

Quebrando Barreiras e Construindo Oportunidades: O Ingresso Negro nas Forças de Segurança Como Motor da Ascensão Social e Erradicação do Racismo

Maria Elizabeth da Silva Nunes^{1 2}

¹ Advogada, Pós-graduada em Altos Estudos de Política e Estratégia, pela ADESG/RJ, 1991; Especialista em Gestão de Políticas Públicas da Cultura, pela UNB/Minc, 2006/2008.

² Presidente da Comissão de Direito Militar da Subseção da OAB Barra da Tijuca, Membro das Comissões de: Direito Militar, Combate à Intolerância Religiosa e Direito Desportivo da Seccional da OABRJ; Membro da Comissão de Igualdade Racial, de Direito Previdenciário e Da Diversidade Religiosa da Subseção da OAB/Barra da Tijuca; Delegada da Comissão de Defesa, Assistência e Prerrogativas (CDAP), Membro do Instituto dos Advogados Brasileiros, Membro da Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica no ERJ e do Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário.

Quebrando Barreiras e Construindo Oportunidades: O Ingresso Negro nas Forças de Segurança Como Motor da Ascensão Social e Erradicação do Racismo

RESUMO: Este Artigo investiga como o ingresso de pessoas negras da periferia nas Forças de Segurança Pública e Militar do Brasil representa, simultaneamente, uma ruptura e uma continuidade da hierarquia racial estabelecida historicamente. Examina-se sua dimensão histórica, legal e sociológica; as barreiras que persistem; as formas de discriminação institucional e simbólica; e as possibilidades de afirmações, reparação e transformação estrutural à luz do Direito Constitucional e dos Direitos Humanos.

PALAVRAS- CHAVE: Racismo – Forças Armadas – Forças de Segurança Pública

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO

CAPÍTULO 2 – BREVE HISTÓRICO DA HIERARQUIA RACIAL NO BRASIL E DAS FORÇAS ARMADAS E DE SEGURANÇA

CAPÍTULO 3 – O INGRESSO DE NEGROS NAS FORÇAS ARMADAS E DE SEGURANÇA: AVANÇOS LEGISLATIVOS E INSTITUCIONAIS

CAPÍTULO 4 – FORMAS DE CONTINUIDADE DA HIERARQUIA RACIAL: DISCRIMINAÇÃO, SUB-REPRESENTAÇÃO E LIMITAÇÃO DE ASCENSÃO

CAPÍTULO 5 – A FARDA COMO INSTRUMENTO AMBÍGUO: ENTRE A VISIBILIDADE, O PODER E A SUBORDINAÇÃO

CAPÍTULO 6 – PERSPECTIVAS DE REPARAÇÃO E POLÍTICAS AFIRMATIVAS

CAPÍTULO 7 – CONCLUSÃO

CAPÍTULO 8 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAPÍTULO 1 – Introdução

A construção da sociedade brasileira esteve desde os seus primórdios marcada por uma hierarquia racial, em que se associava valor social, político e simbólico à branquitude. A escravidão deixou marcas profundas, que não desapareceram com sua abolição formal em 1888. Entre essas marcas, uma estrutura de privilégios e discriminações persistentes. O ingresso de pessoas negras nas forças de segurança — civis e militares — pode ser entendido como um momento de ruptura (porque amplia o acesso a espaços historicamente fechados), mas também como continuidade (porque muitas barreiras persistem, reproduzindo desigualdades de poder, voz, prestígio e carreira).

Neste artigo, examino essas dinâmicas, buscando entender em que medida a farda efetivamente democratiza o acesso e em que medida reproduz lógica de dominação e de controle racial. A investigação se insere em uma perspectiva de direito constitucional (igualdade, dignidade, não discriminação), de direitos humanos (normas internacionais) e de sociologia do racismo estrutural.

CAPÍTULO 2 – Breve Histórico da Hierarquia Racial no Brasil e das Forças Armadas e de Segurança

2.1. A Herança Escravocrata

A Herança da Escravidão no Brasil manifesta-se no Racismo Sistêmico, que perpetua desigualdades socioeconômicas, violência, diversas formas de exploração e discriminação contra a População Afrodescendente, além de profundas desvantagens sociais e econômicas, como a concentração de riqueza, falta de acesso à moradia, emprego e educação de qualidade.

