldados: EFGS. Com o advento da Lei de Organização Básica da PMBA (Lei nº 3.406, de 26/09/1975), passou a ser designada como tal.

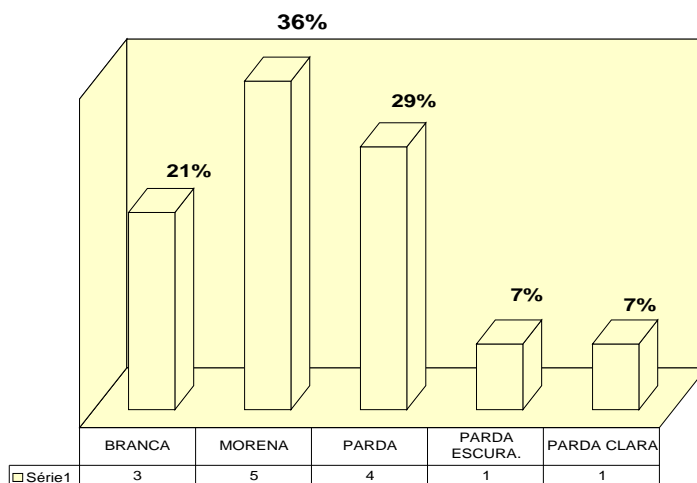
4.3. A Cor dos Oficiais Diretores do Departamento de Finanças

O Departamento de Finanças integra a estrutura de direção e se ocupa da administração financeira, da contabilidade e da auditoria dos recursos destinados para a execução das despesas da Corporação Militar Estadual⁹. Esse departamento tem grande importância na estrutura organizacional, por manter relações institucionais com a área sistêmica do governo do Estado, como a Secretaria da Fazenda e da Administração, a fim de executar os recursos orçamentários destinados a PMBA.

O período em análise compreende de 1977 a 2005, em decorrência de não ter sido identificada a cor dos oficiais que exerceram a Direção na época anterior ao período proposto neste estudo. Assim, a amostra é composta por 14 oficiais.

Como se observa nos dados do gráfico abaixo, foram registrados 21% de oficiais de cor branca, 7%, de pardos claros, 29% de pardos, 36% de morenos e 7% de pardos escuros, não sendo constatada a presença de oficiais de cor preta.

Gráfico 7 – Cor dos Diretores do Departamento de Finanças



Fonte: Departamento de Pessoal da PMBA - Setor de Identificação.

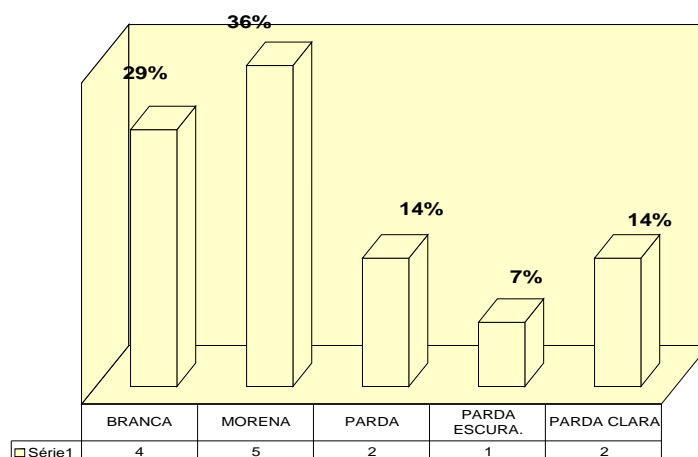
⁹ As atribuições do Departamento de Finanças estão contidas em vários documentos legais, como a Lei Estadual nº 3.406, de 26/09/1975 (Lei de Organização da PM) e Lei nº 7.251/1998 (Lei de Organização da PM) no art. 29. Com o Decreto 7.796 de 28/04/2000, o DF é definido como órgão consultivo e de orientação superior, segundo o art.4.

4.4. A cor dos Oficiais Diretores do DAL

O Departamento de Apoio Logístico¹⁰ representa outro órgão de direção setorial que atua no planejamento, coordenação, fiscalização e controle das atividades logísticas, em particular no suprimento e manutenção de material, como o bélico e de moto-mecanização (veículos), na conservação do patrimônio e realização de obras e licitações estratégicas para aquisição de veículos e armas.

É possível verificar, nos dados reunidos de quatorze oficiais identificados, que os de cor branca representam 29% e os pardos claros 14%; na parte intermediária das cores, os pardos foram 14%, e os mais pigmentados, os oficiais de cor morena com constituem 36% e os pardos escuros, 7%.

Gráfico 8 – Cor dos diretores do Departamento de Apoio Logístico.



Fonte: Departamento de Pessoal da PMBA - Setor de Identificação.

Essas informações dos gráficos, referentes aos órgãos de direção e extraídas do número dos oficiais que ocuparam diferentes funções dentro da estrutura organizacional da PMBA trazem algumas informações parciais sobre as relações raciais na Corporação Militar Estadual.

¹⁰ As atribuições do Departamento de Apoio Logístico estão contidas em vários documentos legais como a Lei Estadual nº 3.406, de 26/09/1975 (Lei de Organização da PM) no art. 21. A Lei nº 7.251/1998, no seu art. 21, traz atribuição de logística ao Departamento de Administração, que posteriormente retorna ao DAL.

Percebemos que, efetivamente, na história recente da instituição, nos quatro órgãos estudados – dois de formação e especialização dos oficiais e praças, um de execução e auditoria financeira e outro de logística –, há uma forte presença oficiais de pigmentação clara: os brancos e pardos claros. Os oficiais de pigmentação mestiça com menores características de cor e traços físicos negróides conseguem superar os oficiais de características européias, o que mostra uma instituição mestiça, porém que acolhe indivíduos que se afastam dos traços negróides.

Em relação aos oficiais de cor parda escura, percebemos que apenas quatro oficiais com traços negróides estiveram ocupando essas funções, que se destacam pela importância estratégica, relacional e, principalmente, no âmbito institucional, por serem consideradas como atividades de desempenho intelectual e de caráter simbólico para a Corporação.

É possível perceber uma distribuição de poder, de *fato*, direcionada aos oficiais de cor branca ou parda clara, o que se configura como uma desigualdade de oportunidades, numa instituição que apresenta com altos índices de mestiçagem. Se consideramos a significativa presença de pardos escuros no decorrer da década de setenta, é possível apontar atos de discriminação em relação à cor dos indivíduos portadores de traços negróides.

Na realidade, a ocupação dessas funções por oficiais com pigmentação de cor e traços negróides apresenta uma baixa frequência. Tais indicadores nos apontam uma preferência e uma exclusão para certas características de oficiais, por certo manifestações de racismo, pois nenhum preto, ou seja, um descendente direto de negro africano, conseguiu ser diretor desses órgãos, talvez por não apresentar a “boa aparência” exigida, expressão com que se evita falar de racismo na escolha dos oficiais para algumas funções, como bem sinaliza um informante:

No âmbito interno, ainda que ela ocorra, ela hoje ocorre de forma muito, muito escamoteada. Isso se dá mais de uma maneira, eu acredito, interpessoal. Agora, evidentemente, que você percebe algumas coisas. Por exemplo, o Departamento de Comunicação Social da Polícia Militar, desde a época em que eu entrei até hoje, por ser vitrine da Polícia, a gente vê que existe uma presença majoritária de oficiais brancos. Até loiros. Isso é uma coisa que já vem de muitos anos. Eu tenho 24 anos aqui dentro da Polícia e estou vendo sempre isso. Embora você tenha oficiais negros, mas assim os que aparecem, exceto o Diretor, o Titular do departamento, eles são realmente aqueles oficiais que são designados para o trato com a imprensa, que são designados para fazer os serviços de acompanhamento, de representação, normalmente são oficiais não-negros. (Maj. PM P.S.P.S.: aspirante em 1986).

Podemos perceber, pelas evidências já delineadas através dos dados e dos discursos de vários oficiais, que a categoria importante, no âmbito da PMBA, não é a “raça”, mas a “cor”. Essa categoria pode mobilizar estereótipos e preconceitos, para o acesso ou não à Academia de Polícia, em particular nos últimos anos da década de sessenta e início da década de setenta, como também na ocupação de funções vistas como “esteticamente” e culturalmente destinadas aos brancos.

Nessa perspectiva, especulamos que a distribuição dessas funções de direção – definidas como atividades intelectuais no âmbito da PMBA, um “lugar” com forte presença de brancos e pardos claros –, com baixa presença de pardos escuros, talvez constitua uma manifestação de racismo, engendrado por escolhas preferenciais que a instituição reproduz da sociedade baiana. Tal visão pode também ser atribuída ao fato da atividade do policiamento ostensivo ser vista como perigosa, de trato com o povo, com grande exposição à criminalidade, e, por consequência sem valor intelectual no âmbito da sociedade e da própria PMBA.

