



**ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Leandro Luiz Mikaloski Penedo

**REPRESENTATIVIDADE RACIAL NOS ESPAÇOS DECISÓRIOS DA  
FORÇA AÉREA BRASILEIRA**

**Brasília – DF**

**Março/2020**



**REPRESENTATIVIDADE RACIAL NOS ESPAÇOS DECISÓRIOS DA  
FORÇA AÉREA BRASILEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como parte dos requisitos para  
obtenção do grau de Especialista em Gestão  
Pública.

Aluno: Leandro Luiz Mikaloski Penedo

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup>. Júlia Maurmann  
Ximenes



## **REPRESENTATIVIDADE RACIAL NOS ESPAÇOS DECISÓRIOS DA FORÇA AÉREA BRASILEIRA**

Leandro Luiz Mikaloski Penedo

Centro de Controle Interno da Aeronáutica – CENCIAR

Palavras-chave: Desigualdade racial. Discriminação estrutural. Representatividade racial negra.

### **Resumo**

Os indicadores sociais demonstram que não está instaurada, no Brasil, uma efetiva democracia racial. No âmbito da Força Aérea Brasileira, há uma considerável representatividade racial negra no efetivo de militares ativos quando diante da composição racial da população brasileira como um todo. Uma análise crítica da situação, contudo, implica o questionamento acerca do potencial de esta relevante representatividade racial negra alcançar, de fato, dentro da estrutura da Força, posições responsáveis pelas tomadas de decisões. Com base na coleta e na análise de dados relativos às raças declaradas pelos oficiais e pelas praças, comprova-se a hipótese de que existe a necessidade de adoção de políticas públicas promotoras de igualdade material. Os postos do oficialato apresentam expressiva representatividade racial branca e reduzida representatividade racial negra. Diante do quadro de desigualdade racial constatado, são apresentadas sugestões de ações para auxiliar na superação das diferenças de representação racial.

## INTRODUÇÃO

O Brasil é um país, há séculos, marcado pela desigualdade socioeconômica. O artigo 3º, incisos I, III e IV, da Constituição prevê, dentre os objetivos fundamentais da República, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Passados mais de trinta anos da promulgação da Constituição, a sociedade brasileira permanece profundamente assimétrica, injusta e desigual, assimetria esta com um nítido componente racial (BRASIL, 1988).

Poder-se-ia indagar a importância de se manter o uso do termo raça relacionado à cor de pele dos indivíduos. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu Manual de Capacitação e Informação sobre Gênero, Raça, Pobreza e Emprego, respondeu a este questionamento. Segundo a Organização, por mais que se tente rejeitar o uso da categoria, o conceito já adquiriu uma existência inegável no cotidiano e está presente em uma realidade social que afeta milhares de seres humanos. Ainda de acordo com a OIT, raça é uma construção subjacente ao sistema de controle e hierarquia sociais e apenas o reconhecimento de sua existência como realidade social pode promover o combate efetivo a práticas discriminatórias (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2005).

De acordo com a OIT, uma das estratégias específicas para comprovar a existência de desigualdades raciais é a utilização de dados estatísticos. Dessa forma, sendo o complexo raça/cor um elemento de controle e hierarquia sociais, a inclusão da cor como dado de identidade individual e coletiva a ser considerado em estudos sobre relações sociais, direitos e privilégios passa a ser extremamente importante como indicador da existência de desigualdade.

Inúmeros são os indicadores sociais, obtidos sobretudo pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) por meio dos Censos Demográficos e das Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (PNAD), que demonstram que não está instaurada, no Brasil, uma efetiva democracia racial. Em média, os brancos têm maiores salários, sofrem menos com o desemprego e são maioria entre os que concluem o ensino superior. Independente do ano de realização dos levantamentos, os indicadores ratificam o cenário de profunda desigualdade racial no país, a qual se manifesta em diferentes níveis, e é definida, pela Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial), como toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor,

descendência ou origem nacional ou étnica (artigo 1º, parágrafo único, inciso II) (BRASIL, 2010).