Pode se dizer que a herança escravocrata se refere às profundas e duradouras consequências sociais, econômicas e culturais da escravidão no Brasil, que vem se perpetuando ao longo do tempo, mesmo após a Abolição da Escravidão, em 1888.

A persistência da relação social escravocrata tem resistido aos avanços da relação de produção capitalista pautada no mercado de trabalho assalariado, sobretudo ao avaliar a questão étnico-racial. O negro liberto, na nova ordem social, encontra inúmeras barreiras. Sua mobilidade social na nova formação socioeconômica tornou-se estreita e passível de todas as infâmias de existência. A população negra liberta e agora marginalizada do mercado de trabalho trouxe as marcas coloniais e o passado escravista.³

Essa herança está inserida na estrutura da sociedade brasileira, nas relações de trabalho, no acesso à terra e na discriminação de pessoas negras.

A historiografia oficial que abordou a formação social brasileira, em especial a constituição da força de trabalho e o sujeito subjetivo do processo de trabalho, em alguns casos concentrou as análises aos processos gerais - porquanto às vezes generalista -, o que pode ter engendrado uma perspectiva da história do trabalho que pouco corresponde à história dos séculos de escravismo vividos em solo brasileiro.

O País também carrega um legado cultural de diversas manifestações africanas, com destaque para a culinária, a música e a dança, que foram integradas à formação da identidade brasileira.

2.2. As Principais manifestações da Herança Escravocrata

a) O Racismo e o Preconceito: Com a discriminação e a violência étnica são sequelas diretas da escravidão, que estabeleceram um sistema de inferiorização racial que persiste na atualidade;

³ Moura, 1977, p.27-28

b) A Desigualdade Social: A abolição não foi acompanhada de políticas de inclusão, o que deixou a população negra marginalizada e sem acesso a recursos e oportunidades

c) A Estrutura Fundiária: A concentração de terras nas mãos de proprietários brancos é um reflexo histórico do processo de ocupação do território brasileiro, que excluiu povos indígenas e negros da posse da terra;

d) As Relações de Trabalho: O trabalho doméstico e outras atividades profissionais ainda são marcados pela exploração e por condições análogas à escravidão, com dificuldades no reconhecimento dos direitos trabalhistas;

e) Marginalização e Exclusão: A falta de acesso à educação, saúde, moradia e outros direitos básicos para grande parte da população negra e de baixa renda demonstra as cicatrizes da escravidão;

f) Apagamento da Memória: A negação e invisibilidade histórica das contribuições e das raízes ancestrais de pessoas negras são formas de perpetuar o apagamento dessa herança violenta.

2.3. As Forças Armadas e as Forças de Segurança

As Forças Armadas brasileiras são responsáveis por defender o território nacional e proteger os cidadãos. Os militares das Forças Armadas também participam de missões de paz no exterior e prestam assistência em emergências e crises internas.

A Marinha do Brasil é a Força Armada brasileira mais antiga, tendo suas origens no Século XVIII, com a Armada Nacional formada por embarcações e pessoal vindos com a Família Real Portuguesa para o Brasil, após 1808.

Com a Independência do Brasil, em 1822, surgiu o Exército Brasileiro, que atuou em diversos momentos históricos do País, como a Guerra do Paraguai e as revoltas internas, a Guerra de Canudos e do Contestado.

Haja vista a necessidade da fusão dos ramos aéreos do Exército e da Marinha, em 1941 foi formada a Força Aérea Brasileira (FAB), após a fundação do Ministério da Aeronáutica. Inicialmente, a FAB foi chamada de Forças Aéreas Nacionais.

As Forças de Segurança, como a Polícia Militar, têm a função constitucional de garantir a segurança pública e o cumprimento da lei.

As PMs têm sua origem no final do século XIX com a criação da Força Pública em alguns estados, como a de São Paulo. Em 1970, as fundações da Força Pública e da Guarda Civil deram origem à Polícia Militar, que é uma organização fardada e militarizada, subordinada aos governos estaduais.