4.5. A cor dos Oficiais Comandantes do CPC

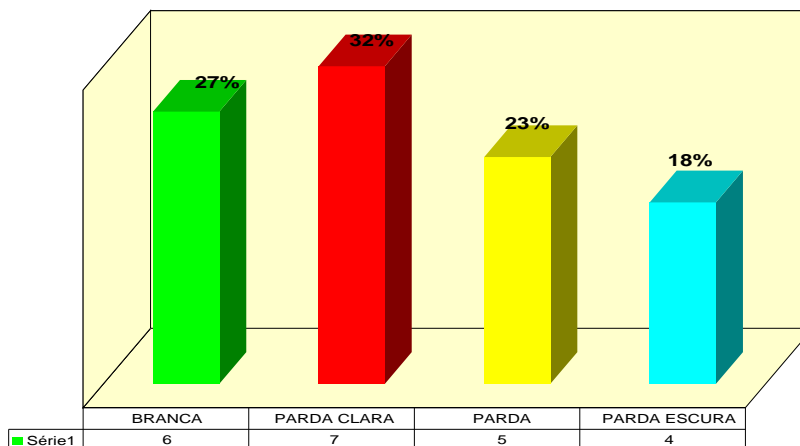
Na atual estrutura organizacional da PMBA, o Comando de Policiamento da Capital é um órgão executivo vinculado à Coordenadoria de Operações cujo objetivo é planejar e fiscalizar a execução do policiamento ostensivo na cidade do Salvador, através dos Batalhões e Companhias Independentes de Polícia Militar. Entretanto, durante a década de setenta, o CPC tinha a responsabilidade de atuação junto às Unidades Operacionais na Região Metropolitana.

Esse órgão executivo tem grande destaque nas atividades do policiamento ostensivo por estar a todo momento a intervir no conjunto de ações planejadas por outros órgãos no campo da Segurança Pública.

Como poderemos perceber no gráfico seguinte, o tamanho da amostra é significativo, devido à complexidade e à dinâmica que as atividades do policiamento ostensivo exigem dos comandantes, caracterizadas por um dedicado acompanhamento do desempenho das ações dos Batalhões e Companhias Independentes, a exemplo do Carnaval na Capital baiana.

Portanto, foram pesquisados, entre os comandantes do CPC, vinte e cinco oficiais que constituíram a amostra. Foi constatado que 27% dos oficiais eram brancos, 32% pardos claros, 23% pardos e 18% pardos escuros. Não identificamos oficiais de cor morena nem preta nessa amostra.

Gráfico 9 – Cor dos Comandantes do Policiamento da Capital, 1976 a 2005.



Fonte: Departamento de Pessoal da PMBA - Setor de Identificação.

Esses dados apontam que os oficiais de cor mais clara, os brancos e pardos claros, totalizam 59%, diferente dos pardos (oficiais mestiços, mas com poucos traços negróides em termos de cabelo e fisionomia), que constituem 28% da amostra. Os pardos escuros constituem 18% (04 oficiais), a maior taxa em um órgão da PMBA. Ao compararmos com os órgão de direção (APM, CAFAP, DF e DAL) que totalizaram, no conjunto, 04 oficiais, pode-se especular que esses oficiais de cor parda escura podem estar sendo considerados como mais qualificados para o exercício da atividade de segurança pública.

É possível perceber que os oficiais de cor mais pigmentada e de traços negróides (pardos escuros) conseguem uma maior inclusão na atividade finalística da PMBA, a atividade de rua ou a execução do policiamento. Essas atividades são vistas como um “trabalho de força”, sem a necessária qualificação intelectual por parte daqueles que a exercem, como afirmam os informantes:

Tivemos épocas que os visualizados, que a área administrativa, que o pessoal naquele momento que prestava seu serviço na parte de administração tinha suas contemplações, era contemplado, em detrimento da área operacional. Agora agente vê a área operacional sendo realmente visualizada, sendo contemplada, sendo beneficiada, sendo reconhecida. (Cel. PM N.R.M., ex-comandante do CPC).

Agora eu seria cínico, se eu que abstraísse que, nas atividades operacionais, as vezes até “hollywoodianas”, você consegue fazer um nome, você consegue se colocar numa moldura como eficaz, como eficiente, como dedicado; e consegue atrair a simpatia dos julgadores. Constrói, às vezes, uma carreira puramente policial, ou excessivamente policial. (Cel PM A.B.R., atual diretor do Departamento de Comunicação Social e da Ouvidoria).

Um informante, questionado onde estão os oficiais de cor ou os mais pigmentados, afirma que estão em atividades operacionais, enquanto outro admite a existência de um estereótipo sobre a atividade operacional, vista como uma atividade de força, de contenção, que tem um lugar racializado, não valorizada por supostamente dispensar a capacidade intelectual:

Acredito que estão mais na atividade operacional. (Cel. PM A.B.R.).

Atualmente, existe uma tendência de valorizar muito o oficial dito operacional, mas é muito difícil. Por que ele, o operacional, ele se isola somente naquele contexto. Até capitão ele vai bem, porque é operacional. Mas, quando se reclamam dele outras habilidades complementares, ele às vezes tem dificuldades. Então, a corporação tem chamado muito este oficial operacional, para que ele seja também um pensador. (Cel. PM D.C.M., atual comandante da APM).

Apesar desse preconceito quanto ao exercício da atividade operacional, — em que o oficial deve utilizar o uniforme operacional, representada pelo uso do coturno como signo do “ser operacional” –, o comando do CPC possibilita grande visibilidade, por requerer do oficial um contínuo planejamento, a mobilização de recursos humanos e materiais, contatos com diferentes órgãos governamentais, não-governamentais, empresas privadas, em âmbito nacional e multinacional.

As interações profissionais entre os oficiais comandantes e aqueles que os procuram para a execução do policiamento, em muitas oportunidades, se dão à distância. Algumas vezes, elas se realizam através de um oficial subalterno, em outras, por meio eletrônico, naturalmente sem o contato *vis-à-vis* com o cidadão comum, ou o representante de órgãos públicos ou privados.

A dinâmica das relações sociais do comandante do Policiamento da Capital permite vivências de toda ordem, dado o caráter institucional da função. São relações produzidas com grupos sociais de diferentes estratos, que podem expressar certa carga de racismo de maneiras diferentes.

Alguns informantes relatam situações de racismo, mesmo que a farda represente um vetor de sublimação da adscrição, juntamente com a investidura de cargo ou função que representa o Estado. O fenótipo, de pronto, sempre é acionado como uma barreira. Percebem que o racismo não respeita os galões¹¹ de sua patente, e que ser um oficial “pigmentado” não significa ultrapassar as situações que o racismo produz nas relações inter-raciais, como apontam os informantes:

Uma equipe de São Paulo estava fazendo uma reportagem sobre o carnaval. E me ligaram. Quem me ligou foi da Bahia que me conhecem e tal, mas eu não sabia que era uma equipe de São Paulo que faria esta reportagem comigo. Eu fui para esse local. Lá um cidadão disse que estava esperando o Coronel Mascarenhas para fazer uma reportagem a nível nacional. Eu digo: - Infelizmente o Cel não vai mais fazer a reportagem não, porque ele já está aqui. Aí foi desculpa de um lado, desculpa para outro... Não posso fazer uma leitura se o coronel que eles estavam querendo era um coronel gordão, ou se era a cor da pele mesmo... (Cel. PM N.R.M.: atual Comandante do Policiamento da Região Leste da Bahia).

Em termo de policia não. Em termo de policia não. Eu sei que tem em alguns locais, alguns ambientes, não é? A gente percebe. Mesmo sendo um coronel, você chegando em um ambiente onde o camarada não sabe quem é coronel, quem é capitão, se tiver um capitão branco, se eu tiver com o ajudante de ordem, o cara vai se dirigir pra ele. Se tiver também cheio de medalha e tudo, é claro que o cara vai te identificar. Mas a gente percebe... Chegar num ambiente, se tiver varias pessoas também civis, fardados e tiver varias pessoas lá brancas, de paletó, gravata, o pessoal vai... Já é normal, o cara já se dirige primeiro ao branco pra falar, como se o branco fosse pagar a conta, coisas desse tipo, de que esse aqui é o chefe... Sempre nessa linha, a gente observa sempre isso. Em qualquer lugar aonde a gente chega, se não for conhecido, se o cara não identifica de imediato assim, ele vai e procurar o branco pra poder falar, pensando que é o coronel... (Cel. A.J.R.S.: atual Comandante Geral da PMBA).

¹¹ Galões são as representações simbólicas de cada patentes dispostas nos uniformes sobre os ombros dos oficiais.