Como será visto adiante, há uma considerável representatividade racial negra no efetivo de militares ativos da Força Aérea Brasileira (FAB) quando diante da composição racial da população brasileira como um todo. Contudo, uma análise crítica da situação implica o questionamento acerca do potencial de esta relevante representatividade racial negra alcançar, de fato, dentro da estrutura da Força, posições responsáveis pelas tomadas de decisões.

A importância da representatividade racial nas universidades, nos órgãos públicos e em todos os espaços de uma sociedade democrática e plural constitui objeto de debate. Esse cenário expõe que, além da relevância social, o tema goza de relevância política, acadêmica e jurídica<sup>1</sup>.

Sendo assim, a pergunta-problema do presente estudo é a seguinte: O nível de representatividade racial negra do efetivo de militares da ativa da FAB é refletido nos principais espaços responsáveis pelas tomadas de decisões no âmbito do Comando da Aeronáutica (COMAER)? A hipótese é de que existe a necessidade de adoção de políticas públicas com vistas à superação das diferenças de representação racial. Para comprovar a hipótese, foram coletados e analisados os dados referentes às raças declaradas pelos oficiais e pelas praças.

## **1 O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL**

No presente capítulo, será apresentada uma breve fundamentação, que ilustra a problematização do tema no âmbito teórico e jurisprudencial e serve de base para a análise e para a interpretação dos dados coletados no curso da pesquisa.

---

<sup>1</sup> Em 2006, foi realizado, na Câmara dos Deputados, o Seminário “Os negros nas Forças Armadas”, no qual foi exibido o documentário “Kamba’Racê”, sobre o papel dos negros na Guerra do Paraguai. Constantes são os debates político, jurídico e acadêmico sobre a necessidade de implementação, pelo Poder Público, de políticas públicas promotoras de igualdade material entre os cidadãos, de conscientização e de combate ao racismo e demais formas de discriminação. O documentário é integrado por dados de pesquisa realizada pelo jornalista Sionei Ricardo Leão, desenvolvida por aproximadamente 10 anos com o objetivo de resgatar o papel histórico do negro nas Forças Armadas. No seminário, discutiu-se que, apesar de existirem muitos negros nas Forças Armadas, eles ocupam postos e graduações inferiores. O à época deputado federal Raul Jungmann, Ministro da Defesa do Brasil entre 2016 e 2018, foi o responsável por solicitar a realização do seminário. Lembrou, na oportunidade, que a origem da participação dos negros nas Forças Armadas, na Guerra do Paraguai, contribuiu para a formação de uma mentalidade democrática, que levou ao fim da escravidão. Ressaltou que eventos como o realizado naquele momento representam uma espécie de ajuste de contas com a “nossa história, que não privilegia o papel dos negros”. Para Jungmann, o desconhecimento da história do negro contribuiu para a baixa autoestima da população negra. O parlamentar propôs destaque a esta parte da história para construção da identidade nacional. “A cultura democrática é a que se enraíza a partir das diferenças e, para isso, precisamos de instituições que promovam essa diversidade”. As palavras de Jungmann pronunciadas durante o seminário foram publicadas por Moraes (2006).

Serão destacados conceitos como a discriminação estrutural ou sistêmica e demonstrada a sua pertinência com a realidade social brasileira diante de dados divulgados em pesquisas realizadas pelo IBGE.

Por fim, considerando a relação direta do conceito de discriminação estrutural com o aspecto material do princípio constitucional da isonomia, serão apresentados alguns instrumentos de promoção da igualdade, bem como destacada a importância da inclusão social da população negra e do consequente aumento de sua representatividade racial.