2.4. Racismo Estrutural na Segurança Pública

A história da segurança pública no Brasil, desde o período pós-abolição, está ligada a mecanismos de **controle e criminalização da população negra**. Leis como a de Vadiagem e a criminalização da Capoeira são exemplos históricos de como o sistema penal e policial foi usado para manter a ordem social de exclusão após a escravidão.

Estudos atuais indicam que pessoas negras têm uma **chance muito maior de sofrerem abordagem policial** e são maioria entre as vítimas de intervenção policial no país, sugerindo que o racismo influencia a atuação e o modelo de segurança pública.

O debate sobre o ingresso e a permanência de negros e negras nas Forças Armadas e de Segurança Pública está, portanto, centrado em duas grandes frentes: **garantir o acesso** por meio de políticas de cotas e **combater o racismo institucional** para assegurar a progressão na carreira e transformar as práticas de segurança pública, tornando-as mais justas e equânimes para toda a população.

2.5. A Força Expedicionária Brasileira (FEB)

A Força Expedicionária Brasileira (FEB), durante a Segunda Guerra Mundial, compôs uma unidade "racialmente integrada", frequentemente celebrada como exemplificação do mito da democracia racial.

Entre 1944 e 1945, o Brasil enviou um efetivo de 25 mil homens, a Força Expedicionária Brasileira (FEB), para combater as Forças do Eixo na Segunda Guerra Mundial. Essa força foi caracterizada por ser a única combatente, em toda a guerra, que foi integrada, em termos raciais.

Tão importante quanto a integração, a composição da FEB foi retratada, na época e na memória coletiva, como uma "amostra racial" do Brasil. Essa imagem de relações raciais harmônicas também ajudou a alimentar o mito da democracia racial.

CAPÍTULO 3 – O Ingresso de Negros nas Forças Armadas e de Segurança: Avanços Legislativos e Institucionais

3.1. O Ingresso de Negros nas Forças Armadas e de Segurança Pública

O ingresso de negros nas **Forças Armadas** e nas **Forças de Segurança Pública** no Brasil é um tema que envolve aspectos históricos, jurídicos e sociais, sendo marcado tanto por sua importância para a ascensão social quanto pela necessidade de políticas de inclusão e combate ao racismo institucional.

A carreira militar e policial tem servido como um importante **mecanismo de ascensão econômica e social** para a comunidade negra no Brasil, oferecendo estabilidade e remuneração em um contexto de desigualdade estrutural.

Apesar dos mecanismos de ingresso, a presença e progressão de negros nessas instituições ainda refletem as desigualdades raciais do país.

A busca por uma sociedade mais justa e igualitária passa, necessariamente, pela garantia de **oportunidades equânimes** em todas as esferas do serviço público, incluindo as **Forças Armadas, o que é plenamente garantido pela Constituição Federal de 1988**.

O Brasil tem evoluído, ainda que de forma gradual, na construção de um arcabouço legal que visa combater o racismo institucional e promover a **diversidade**

étnico-racial no Exército, Marinha e Aeronáutica. Essa evolução está ancorada em **princípios constitucionais** como a isonomia e a vedação à discriminação, e se manifesta por meio de leis, decretos e regulamentações específicas, notadamente aquelas relacionadas às **políticas de cotas** e aos concursos públicos.

3.2. Direito Constitucional – Artigo 5º

O **caput** do Artigo 5º da Constituição Federal, em sua parte inicial, afirma que "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza". E isso significa que as leis se aplicam a todos da mesma forma, independentemente de raça, cor ou origem.

O Inciso I estabelece que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações". Esse princípio de igualdade se estende a outras formas de discriminação, como a racial, garantindo a inviolabilidade dos direitos e liberdades fundamentais.

Já o **inciso XLII** define que "a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei". E a impunidade do Racismo é combatida com essa previsão constitucional, que sujeita os racistas a sanções criminais severas, independentemente do tempo do crime.

3.3. Aspectos Atuais do Ingresso: As Cotas em Concursos Federais (Lei nº 12.990/2014)

O principal mecanismo legal para o ingresso de pessoas negras (pretas e pardas) nas Forças Armadas e na Segurança Pública, quando se trata de concursos públicos para cargos efetivos federais, é a **Lei de Cotas** (Lei nº 12.990/2014) e legislações estaduais e municipais equivalentes para as forças estaduais (como as Polícias Militares e Civis).