4.6. A Cor dos Oficiais Chefes da Casa Militar

A Casa Militar do Governador da Bahia é um órgão de assistência, assessoria e representação, com diversas atribuições dentro da estrutura burocrática do governo, dentre outras a de executar a segurança ostensiva e velada do governador e de autoridades policiais e militares¹² (ARANHA, 1996).

A chefia da Casa Militar embora seja exercida por um oficial da PMBA no posto de coronel, tem grande autonomia na sua gestão burocrática e principalmente política por não estar subordinada ao Comandante Geral da PMBA. Segundo o regimento daquele órgão, é também atribuição do chefe da Casa Militar:

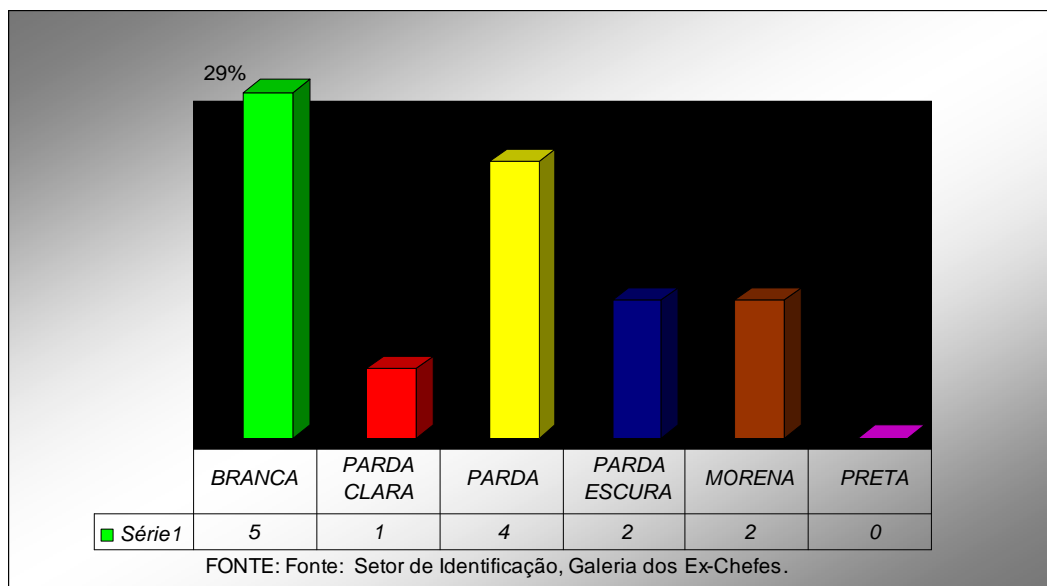
Transmitir ao Secretário de Segurança Pública e ao Comando Geral da Polícia Militar as ordens e diretrizes do Governador do Estado, relativas a assuntos policiais-militares e de Segurança Pública. (Ibid. p.897).

Há uma visão do senso comum em relação aos integrantes da Casa Militar, partilhada por aqueles que a compõem, de que eles atuam junto a autoridades ou pessoas que decidem as políticas de gestão do Estado. Desse modo, as ações da CMG extrapolam o gabinete do governador e do vice-governador, pois seus membros estão distribuídos em diversas secretarias de Estado, no Poder Legislativo e Judiciário, no Ministério Público.

A escolha do titular dessa função normalmente obedecia a critérios políticos, em decorrência do fato de ela constituir um ato pessoal do governador do Estado, associada a alguma indicação de oficial no posto de coronel de sua “confiança”.

¹² Ver o Decreto nº 834, de 19/12/1991.

Gráfico 10 – Cor dos Chefes da Casa Militar do Governador da Bahia, 1970 a 2005



Como podemos observar no Gráfico 10, os números compreendem quatorze oficiais identificados, que estão distribuídos nas categorias com a seguinte frequência: cor branca com 29%, a parda clara 14% e a parda 22%, enquanto que a cor morena apresenta-se com 14% e a parda escura com 21%. É evidente que existe um predomínio dos oficiais de pigmentação mais clara (branca e parda clara), os quais, juntos, somam 43% da amostra, enquanto que os mestiços de pele clara, com ausência de traços negróides chegam a 22%; já os oficiais de cor morena representam 14%.

Em relação aos oficiais de cor parda escura, eles, mesmo citados na galeria de chefes da CMG, são dois oficiais que, na realidade, não foram nomeados, mas acumularam a função em decorrência da exoneração dos titulares, passando a responder temporariamente, enquanto o governador da época escolhia outro titular. Um deles integrava o quadro de oficiais da CMG, e o outro oficial, que na época era o comandante geral, acumulou as duas funções por curto período.

Tais episódios parecem não ter importância histórica, mas estão revestidos de um sentido simbólico em relação à cor do indivíduo. Se, no primeiro caso, o oficial que servia na CMG poderia ou não ser nomeado em definitivo, a depender de um gesto do governador. Talvez os requisitos de “boa aparência” lhe faltassem para ocupar uma função de destaque no plano governamental.

Se existia uma preferência, um padrão de cor para CMG, é possível afirmar que nem “socialmente branco” o oficial pardo escuro teria a possibilidade de ser o titular da função. Portanto, o sistema de valores, os padrões estéticos são rigorosos para qualificar, mesmo um mestiço de traços negróide, como revela o informante:

Esse lá é padrão diferente. Lá é... Isso sempre foi observado, não sei se pela tradição lá na Casa Militar, mas sempre foi colocado como um local de representação. Num local de representação, você não tem negro. Não existe isso, essa cultura de colocar negro. O único gabinete que você vai encontrar negros e no meu aqui. É cultura geral... (Cel. PM A.J.R.S.: atual Comandante Geral da PMBA).

Mas se, por um lado, é possível apontar um padrão racial para aqueles que devem integrar os quadros da CMG, por outro, existem as exceções nas quais o esforço pessoal possibilita o reconhecimento e a inclusão no mundo do “branco”, que podem ser indicados para funções importantes, porém subalternas:

Trabalhei no gabinete do governador na Casa Militar, recebi a Medalha de Comendador, que é uma medalha de distinção muito grande para aqueles que trabalham. Não vi nenhum problema por ter sido negro. [...] foi o maior tempo que eu passei. Eu passei quase oito anos; sete anos e oito meses na Casa Militar. (Cel. PM D.C.M.: atual Comandante da APM).

4.7. A cor dos Comandantes da PMBA

A Polícia Militar da Bahia é um órgão em regime especial de administração direta, ligada à estrutura da Secretaria da Segurança Pública, com a destinação constitucional de preservação da ordem pública.

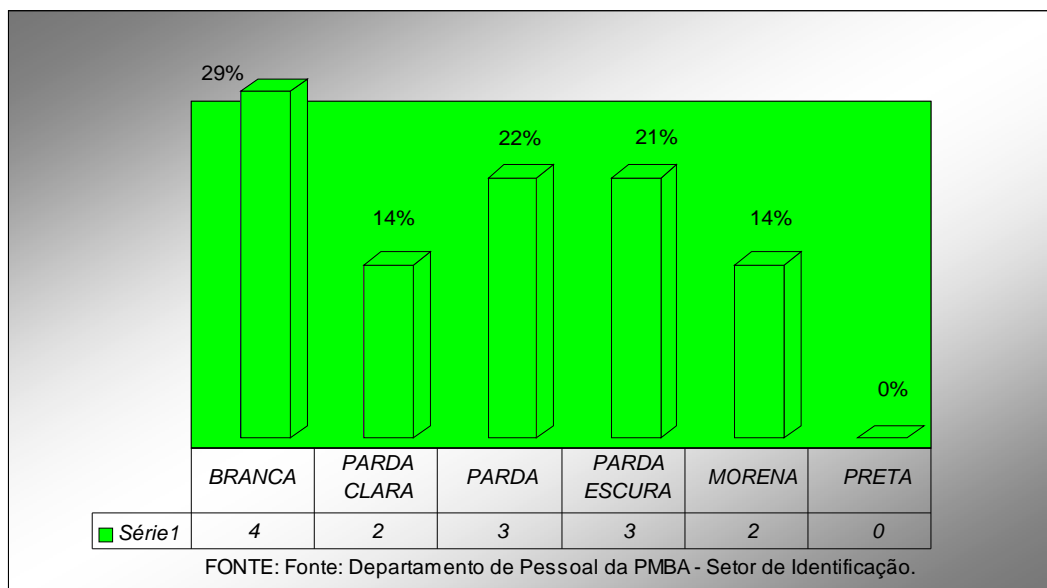
Suas atribuições, como integrante do Sistema de Defesa Social, capilarizam-se nas diversas atividades em que o Estado se faz presente, executando o policiamento ostensivo de diferentes tipos (ações e operações), os processos, como a utilização dos meios de locomoção (a pé, motorizado, montado), em diferentes modalidades de execução, como o patrulhamento, as diligências e as escoltas (ARANHA, 1997).