Esta lei reserva **20%** (vinte por cento) das vagas oferecidas em concursos públicos federais para candidatos negros. Recentemente, houve uma proposta de lei para

ampliar esse percentual para **30%**, incluindo também indígenas e quilombolas, mas é importante checar a legislação vigente do concurso específico.

O candidato negro concorre **concomitantemente** às vagas reservadas e às vagas de ampla concorrência, de acordo com sua classificação.

As Forças Armadas, inicialmente, resistiram à aplicação da lei, mas em 2018, firmaram um Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público Federal para implementar a reserva de vagas em seus processos seletivos.

Em relação aos Colégios Militares, a Justiça Federal determinou que os colégios militares também devem adotar cotas raciais e sociais em seus processos seletivos, seguindo a distribuição prevista nas normas vigentes.

Existem decisões judiciais que obrigam, por exemplo, o **Exército a adotar cotas** em processos seletivos para colégios militares, refletindo a pressão para que o tema da diversidade seja aplicado em toda a estrutura das Forças Armadas.

CAPÍTULO 4 – Formas de Continuidade da Hierarquia Racial: Discriminação, Sub-Representação e Limitação de Ascensão

4.1. Desafios e Histórico

Ao longo da história, o acesso e a progressão de indivíduos negros (pretos e pardos) em instituições militares, assim como em diversos setores da sociedade brasileira, foram marcados por barreiras estruturais e práticas discriminatórias.

4.2. Barreiras Formais e Informais

São inúmeras as barreiras existentes para o acesso e a promoção dos negros nas Forças Armadas e de Segurança Pública: as exigências de escolaridade, redes de contatos, critérios subjetivos de seleção, discriminação racial e de cor, e o racismo organizacional.

4.3. Dificuldade na Progressão de Carreira

Mesmo com uma alta participação de negros no contingente total das Forças Armadas e de Segurança Pública, há um desequilíbrio significativo nos **postos de comando e na "elite"** das corporações, onde o percentual de brancos tende a ser muito maior. Por exemplo, historicamente, a presença de generais negros no Exército tem sido muito baixa.

4.4. Sub-representação nos Altos Postos

Nos altos escalões das Forças Armadas, há pouquíssimos negros; por exemplo, em certo levantamento, apenas 1,75% dos oficiais-generais ativos se declaravam pretos, embora negros representem ~9–10% da população.

De acordo com artigo do PCdoB, publicado 09/05/2021, as Forças Armadas brasileiras não estimulam a diversidade e só permitem, praticamente, o acesso de homens brancos ao topo das carreiras militares⁴.

Conforme documentos da Marinha e Aeronáutica, obtidos pelo Jornal O Globo, via Lei de Acesso à Informação, apenas três integrantes da elite dessas Forças se declaram pretos, em um universo de 228 militares do alto escalão.

A representação negra na elite militar é apenas um quinto da encontrada na sociedade brasileira como um todo. Entre os oficiais-generais da ativa (nomenclatura que contempla o topo das três Forças), apenas 1,75% são pretos – número que vai a 9,4% na população geral. Todos os negros no alto escalão estão na Força Aérea, e nenhum deles ostenta quatro estrelas – o grau máximo que um oficial da elite pode atingir.⁵

Nos Estados Unidos, oficiais de cor preta representam 9% (nove por cento) dos comandantes das Forças Armadas – um índice mais próximo da representação negra da população norte-americana, equivalente a 13% (treze por cento), verificado no Censo de países com debate público sobre igualdade racial nas Forças Armadas, como os Estados

⁴ PCdoB65, 09-05-2021

⁵ Idem

Unidos, oficiais de cor preta representam 9% dos comandantes da instituição, percentual mais próximo à representação negra na população norte-americana — 13%, segundo o Censo realizado em 2020, pelo US Census Bureau.⁶

CAPÍTULO 5 – A Farda como Instrumento Ambíguo: entre a Visibilidade, o Poder e a Subordinação

5.1. A Farda Como Ascensão Social

Historicamente, a carreira militar e policial tem servido como um importante **mecanismo de ascensão econômica e social** para a comunidade negra no Brasil, oferecendo estabilidade e remuneração em um contexto de desigualdade estrutural.

A busca por ascender socialmente é um dos fatores que podem levar jovens a ingressarem nas forças de segurança, em especial na Polícia Militar, que tem um salário atrativo e requer um diploma de conclusão do Ensino Médio.

Um policial militar com Ensino Médio começa ganhando mais de R\$ 3.000. Que outro emprego cujo exigência é ter Ensino Médio completo e que abre milhares de vagas por ano que paga mais de R\$ 3.000 como salário inicial?

Para se ter uma ideia, no Rio Grande do Norte, estado com a menor remuneração do país para soldados da Polícia Militar, o salário inicial líquido em 2021 era de R\$ 3.500. A média brasileira é de 5.800.

O salário não é o único fator. Questões externas à polícia também podem levar negros ao ingresso na corporação.

Jovens negros têm maior taxa de desemprego. De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de agosto de 2022, negros representam quase dois terços dos desempregados do país. "Um cara que não recebe educação, saúde ou respeito da segurança pública, uma hora, decide virar o carrasco, ter

⁶ US Census Bureau

respeito. Isso porque vivemos em uma sociedade violenta na qual aquele que tem poder de fogo é respeitado.

Contudo, Policiais Negros ainda são a minoria nas polícias do Brasil. Na Polícia Militar, são cerca de 150 mil dos mais de 385 mil PMs. Já na Polícia Civil, são ainda menos presentes, menos de 24 mil dentre 94 mil.

5.2. A Farda Confere Poder Institucional

A Farda confere poder institucional, levando, muitas vezes, a legitimação do uso da força, da autoridade, da variação do tom da voz, podendo permitir a mobilidade social, o reconhecimento e a autoafirmação.

Contudo, o fato de estar portando uma farda também pode implicar em uma pressão para conformidade, silenciamento de identidades, adesão a padrões institucionais muitas vezes carregados de racismo estrutural. O negro que ascende pode ser cobrado por representar “exceção” ou pode receber tratamento discriminatório.

A Farda não apaga a cor: o racismo cotidiano persiste, como demonstrado em estudos de policiais negros que enfrentam discriminação interna, sejam pelos pares, superiores ou pela estrutura de comando.

5.3. A Farda como Instrumento de Subordinação e Violência

Para a maior parte da população negra, a farda está historicamente associada ao **controle social**, à **violência** e à **subordinação**.

Embora haja ingresso, negros continuam sendo alvos de abordagens policiais, mortes por ação policial, encarceramento. Estes fenômenos revelam que o contato com a instituição de segurança não significa proteção, mas em muitos casos perpetuação de risco.

Os dados de Segurança Pública no Brasil mostram que a **população negra** é a mais visada nas intervenções policiais, compondo a maioria das **vítimas** de letalidade

policial. A leitura social do **corpo negro** já é, por si só, lida como uma ameaça, o que intensifica a violência.

O racismo na sociedade leva à **racialização da suspeição**. O negro é o principal alvo de abordagens policiais truculentas, que muitas vezes ocorrem de forma humilhante e arbitrária, independentemente de sua conduta.

A presença de policiais negros nos efetivos não impede que a maior parte das vítimas da letalidade policial no país também sejam negras. Em 2019, mais de 6.351 pessoas foram mortas por policiais civis e militares, destas, cerca de 5.000 eram negras — oito em cada dez.

Os números falam por si, mas não explicam por que a presença de policiais negros nas forças de segurança não impede a violência contra a população negra.

CAPÍTULO 6 – Perspectivas de Reparação e Políticas Afirmativas

6.1. Fortalecimento das Políticas de Ingresso

O fortalecimento das políticas de ingresso com critérios raciais ou étnico-raciais é um tema central no Brasil, amparado pelo compromisso constitucional de promover a **igualdade material**, a **justiça social** e o **combate à discriminação racial**.

Essa temática está inserida no campo das **ações afirmativas**, que buscam corrigir distorções sociais históricas e estruturais.

O tema está na agenda de órgãos governamentais, como o **Ministério da Igualdade Racial (MIR)**, que atua na promoção da inclusão por meio de políticas de reparação, valorização e acessibilidade, e coordena o **Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA)**, orientando outros ministérios sobre a implementação dessas medidas.