As atribuições gerais da função do Comandante Geral estão contidas na Lei de Organização Estrutural e Funcional¹³, e, em decorrência delas, é permitido ao titular se relacionar com diferentes autoridades nos diversos poderes que integram o Estado da Bahia.

Nesse sentido, a visibilidade que a função lhe traz permite ao Comandante Geral, se assim quiser, ser visto e ouvido nos meios de comunicação, por ser o representante máximo da Corporação Militar Estadual.

Dos dados coletados, de quatorze oficiais pesquisados no período de 1970 a 2005, identificamos que 29% dos oficiais que comandaram a PMBA eram de cor branca, e os oficiais de cor parda clara foram 14%. Isso significa que 43% de oficiais tinham de traços típicos do branco europeu. No meio da escala cromática, os oficiais de cor parda estão representados com 22%, enquanto que os oficiais mestiços, de cor morena são 14%. No outro lado, os oficiais de cor parda escura estão representados com 21%, sem que tenha havido registro de oficiais pretos no comando da PMBA nesses últimos trinta e cinco anos.

Gráfico 11: Cor dos Comandantes Geral da PMBA, 1970 a 2005



A partir desses dados da amostra da presença das cores dos oficiais nomeados para a função de comandante geral, introduziremos trechos do discurso de nossos

¹³ Ver Decreto nº 7.796/00 de 28/04/00, em especial o art. 10.

informantes, nos quais se destaca a forma acidental como um oficial pardo escuro foi levado a ser nomeado para essa função:

Ele mandou a banda de música para a missa do ex-governador Juraci Magalhães, que era inimigo de ACM. Aí foi o estopim. Ele aí pediu as contas dele, foi embora... Aí Jorge assumiu, uns 5 ou 6 meses também, até esperar o governador encontrar um oficial. Aí trouxe o Durval, que é irmão de Manoel Brás. (Cel. PM A.S.P.B., ex-Comandante Geral).

Esse relato se reporta a uma ação do Cel Carlos Alberto Ponzi, oficial do Exército, que comandava a PMBA (nomeado em 23/03/71 e exonerado em 23/09/71), quando foi nomeado o Cel PM Jorge Silva Freire, identificado como pardo escuro, que relatou sua percepção quanto ao racismo que existia na sua época:

Rapaz, esse negócio de preconceito racial sempre existiu, não é?. E, em nosso tempo, também não se escapava. Sempre existiu, mas eu nunca liguei, entendeu? Embora eu seja preto, nunca dei bola. Para mim não existia isto. (Cel. PM J.S.F., ex-Comandante Geral).

É possível perceber, no depoimento do informante, uma identificação de sua condição de negro e a afirmação de tal condição, entendendo que, na sua trajetória profissional, não seria um acontecimento possível para alcançar tal função:

E quando a gente vê essas coisas e aprende: que a vida vale muito pouco, tem que ter muito cuidado com ela. Porque, no fim, não dá em nada, desde a família. Eu, por exemplo, nunca dei bola. Pra mim, passar por cima... Nunca dei ibope. Cheguei ao posto de ser comandante geral. (Cel. PM J.S.F., ex-Comandante Geral).

Essa presença, por vezes incidental, de pardos escuros, diluídos nas categorias fluidas e polissêmicas da escala racial brasileira, tem servido para afirmar o ideal da democracia racial do país. Todavia, podemos perceber que são situações acidentais que colocam esses “mestiços” escuros na história de uma instituição como a PMBA.

É possível observar, na dimensão profissional, que, para se chegar a ocupar tal função, os oficiais precisam ter alguns requisitos fundamentais, como a qualificação profissional, e, na dimensão relacional, a capacidade de atrair forças sociais e políticas que os auxiliem na mobilidade dentro da hierarquia policial militar, pois somente a capacidade intelectual não garante ao oficial negro progredir no oficialato:

Eu tive notícias, eu tive notícias de que muitos companheiros, por terem a tez negra, eram preteridos na sua ascensão funcional. E tem um caso até de um excelente capitão, um homem inteligentíssimo, e que ele limitou-se a chegar ao posto de capitão, e não quis fazer o CAO. De lá ele completou o tempo e foi pra reserva. Um homem de uma capacidade intelectual muito grande. Hoje é falecido. (Ten Cel. PM RR C.A.S.M.: aspirante em 1972).

Entretanto questionado sobre a possibilidade de um oficial branco concorrer com um oficial negro ou com traços negróides, o mesmo informante é enfático:

Eu vou dizer que (pausa), em termos de possibilidade, aí fica empatado. Agora, em termos de conhecimento político, tanto faz um como o outro. Se o negro tiver maior cacife político do que o branco, ele vai no lugar... (Ten Cel. PM RR C.A.S.M.: aspirante em 1972).

Aqui, o informante traz uma visão de que, mesmo sendo uma pessoa de cor, na medida em que se aprofunda a disputa por posições na hierarquia da PMBA, é possível verificar que os não-brancos (morenos, pardos escuros, e pretos) não aceitem a condição de subalternidade nos postos da oficialidade, o que não significa assumir uma posição política de negritude, mas expressar a consciência de que o preconceito existe, como explica outro informante:

A discriminação está aí, ela existe. Mas, no meu consciente, ela existe, vai existir por muito tempo, mas eu vou passar por cima dela que nem um trator. Aquele que se puser no meu caminho com esse tipo de ato vai se capar, que eu vou trucidar. E o sistema, ele está aí para isso, o sistema é assim, ele é que nem a seleção natural, se você é forte, você sobrevive, se você for fraco, você morre... (Maj. PM L.R.O.M., atual comandante do Grupamento Aéreo da PMBA).

4.8. A cor dos atuais Coronéis da PMBA

O oficial, no posto de coronel da PMBA, tem em média um tempo de serviço na instituição de trinta anos. Durante esse período, é possível que tenha exercido diferentes atividades desde o início da carreira, como tenente, e nas proximidades do final da carreira, como tenente-coronel, alternando atividades ora mais de execução, ora de planejamento e assessoria.

É possível afirmar que existem aqueles oficiais mais voltados para a atividade operacional (policimento ostensivo), que necessitam de um maior contato com as comunidades, de enfrentamento diário com a criminalidade. Mas, mesmo nas unidades operacionais (Batalhões e Companhias Independentes), o trabalho dito intelectual sempre está presente, inclusive alguns que requerem um grau de especialização, como o planejamento do policiamento, a licitação de bens e serviços e as atividades de corregedoria.

Por outro lado, existem oficiais que, em suas carreiras, atuaram em órgãos de direção, como em estabelecimentos de ensino (APM, CEFAP), de execução orçamentária (Departamento de Finanças), de controle de pessoal (Departamento de Pessoal), de correição (Corregedoria), atuando no policiamento ostensivo de forma pontual, em eventos como partidas de futebol, micaretas, carnavais e datas comemorativas.

Em termos comparativos, essas atividades, exercitadas no âmbito da PMBA, em alguns momentos parecem que estão juntas ou se complementam. Entretanto, é possível ver uma grande diferença simbólica e social entre os oficiais que atuam nesses segmentos, como afirma um informante:

Durante um período na polícia militar, eu vivenciei um mito de que os bons não estavam na atividade operacional. Estavam sempre na atividade-meio. E isso, de certa forma, foi verdadeiro. Mas o que nós estamos vivenciando hoje, pelo menos nessa última década, é justamente o contrário. O que nós temos observado é que está havendo uma procura muito grande pelo exercício de funções nas atividades operacionais, até porque há os estímulos financeiros. Vamos dizer assim, a aferição de méritos está voltada para a área operacional. (Cel. PM RR A.J.F.M., ex-comandante da APM).

Se, por um lado, a atividade operacional era vista como uma atividade sem reconhecimento, um lugar “racializado” na PMBA, por outro, na visão do atual comandante, o oficial operacional tem importância simbólica e efetiva para o êxito das atividades do policiamento. Já outro coronel entende que a “atividade de rua” deve ser um rito da passagem, uma marca que possibilite ao futuro coronel saber comandar:

Aquele que está sempre disposto a ir pra rua, não mede sacrifícios... Você coloca, identifica pra colocar em uma viatura, e ele sabe o que vai fazer. Ele não fica restrito a ficar documentando coisa em papel... Aquele que vai pra ponta, verificar o que está acontecendo lá na ponta... (Cel. PM A.J.R.S.).

Com certeza, com certeza. Sou completamente contra. Veja bem: a destinação natural do oficial é gerir a proteção da sociedade. É ser policial, executando a atividade-fim. Para você chegar ao coronelato, você há de ter feito essa tarefa de alguma forma. Você agrega experiência, você cumpre a destinação. Quando você retira este critério, permite o que seria uma acidentalidade estar se transformando numa naturalidade. Permite que oficiais que nunca se envolveram com as questões de proteção da sociedade, diretamente, lá no bairro, na rua, na cidade, cheguem ao coronelato... (Cel. PM A.B.R., atual Diretor do Departamento de Comunicação Social e Ouvidor da PMBA).

É possível que esse lugar “racializado” tenha se tornado atrativo, em decorrência da visão de um comandante que assume sua negritude e que, em diferentes momentos, sofreu preconceitos e discriminações, como já assinalou neste trabalho.

As marcações simbólicas com que os sinais de adscrição demarcam a atividade operacional deixaram de ser negativas e se tornaram significantes, positivas para o êxito na carreira do oficial baiano. Contudo, a cor da pele não se destaca como um atributo que restrinja a ocupação do cargo de comandante, na realidade das relações raciais na PMBA, como enfatiza o atual comandante Geral:

Agora eu estou sendo muito sincero nessa questão, dessa entrevista. A gente tem casos que você não pode nem observar a questão da cor, é mais a questão da capacidade operacional, do administrativo ou do oficial. Independe de cor, se é negro ou branco não é?. Mas tem que ser... A maioria dos oficiais é negra, se isso fosse verdade. Se a maioria dos oficiais é negra, por que tem poucos negros no comando? Ai você teria de verificar a qualidade dos oficiais negros. O que é que faz com que... Por que se colocou os oficiais no comando? Primeiro é a disponibilidade daquele homem, para o trabalho. Eu conheço muitos camaradas que hoje estão sem função. Por quê? Porque você olha, fulano de tal, esse aí não quer nada... Vamos botar fulano, porque eu sei que fulano vai dar resposta. Eu sei que fulano vai trabalhar. Vai me dar respostas. É assim que se vai escolhendo. Não é nem por questão de cor, negro... Não sei no passado, mas hoje pelo menos...

Entretanto, se, nesses últimos anos, como afirma a seguir o informante, as escolhas dos comandantes não decorrem da cor do oficial, ele revela uma dúvida em relação ao passado recente da instituição:

No passado, não sei se alguém poderia ter escolhido, por exemplo, vou mandar pra Itabuna, vou mandar um cara negro, porque lá a comunidade não aceita. Eu vou fazer doze anos aqui dentro, acompanhando de perto os comandantes gerais, e não percebi, em nenhum momento, na intenção deles, alguma coisa relacionada a isso. Eu sempre fui muito bem aceito com meu trabalho e sempre muito bem aceito pelos comandantes. Porque eu estava sempre disposto, trabalhando... Até hoje é fácil você chegar meia noite, uma hora, duas horas da manha... E nunca percebi nenhum tipo de coisa: não, vamos botar fulano de tal, porque, não pode botar negro... Não sei se não falavam por causa de mim, também porque podia me ofender com alguma coisa, mas eu não percebi nenhum tipo de discriminação nessa linha. (Cel. PM A.J.R.S.).

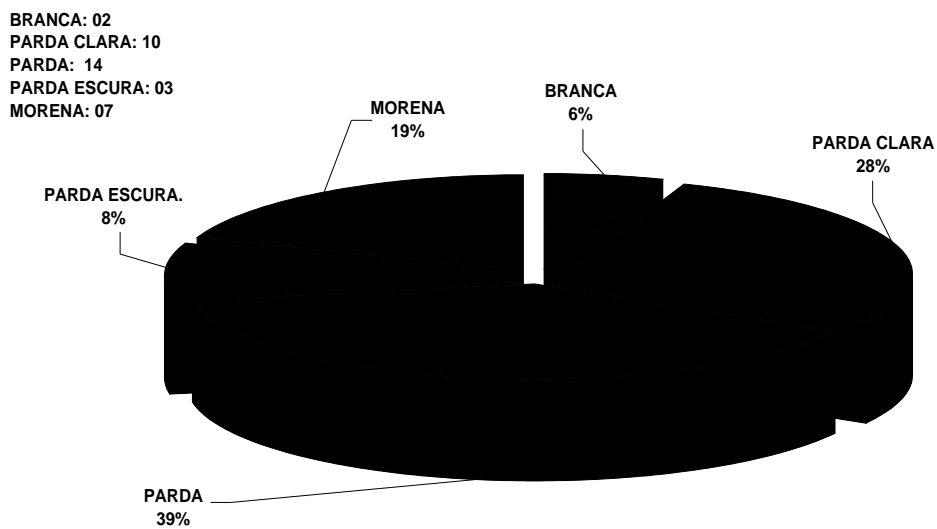
Percebe-se que, segundo o discurso do informante, o esforço pessoal e a dedicação ao trabalho podem superar as barreiras raciais. É como se os oficiais mais pigmentados, de traços negróides, precisassem compensar a pouca visibilidade, a imagem de inferiorizado, com demonstrações efetivas de atuação, principalmente no policiamento ostensivo, o lugar racializado, que passou a ser um campo de disputa, em decorrência da sua visibilidade, deixando-se a perspectiva da “boa aparência”.

Parece que os signos da adscrição dos oficiais “negros” são sublimados em nome da solidariedade corporativa. O *status* de “colega de turma” permite uma identificação que transpõe os estereótipos, pelo reconhecimento de pertencer a um grupo de filiação corporativa, mesmo porque o preconceito e a discriminação são condenados sem reservas, quando declarados ostensivamente. Mas presença de um oficial pigmentado, designado para comandar, serve para justificar a regra pela exceção:

É eu não acho que tenha diferença, eu não vejo. Eu francamente, dentro da corporação, eu não consegui perceber, assim, diferenciação racial. Quer dizer, não botar o sujeito pra comandar, porque [...]. Eu fui substituído por Praxedinho, pequenininho, escuro, meu colega de turma, meu amigo. Sem traumas, sem problemas. Eu não vejo que, dentro da corporação, tivesse essa separação racial, assim, específica, dirigida, direcionada. Tem, volto a dizer a você, o caldo de cultura, que, inconscientemente, agride a população brasileira, está certo? Que não deixa de ter essa inconveniência racial, não é nem racial, mas de apresentação. Veja bem, o perfil do belo, no Brasil, passa necessariamente pelo branco. Isso é o que eu quero que você entenda. Não é em razão da raça, mas em razão da estética, em razão da estética! Eu vejo mais por aí, pela estética. Se tiver um negro esteticamente bonito, ele vai estar lá, ele vai estar numa boa... Pode não estar bem em relação ao branco bonito, porque o branco bonito é, na nossa convicção, quer dizer, da cultura brasileira, mais bonito que qualquer um, que qualquer coisa... (Cel. PM RR V.O.L.).

Se a cor do oficial não significa uma barreira para a ascensão dos oficiais pigmentados, com traços negróides, na hierarquia da oficialidade baiana, na visão do atual comandante geral, os dados do gráfico, abaixo extraídos de trinta e seis oficiais no posto de coronel, que se formaram no Curso de Formação da APM na década de setenta, apresentam a seguinte composição das categorias raciais: os oficiais de cor branca estão representados com 6% e os de cor parda clara com 28%.

No lado oposto da escala cromática, os oficiais de cor parda escura são representados por 8%, os de cor morena são 19%, enquanto que, na escala intermediária, os oficiais de cor parda representam 39% da patente de coronéis.

Gráfico 12: Cor dos atuais Coronéis promovidos nas turmas de 1970 a 1978

Fonte: Departamento de Pessoal da PMBA - Setor de Identificação.

Questionado a partir do senso comum sobre a baixa representação de oficiais mais pigmentados ou de cor, no coronelato da PMBA, um informante explica esse fato como uma herança da exclusão dos negros na história da sociedade baiana, atribuindo ao Estado sua condição de subalternidade e, portanto, justificando a baixa representação de pessoas de cor ou de traços negróides na PMBA:

Eu acho o seguinte: que isto é fruto não de um momento exato, mas de uma característica do Estado. Do Estado... O Estado, realmente, ele estabelece uma separação. Então, a PM acompanha isto aí. Então, os mais preparados são os mais brancos, os oriundos da classe branca, da cor branca, aliás, da raça branca, porque são preparados, não foram estigmatizados ao longo de sua história, não foram excluídos como os negros. Então o negro, hoje, que se inclui ele consegue, mas são poucos os que se incluem, porque eles foram vítimas do processo, afastados do processo. Mas, quando eles chegam lá, eles tem dado conta do recado. Nós vemos ali, na Corporação, homens negros ocupando seus espaços, mas existe isso, fruto do trabalho do Estado. Não é uma coisa da Corporação isolada. (Cel. PM D.C.M.: atual Comandante da APM).