Em resumo, o fortalecimento dessas políticas é uma diretriz do Estado brasileiro, baseada na busca pela **igualdade de oportunidades** e na correção do **racismo estrutural**, sendo compatível com a Constituição e aplicável em diversas esferas do serviço público, incluindo as forças de segurança.

6.2. Reparação Histórica

A Reparação Histórica busca corrigir os efeitos duradouros da escravidão e do racismo estrutural que, por séculos, privaram a população negra do pleno acesso a direitos, educação e oportunidades.

No contexto das Forças Armadas, essa reparação se justifica pela constatação de que o racismo institucional e o elitismo de longa data dificultaram a ascensão de negros, especialmente ao oficialato, que historicamente privilegiou as camadas mais ricas e brancas da sociedade.

Em suma, as Políticas Afirmativas de cotas são o motor legal da mudança no acesso. No entanto, a **perspectiva de Reparação** só será plenamente realizada quando as Forças Armadas conseguirem não apenas recrutar, mas também reter e promover equitativamente seus militares negros, refletindo a diversidade da nação que juraram defender.

6.3. Transparência nos Dados Raciais por Patente, Remuneração, Lotação e Promoção

A transparência nos dados raciais em contextos organizacionais — abrangendo patente (cargo/nível), remuneração, lotação (local de trabalho ou setor) e promoção — é mais do que uma boa prática administrativa; é um **imperativo de Justiça Social** e um **Motor de Transformação** para a equidade no ambiente de trabalho. A ausência de dados desagregados por raça oculta desigualdades estruturais, tornando-as invisíveis e, por consequência, impossíveis de serem combatidas com eficácia.

Quando uma organização torna públicos ou, no mínimo, utiliza internamente de forma rigorosa as estatísticas sobre a distribuição racial em sua força de trabalho, o quadro se torna evidente.

6.3.1. Patente/Nível: É possível verificar se pessoas de grupos raciais minorizados estão presas a cargos de **base** ou se há uma sub-representação drástica em posições de **liderança e alta gestão**.

6.3.2. Remuneração: A análise minuciosa permite identificar **disparidades salariais** para funções equivalentes, revelando possíveis práticas de discriminação, mesmo que não intencionais, que resultam em **desigualdade de ganhos** ao longo da carreira.

6.3.3. Lotação/Setor: A transparência mostra se certos grupos raciais estão concentrados em setores menos valorizados, com menor prestígio ou com menos oportunidades de crescimento (como em áreas de apoio), enquanto outros dominam os setores estratégicos ou de maior visibilidade.

6.3.4. Promoção: O acompanhamento dos dados de promoção é crucial. Ele revela se os critérios e processos de avanço na carreira são, na prática, **neutros e meritocráticos** ou se há um "teto de vidro" invisível que impede o progresso de profissionais de determinados grupos raciais.

6.4. Progressão na Carreira

O problema não está apenas no ingresso, mas na **progressão na carreira**. Pesquisas e debates apontam que, apesar da grande presença de negros no contingente total (praças), a participação nos altos postos é notavelmente reduzida.

As medidas de reparação, portanto, visam dismantelar as barreiras invisíveis que limitam o desenvolvimento profissional e a chegada de militares negros a posições de comando e decisão.

6.5. Políticas Afirmativas Atuais para o Ingresso

As **Políticas Afirmativas** no âmbito das Forças Armadas, principalmente através do sistema de **cotas raciais**, representam o avanço mais concreto para a correção dessa disparidade.

Outras Políticas Afirmativas vêm sendo implantadas, como a Ampliação do número de Militares Temporários e a Concorrência Concomitante.

6.5.1 A Ampliação para Militares Temporários: Uma decisão judicial recente ampliou a aplicação da cota de 20% também para os processos seletivos de militares temporários voluntários (oficialato temporário), garantindo o maior alcance da política de cotas na carreira militar.

6.5.2 A Concorrência Concomitante: É crucial destacar que os candidatos negros concorrem **concomitantemente** às vagas reservadas (cotas) e às vagas de ampla concorrência. Se atingirem a nota de corte da ampla concorrência, são classificados por ela, sem serem computados no preenchimento das vagas reservadas.