Outro oficial, porém, reconhece a sua cor pigmentada, percebe que, em decorrência da competição entre as categorias raciais na PMBA, somente aqueles mais qualificados entre as “cores” dos oficiais podem compor a cúpula da instituição, não identificando a prática de racismo:

Eu fui para uma reunião, recentemente na OAB, com o pessoal ligado ao Movimento Negro, outros e outros. E lá se questionava muito sobre a cúpula da corporação. Eu disse: Olhem, vamos começar pelo próprio comandante, afro-descendente. O coordenador: afro-descendente. O comandante do CPC: afro-descendente. O comandante dos Bombeiros: afro-descendente. O subcomandante dos Bombeiros: afro-descendente. Tem dois coronéis lá: afro-descendentes. Só aí eu me lembrei de cinco ou seis... Entendeu? Ou seja: pra você formatar a cúpula, não há necessidade da cor da pele nada não... É um conjunto, é um funil, e aquele funil não precisa de cor de pele não. São idéias que, às vezes, é a própria instituição que passa para instituição... Não sei, não sei... (Cel. PM N.R.M., atual comandante do Policiamento da Região Leste).

Mas outro oficial, de pele clara, percebe, ao comparar a PMBA com a Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, que a presença de oficiais no posto de coronel é mais representativa naquele Estado do que na Bahia, embora não aponte uma explicação para este fenômeno racial:

Porque tem, por exemplo, na polícia militar do Rio de Janeiro, mais do que na Bahia. Interessante... A gente observa que, na polícia militar do Rio, o número de coronéis afro-descendentes é maior, proporcionalmente maior do que aqui na Bahia. (Cel. PM RR A.J.F.M., ex- comandante da APM).

Assim, a composição das cores dos coronéis que estão em atividade na PMBA pode ser vista como mestiça, com representação dos diferentes tipos raciais conforme demonstra a tabela abaixo, entretanto, percebemos que há uma correlação das cores na mobilidade das patentes.

TABELA 03: As possibilidades de promoção a coronel entre as cores.

Cor	Período de Formação 1970-1980 %	Cor dos Coronéis Promovidos 1970-1978 %	Possibilidade de Promoção a Coronel nas turmas 1970-1978 %
Branca	2,9%	6%	13%
Parda clara	4,9%	28%	12,66%
Parda	6,9%	39%	12,61%
Morena	4,1%	19%	10,60%
Parda escura	2,1%	8%	8,82%
Preta	0,1%	00%	00%

Fonte: Atas de Formatura do CFO; Setor de Identificação da PMBA; Almanaque dos Oficiais.

Muito embora possamos perceber que a PMBA tem, em seu quadro de oficiais que estão no posto de coronel, formados no período de 1970 a 1978, uma diversidade de cores, que reproduz as combinações de tipos descendentes das matrizes raciais brasileiras – o branco europeu, o índio e o negro africano –, os dados apontam que, na medida em que a cor do oficial é mais escura, ou apresenta traços negróides, a possibilidade de alcançar o coronelato se torna menor do que daqueles oficiais brancos, com traços do fenótipo europeu.

Verificamos na tabela 03, que em primeiro lugar das categoriais de cor estão os oficiais de cor branca. Da amostra da década de formação (1970-1980), tivemos 2,9% de oficiais brancos sendo que destes 6% conseguiram alcançar a patente de coronel PM, com um êxito de 13% entre as demais categoriais de cor.

Em segundo lugar temos os oficiais de cor parda clara que no período de formação (1970-1980) alcançaram um índice 4,9%, com êxito na locação da patente de coronel em 28%, aferindo um percentual de 12,66% de chances em conquistar uma patente de coronel.

Ao comprarmos estas duas categoriais de cor que mais apresentam as características do “branco europeu”, observamos que mesmo com uma baixa representação na cor das turmas no período de formação (2,9%) mas alcançaram 6% de representação na patente de coronel, estes oficiais foram os que mais conseguiram arregimentar as melhores condições para mobilidade com 13% na referida patente, contra 12,66 dos pardos claros.

Na escala intermediária, temos os oficiais pardos que atingiram o percentual de 6,9% no período de formação, quando destes 39% conseguiram ascender a patente de coronel, ficando em segundo lugar no êxito de alcançar a citada patente com 12,61% de chances de atingir o último posto da PMBA.

Observamos que os oficiais de cor morena, representados com 4,1% dos oficiais formados entre 1970 a 1980, conseguiram um percentual 19% no posto de coronel, com êxito de 10,60% entre as categoriais de cor dos oficiais.

Em relação aos oficiais de cor parda escura, na década citada, na tabela registrou o percentual de 2,1%, tendo estes oficiais com características de negróides, uma frequência de 8% no posto de coronel; tendo registrado a probabilidade de ser um coronel em 8,82%.

Já em relação aos oficiais de cor preta, com uma frequência de 0,1% identificado no período referenciado, constatamos que não há registro de que essa categoria de cor tivesse chegado ao posto de coronel, apresentando um percentual negativo para o acesso a patente de coronel na PMBA.

Em relação aos dados, podemos apresentar uma conclusão parcial em relação a patente dos coronéis, que há uma hierarquização no sentido da posição da cor dos oficiais, em que a cor serve como definidora de fronteira para ingresso e mobilidade na patente e conseqüentemente na ocupação dos cargos destinados ao coronelato.

Portanto, o sistema de valor e as crenças quanto à cor dos oficiais demarca sua inclusão, exclusão ou sub-inclusão. As características físicas, somáticas, em particular a cor da pele com os traços negróides representam um sentido, uma visão de uma organização policial militar cuja ordem natural dispõe os oficiais num enquadramento racial, cujos mecanismos operados através dos estereótipos pela discriminação, potencializam os brancos, pardos claros e pardos, ao *status* elevado, as melhores oportunidade de alocação nas funções, ao poder de mando, enquanto que os oficiais de cor parda escura podem ser vista como uma “minoría privilegiada”, portadora de um esforço individual para superar as situações de racismo, seja por uma conformação racionalizada, seja pela negação de pertencer a farda.

Desse modo, os oficiais pardos escuros e pretos são no contexto das categorias de cor da oficialidade da PMBA que mais sofrem os efeitos do preconceito racial na instituição miliciana baiana. As marcas socioculturais se utilizam da cor e dos traços fenotípicos para submeter e colocar os não-brancos “autênticos”, por assim dizer, as posições subalternas, entretanto, é possível afirmar que tais manifestações de racismo não são individuais nem socialmente circunscritas, esta são resultantes do racismo sutil e dissimulado da sociedade brasileira.

Se é possível afirmar através dos indicadores apresentados neste estudo que os oficiais de cor parda escura e pretos, são os mais afetados pelo preconceito e a discriminação racial na PMBA, os oficiais de cor morena, são pouco afetados pelo racismo, talvez por serem vistos como “mestiços disfarçados”, que encontram melhores oportunidades de aceitação, em uma instituição “tradicionalmente popular” em tê-los em suas fileiras como já havia identificado Azevedo (1996).

Assim, observamos que as relações raciais no âmbito da PMBA mesmo com algumas demonstrações de racismo e desigualdade de oportunidades na alocação de funções entre os oficiais, a cor do oficial ainda não é motivo de tensão, de uma segregação objetivada, mas é possível identificar uma ideologia racial absorvida de “fora para dentro” como receptora das manifestações de racismo na sociedade baiana.

Na PMBA as relações raciais são manejadas através de símbolos inscritos nas marcas socioculturais que diferencia os grupos raciais, em particular a cor, com manifestações sorrateiras, mas é na farda que surge como discurso harmonizador nas relações raciais, subsumindo a cor ao *status* de miliciano; a instituição como o marco da oportunidade profissional, todavia, isto não significa que a cor do oficial não é percebida como categórica para os prejulgamentos; que confere uma posição e demarca as relações sociais, de poder, dentro e fora da Milícia Baiana.

5. Considerações Finais

Parece-me que entre os pesquisadores há um sentimento, um consenso que ao tentarem encerrar um texto ainda que exploratório, os caminhos percorridos no trabalho de pesquisa são inacabados.

Este trabalho percorreu caminhos que revelam o dilema de um pesquisador, que de ordinário parece-me comum aos cientistas sociais: a escolha do objeto. Falar de racismo numa sociedade que se reporta democrática e igualitária pode parecer pouco simpático. Falar sobre os integrantes de uma instituição da qual pertencemos é ontologicamente um grande exercício de rupturas; neste particular, minha condição de pesquisador que integra uma instituição que convive com seus valores e modelos e; de tentar enxergar as relações que são produzidas dentro e fora dela, ainda se torna mais difícil, e ser visto como um “branco” estudando um objeto que se reporta as questões sobre o negro.

Neste sentido, ainda cadete da Academia da Polícia Militar – APM percebi que no curso de formação de oficiais e na oficialidade havia poucos indivíduos de cor negra ou com fenótipos negróide, mesmo havendo na oficialidade um expressivo número de mestiço, chamou muito minha atenção a cor dos seus integrantes na hierarquia e na ocupação das funções mais representativas da instituição.

Desta inquietação de ordem pessoal passei a construir uma hipótese científica. Tentar desvelar como se comportava as relações raciais na hierarquia policial militar. Havia percebido que na PMBA, na medida em que se olhavam os oficiais dos altos postos da hierarquia e nas funções, a cor da pele branqueava, os indivíduos pigmentados e negróides iam se diluindo pelas patentes subalternas e ocupações de pouca expressão social e simbólica.

Era possível ver a PMBA como uma instituição porosa, que capilariza em sua oficialidade indivíduos de traços negróides, pigmentados, mestiços; a hierarquia superior apresentava um gradiente de cor que correspondia ao modelo de cor e traços físicos do europeu.

Esta intermistura racial que formava o triângulo da oficialidade miliciana, permitiu de qualquer modo uma apropriação do discurso da igualdade formal de oportunidades, no acesso às patentes superiores; todavia, na medida em que se agrega as cores dos oficiais na patente do coronelato e nas funções de destaque da organização, se verificava uma objetivação em torno das oportunidades de ascensão, com tendência a contemplar pela honra, a distinção, os oficiais de caracteres europeus.

Para organizar a validação da nossa hipótese procuramos dividir nossos argumentos em duas partes bem distintas. No primeiro capítulo trouxemos com base nas fichas de identificação dos oficiais ainda como cadetes, as classificações em termos raciais de cada oficial. Esta classificação permitiu um diagnóstico de forma infra-turma e inter-turmas de formação, apontando de maneira universal a composição em termos de variação das frequências das cores no período da amostra analisada.

Os dados do mapeamento racial apresentam uma oficialidade policial militar baiana mestiça com presença dos diferentes tipos de cores distribuídos ao longo dos anos pesquisados.

Verificamos que a PMBA como uma instituição composta de oficiais mestiços mas não significa tê-la como democrática nas oportunidades de mobilidade nas suas patentes e alocação das funções de direção e comandos.

Os dados deste estudo evidenciam que desde o final da década de sessenta os negros (preto, pardos escuros) já ingressavam na Corporação Militar Baiana, com uma pequena representação, dentro da qual se podia vê-los como “privilegiados”, que ascenderam numa instituição subalterna às Forças Armadas, em conseqüência, uma corporação militar de pouco *status* institucional. As alocações de funções estavam constituídas numa ordem social voltada como “natural” para a presença do branco como detentor do poder e manipulador dos símbolos sócio-culturais, o que levava a negar o valor da cultura negra como importante na constituição das relações raciais.

Os dados aferidos nas três décadas e meia mostram respectivamente uma amostragem crescente de 21% (1970-1980) para 27,8% (1981-1991) e 51,2% (1993-2005), que os oficiais de cor branca totalizaram 7,1%, os pardos claros 23,9%, os pardos 47,3%, os pardos escuros 8,7%, os morenos 12,6%, enquanto os pretos apenas 0,4%.

O “mapa racial da Milícia Baiana” aponta uma forte hegemonia dos oficiais de cor branca e parda clara como os mais aceitos na oficialidade em duas décadas do estudo. É possível perceber que esta tendência já se manifestava no final da década de sessenta tornando-se um padrão racial importante para composição dos oficiais daquela época, que assim produzirá efeitos no processo de diferenciação na composição do coronelato na década atual.

Desse modo, os caracteres físicos, a cor, podem ser vistos como uma qualidade sociocultural para o indivíduo ascender socialmente. Os discursos dos oficiais mostram que a discriminação e o preconceito eram uma realidade que podia ser percebida pela pouca presença de oficiais de fenótipos negróides nos quadros de instrutor/professor da APM já no início da década de sessenta até a década de oitenta.

Percebemos que naquele momento, os oficiais identificados como pigmentados, com traços negróides, são mostrados como a “exceção inclusiva” demarcando um lugar racializado no estabelecimento escolar; o espaço de formação e produção do conhecimento, apontando um domínio de um grupo de *status*, o branco, que modelava as relações raciais.

Na perspectiva conceitual, a cor do oficial era vista como um status, uma adscrição, que servia de parâmetro para restringir ou dinamizar o acesso hierárquico, às oportunidades de inclusão e ocupação de funções, mostrando, portanto, nas representações dos oficiais que os pardos e morenos eram menos afetados pelo preconceito e o racismo dado a capilaridade e porosidade da instituição em absorvê-los sem grandes distinções e resistência. Já os pardos escuros e os pretos são mais afetados, porém, não significa não que houvesse barreiras raciais explícitas, mas ações dissimuladas, sorrateiras para não incluí-los em suas fileiras, ou quando na condição de oficial mantê-los em posições subalternas das patentes e das funções.

Portanto, a noção de raça/cor, foi construída nas relações sociais que operavam as forças políticas, sociais e culturais no âmbito da oficialidade da PMBA, segundo receptores de símbolos racialistas que se ajustou a realidade da caserna policial militar, demarcando o *status* dos oficiais dentro do gradiente epidérmico, hierárquico e posicional.

Se não havia uma polaridade expressiva das cores de oposição branca/preta, muito embora hegemônica dos oficiais de tez clara, os oficiais mestiços eram constituídos com forte presença; estes equilibravam as relações raciais facilitando sua localização e escolha dentro do gradiente racial, afastando-se da tensão bipolar. Se a ausência dos oficiais de cor preta era uma realidade, os pardos escuros eram os representantes dos negros na PMBA que são visto como um “grupo de prestígio” pela posição que ocupam na patente de coronel e nas funções que exercem na PMBA..

Ao que se percebe a farda parecia igualar os tipos raciais, seus traços negróides internamente subsumiam ao conjunto da cor dos cortes de tecido do uniforme, mas restavam as patentes como signo de distinção. Parecia que a farda diminuía a presença da cor da pele e dos traços fenótipo, mas a tensão passava para o âmbito da mobilidade na hierarquia, pois ascender na milícia baiana necessitava de duplo esforço: superar o *status* inferior e a adscrição da cor. O esforço em se doar com exclusividade a PMBA poderia, em algum momento ter o reconhecimento de um superior hierárquico e, aos poucos, alcançar condições de chegar aos últimos postos da carreira, passando por “cima” das manifestações de racismo.

Pode-se perceber na abordagem comparativa entre as cores dos oficiais, com os resultados da composição racial dos oficiais formados na década de setenta, no posto de coronel, condição *sine qua non* para o exercício dos cargos de direção e altos comandos, que alguns pardos escuros conseguiram ocupar algumas funções na estrutura interna da PMBA. Mas é possível afirmar que determinadas funções são construídas ou seguem um padrão racial como ordenadas para uma cor específica. Há um padrão racial, de que certas funções são próprias para oficiais de tez branca dada a pouca representatividade dos oficiais de fenótipos negróides.

Observamos uma homologia entre as categorias branco/trabalho intelectual, da cor preta/trabalho braçal, se reveste de força ideológica. Dentre outras funções destacamos a cor dos oficiais da Casa Militar do Governador, em que esta produz uma inequívoca restrição dos oficiais de cor parda escura, apontando tendências de escolhas dos governantes voltadas para a “boa aparência”, a “qualidade estética” que valoriza o padrão europeu.

Se não conseguimos objetivar atos efetivos de racismo praticados pelos oficiais de tez clara, observamos nos discursos de alguns coronéis de caracteres negróides, relatos de terem sofrido preconceito e discriminação. Foi possível identificar em suas falas o desconforto e o sentimento de rejeição decorrente da cor da pele. Estar em lugares públicos, em situações de cerimônia pública entre pessoas investidas em cargos e funções de destaque na sociedade é motivo de distinção. Porém, mesmo identificado pela farda, os informantes relatam como o “racismo à brasileira” tem seu modo próprio de operar: pela sutileza, a negação do *status* de autoridade, que demonstra um racismo externo a corporação, em que integrantes da sociedade baiana somente percebem a função de comandante como inerente ao oficial de tez e características do europeu.

É possível afirmar que o conceito de raça/cor inscrito em uma ideologia pode comparativamente em uma análise de estratificação social, ser capaz de mostrar os efeitos do racismo, pelo fenótipo, acentuando a adscrição de forma negativa em relação aos oficiais negróides, com a cor pigmentada, restringindo a ascensão na hierarquia da Milícia Estadual. Os baixos indicadores de ascensão hierárquica e assunção de funções destes oficiais na Corporação apontam a existência de uma ideologia racalista que interfere na mobilidade social dos oficiais mais próximos das características dos negros africanos dentro da PMBA.

Verificamos ainda que a presença de oficiais de fenótipo negróides que acenderam à patente de coronel não significa desenvolver uma etnicidade que seja publicizada entre os pares de hierarquia. A PMBA já foi vista em outros estudos como uma instituição como receptível e uma via de mobilidade social para os negros e seus descendentes, onde a cor do indivíduo é relativizada pela cor do uniforme e seu *ethos* guerreiro; que os sinais de adscrição ainda não são motivos de tensão explícitas e manifestas em disputas nas patentes, mas se pode identificar no atual comandante geral gestos de solidariedade racial em relação a oficiais negróides e pigmentados na ocupação funções em seus gabinete.