Enfim, a implementação das cotas nos concursos de ingresso é um passo fundamental, mas a perspectiva de reparação plena exige a superação de outros desafios dentro da instituição.

6.6. Perspectivas e Desafios Futuros

6.6.1 Combate ao Racismo Institucional e a Fraudes: É essencial que as Forças Armadas aprimorem os mecanismos de **heteroidentificação** para coibir fraudes no sistema de cotas. Além disso, devem adotar medidas internas para identificar e

neutralizar o racismo institucional que dificulta a progressão de carreira dos militares negros, garantindo que o ingresso se traduza em ascensão real e equitativa.

6.6.2. Representatividade no Oficialato e Alto Comando: O desafio central é que a maior representatividade na base se reflita no topo da pirâmide hierárquica. Isso requer não só cotas no ingresso, mas também uma análise das políticas de avaliação e promoção, garantindo que elas sejam livres de vieses raciais e meritocráticas. A presença de generais negros na história militar brasileira ainda é um fato raro, o que demonstra a urgência de acelerar a diversidade nos postos de maior influência.

6.6.3. Memória e Reconhecimento: A perspectiva de reparação também passa pelo reconhecimento da histórica e crucial participação de negros na formação e defesa do país, muitas vezes silenciada ou relegada. A valorização de heróis e figuras negras na história militar é parte integrante da construção de um ambiente mais inclusivo e representativo.

CAPÍTULO 7 – Conclusão

O ingresso de pessoas negras nas Forças Armadas e de Segurança Brasileiras constitui uma importante ruptura histórica: abre janelas de acesso, visibilidade e poder para grupos historicamente marginalizados.

Contudo, permanece uma estrutura de racismo institucional e hierarquia racial que limita esse ingresso, mantém sub-representações, reforça estereótipos e distribui desiguais oportunidades de carreira, poder e dignidade.

A transformação plena exige não só leis ou medidas administrativas, mas uma mudança estrutural: cultural, simbólica, procedimental. Significa reconhecer o racismo estrutural, enfrentá-lo institucionalmente, promover reparação e garantir igualdade real.

E, com transparência nos dados raciais, será possível iluminar a rota a ser seguida para a equidade. Ela transforma a retórica da diversidade em fatos concretos e acionáveis, sendo fundamental para construir um ambiente de trabalho verdadeiramente justo e representativo. A **igualdade racial só pode ser alcançada se puder ser medida.**

Por fim, o direito, como instrumento normativo e transformador, pode contribuir decisivamente — se operado com firmeza, coerência e compromisso social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALENCASTRO, Luiz Felipe de. *As Armas e as Cotas*. (artigo de opinião / análise pública sobre desigualdade racial e cotas nas Forças Armadas) [IHU Unisinos+1](#)

CÂMARA DOS DEPUTADOS (Brasil). Notícia: “Negros têm dificuldades para progredir nas Forças Armadas.” [Portal da Câmara dos Deputados](#)

<https://www.census.gov/programs-surveys/decennial-census/decade/2020/2020-census-main.html>

DOUTRINA E LITERATURA sobre racismo institucional, teoria crítica da raça, sociologia do racismo (por exemplo, autores como Silva, Werneck, Munanga, Gomes, entre outros).

FERRAZ, Francisco César Alves. “*Todas as falhas e virtudes desse povo*”: *considerações sobre a composição racial da Força Expedicionária Brasileira*”. Revista Antíteses, v.13, n.25, 2020. [Portal de Periódicos UEL](#)

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA — relatórios de letalidade policial, perfil racial das vítimas.

IBGE — dados demográficos e sobre autodeclaração racial (diversos relatórios).

MOURA, Clóvis. *Rebeliões da senzala: quilombos, insurreições, guerrilhas*. São Paulo: Editora Anita Garibaldi, 1988.

O GLOBO. “Sem política de inclusão, elite das Forças Armadas não tem diversidade.” [O Globo](#)

PCdoB, [Negros não têm vez no alto escalão das Forças Armadas - PCdoB](#)

PNAD, agosto de 2022

UOL / Deutsche Welle. “Polícias Negros: Ascensão Social pela Farda e Racismo.” 16/05/2023. [UOL Notícias](#)