Sabemos, portanto, que durante nossos estudos outras questões emergiram. A PMBA não está isolada da sociedade baiana, portanto, se é possível apontar racismo na corporação, será preciso tentar compreender as fontes desta manifestação. As promoções de oficiais às patentes superiores e o preenchimento de cargos político-institucionais são privativos do governador; neste sentido, é possível perceber se o racismo transita entre governantes e nas diferentes instituições públicas como estas estão sendo colocadas dentro das instituições? Quem valida estas práticas de racismo e alocação das funções de destaque e honra social? Assim, estas questões ficam abertas para os outros pesquisadores, cientistas sociais, historiadores, em particular, para realizarem estas e outras investigações no âmbito da PMBA.

REFERÊNCIAS

- AGIER, Michel. **Industrialização e mudanças nas relações sociais e raciais na Bahia.**[Salvador,s.n., 1987] Trabalho apresentado no XI Encontro Anual da ANPOCS,Águas de São Pedro- MG, 1987,mimeografado.
- ARAÚJO, Oséas Moreira de, Major. **Notícias sobre a Polícia Militar da Bahia no século XIX.**Polícia Militar da Bahia, Salvador,1997.
- ARANHA, R. **Legislação Policial Militar.** São Paulo: Garamond, 2003.
- _____. **Manual de Instrução Integrativa da Polícia Militar da Bahia.** São Paulo: Garamond, 1997.
- AZEVEDO,T. de. **As elites de cor numa cidade brasileira: um estudo de ascensão social & Classes sociais e grupos de prestígio.** 2.ed. Salvador: EDUFBA/EGBA,1996.
- BAHIA. Empresa Gráfica. Semana da Polícia Militar da Bahia. In: **Diário Oficial do Estado da Bahia.** Salvador:EGBA, 17 fev. 1983, Caderno 1, p. 52.
- BASTIDE, R ; FERNANDES, F. **Branços e negros em São Paulo:** ensaio sociológico sobre aspectos da formação, manifestação atuais e efeitos do preconceito de cor na sociedade paulistana. São Paulo: Nacional,1956. (Brasiliiana,305).
- BANTON, M. Uma filosofia racial do século XIX: Charles Kingsles. In: **A Idéia de Raça.** Edições 70, São Paulo, 1997. p. 76-103.
- BACELAR,J. **A hierarquia das raças:** negros e brancos em Salvador. Salvador: Pallas, 2001.
- BOURDIEU, P. **A economia das trocas simbólicas.** São Paulo: Perspectiva, 1974. p. 1-61.
- _____. **A Dominação Masculina.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil,2005.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Org. James Alberto Siano. São Paulo, Rideel,2000.
- CARDOSO, Fernando Henrique e Otavio Ianni. **Cor e Mobilidade em Florianópolis.** São Paulo: Companhia Editora Nacional,1960.
- CARVALHO,J.M. de. **Forças Armadas e política no Brasil.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.
- CUNHA, Olívia Maria Gomes da. **Intenção e gesto pessoa, cor e a produção da (in) diferença no Rio de Janeiro,1927 - 1942.** Rio de Janeiro: Arquivo Nacional, 2002. 608p.

- CONRAD, Robert. **Os últimos anos da escravidão no Brasil: 1850-1888**. Trad. Fernando de Castro Ferro; 2ª Ed. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1978.
- DA MATTA, Roberto. **Relativizando: uma introdução antropologia social**. Rio de Janeiro, Ed. Rocco, 1987.
- DÁVILA, Jerry. **Diploma de Brancura: Política social e racial no Brasil – 1917-1945**. São Paulo: UNESP, 2006.
- FERNANDES, F. **A integração do negro na sociedade de classes**. 3. ed. São Paulo: Ática, 1978.
- _____. **O negro no mundo dos brancos.**, 2.ed. revisada, São Paulo: Global, 2007. (Apresentação de Lilia Moritz Schwarcz).
- FREIRE, G. **Casa Grande & Senzala**. 41. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.
- FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 1987.
- FIGUEIREDO, A. **“Novas Elites de cor”**: estudo sobre os profissionais liberais negros de Salvador. 1998. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- GUIMARÃES, A.S.A. ‘Raça’, racismo e grupos de cor no Brasil. **Estudos Afro-Asiáticos**, Rio de Janeiro, Ano 25, 1993.
- _____. **Classes, Raças e Democracia**. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo, 2002.
- GUIMARÃES, A.S.A. **Preconceito e discriminação**. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo/Ed. 34, 2004.
- HARRIS, M. **Padrões raciais nas Américas**. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 1967
- HASENBALG, C. A. **Desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro, n 14, p. 7-33, 1977.
- HASENBALG, C.S.; SILVA, N.V. **Estrutura social, mobilidade e raça**. Rio de Janeiro: IUPERJ/Vértice, 1988.
- _____. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. 2.ed. Rio de Janeiro: IUPERJ, 2005.
- HASENBALG, C.; SILVA, N.V.; LIMA, M. **Cor e estratificação social**. Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria, 1999.
- IÑIGUEZ, Lupicinio. **Manual de análise do discurso em ciências sociais**. Vozes, Petrópolis, RJ, 2004.

- RODRIGUES, Raimundo Nina. **Os africanos no Brasil**. 8.ed. Brasília: Universidade de Brasília, ,2004.
- NOGUEIRA, O. **Tanto Preto Quanto Branco: Estudos de Relações Racais**. São Paulo: T.A. Queiroz, 1985. v.9.
- MALERBA, J. Para uma teoria simbólica: conexões entre Elias e Bourdieu. In: **Representações: contribuição a um debate transdisciplinar**. Campinas: Papirus, 2000.
- MATA, I.M. **Os “treze” de Maio: Ex-Senhores, Polícia e Libertos na Bahia no Pós-Abolição (1888-1889)**. 2002. 126 f. - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- MINAYO, Maria Cecília de S. O conceito de representações sociais dentro da sociologia clássica. In: GUARESCHI, P.; JOVCHELOVITCH, S. **Textos em representações sociais**. Petrópolis: Vozes, 1999, p. 89-111.
- MUNANGA, K. **Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra**. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.
- MOREL, E. **A Revolta da chibata**. Rio de Janeiro: Graal, 1986.
- ORTIZ, R. **Cultura brasileira e identidade nacional**. São Paulo: Brasiliense, 2005.
- PIERSON, D. **Branços e Pretos na Bahia: estudo de contato racial**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1971, p.198-209.
- PINTO, Luiz de .A. Costa. **O Negro no Rio de Janeiro: relações de raça numa sociedade em mudança**. Rio de Janeiro, Ed. UFRJ, 2 ed. 1998.
- PRANDI, R. **Os candomblés de São Paulo**. A velha magia na metrópole nova. São Paulo: Hucitec, 1991.
- SANTOS, Jocélio Teles . **De pardos disfarçados a brancos poucos claros: classificações raciais no Brasil dos séculos XVIII-XIX**. In: **Afro-Ásia**. Salvador: CEAO/FFCHUFBA, n. 32, 2005, p.115-137.
- SANSONE, L. Pai preto, filho negro.Trabalho,cor e diferenças de geração. **Estudos Afro-Asiáticos**. Rio de Janeiro, Ano 25, 1993.
- _____. Fugindo para a Força: Cultura Corporativista e “Cor” na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. **Estudos Afro-Asiáticos**. Rio de Janeiro, Ano 24, n. 3, p.513-532, 2002.
- _____. **Negritude sem Etnicidade: o local e o global nas relações raciais e na produção cultural negra do Brasil**. Salvador: Edufba/Pallas,2003.
- SILVA, P.C. da. **Negros à luz dos fornos: representações do trabalho e da cor entre metalúrgicos baianos**. s.l.p. :Dynamis Editorial, 1997. (Programa A Cor da Bahia).

SCHWARCZ, L.M . **O espetáculo das raças: cientistas, instituições e questão racial no Brasil – 1870-1930**, São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

SKIDMORE, T. **O Brasil visto de fora**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

TELLES, E. **Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica**. Rio de Janeiro: Reluma Dumará: Fundação Ford, 2003.

VAN DEN BERGHE, P.L. **Race and racism (a comparative perspectivei)** . New York: s.c.p, 1967,159p.

VIANNA, Oliveira. **Evolução do Povo Brasileiro**. Livraria José Olympio São Paulo: Editora Nacional,1933.

WAGLEY, Charles. *Race et classe dans lê Brésil rural*. Paris: Unesco,1952.

WEBER, M. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília,1999.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.