## 1.1 DISCRIMINAÇÃO ESTRUTURAL OU SISTÊMICA

André de Carvalho Ramos (2019) destaca que a discriminação estrutural ou sistêmica consiste na sujeição de grupos historicamente vulneráveis a práticas constantes de negação de direitos ou tratamento discriminatório inferiorizante. Segundo o autor, no Brasil, esta discriminação foi detectada no chamado racismo institucional, que consiste em

conjunto de normas, práticas e comportamentos discriminatórios cotidianos adotados por organizações públicas ou privadas, que movidos por estereótipos e preconceitos, impõe a membros de grupos raciais ou étnicos discriminados situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e organizações (RAMOS, 2019, p. 627)

O racismo institucional é constatado na manutenção das diferenças entre escolaridade, média salarial, acesso à saúde, aprisionamento etc., entre brancos e afrodescendentes no Brasil, o que implica no fracasso das políticas universalistas de implementação de direitos e promoção da igualdade, quase 30 anos após a edição da CF/88 (RAMOS, 2019, p. 628).

Em artigo sobre a temática das políticas de ação afirmativa étnico-raciais, Daniel Sarmiento (2013) expõe uma análise crítica sobre a situação de exclusão social da população negra no Brasil:

A lógica do regime escravocrata não foi de todo banida da vida nacional, e tem claro eco contemporâneo, por exemplo, nos quartos de empregada pouco maiores que armários embutidos, presentes nas residências da elite brasileira, ocupados quase sempre por mulheres negras.

O mito da democracia racial, durante muito tempo acalentado entre nós, provou-se nada mais do que isso: apenas um mito, que se presta a anestesiar consciências e a postergar o enfrentamento de um dos mais graves problemas nacionais. Mas basta um giro pelos *shopping-centers* ou pelos restaurantes frequentados pela elite e classe média brasileiras em qualquer centro urbano do país para constatar a exclusão social dos negros e de outras minorias étnicas, que, no entanto, estão muitíssimo bem representados em outros espaços menos glamourosos, como os presídios e favelas [...].

Estes e muitos outros dados atestam a profunda desigualdade racial que viceja no país, à margem do discurso constitucional inclusivo e igualitário. E as desigualdades não se

dão apenas no plano da distribuição de recursos materiais, mas também na esfera do reconhecimento identitário. A cultura hegemônica ainda estigmatiza a identidade dos negros, indígenas e de outras minorias étnicas, desvalorizando os portadores destas identidades [...].

Nada obstante, esta realidade é muitas vezes ignorada, porque a desigualdade racial já está “naturalizada” na nossa sociedade. De tanto conviver com ela, desde a sua primeira infância, o brasileiro mediano muitas vezes perde a capacidade crítica de percebê-la como uma grave injustiça. Socializado neste contexto, ele passa a ver tal quadro como absolutamente natural, e internaliza, inconscientemente, a ideia de que o “normal” é que o negro ocupe as posições subalternas na sociedade: de que mulheres negras sejam empregadas domésticas, mas nunca promotoras de justiça; de que negros sejam trabalhadores braçais, mas jamais procuradores da República (SARMENTO, 2013, p. 3-6).

Como observado no trecho transcrito, o autor traz à tona a questão da naturalização da realidade de reduzida representatividade racial negra nos espaços de poder na sociedade brasileira. No julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186/DF (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2012), que reconheceu a constitucionalidade da política de cotas étnico-raciais para seleção de estudantes da Universidade de Brasília (UnB), o ministro relator Ricardo Lewandowski, nesse mesmo sentido, ressaltou:

Como é de conhecimento geral, o reduzido número de negros e pardos que exercem cargos ou funções de relevo em nossa sociedade, seja na esfera pública, seja na privada, resulta da discriminação histórica que as sucessivas gerações de pessoas pertencentes a esses grupos têm sofrido, ainda que na maior parte das vezes de forma camuflada ou implícita.

Os programas de ação afirmativa em sociedades em que isso ocorre, entre as quais a nossa, são uma forma de compensar essa discriminação, culturalmente arraigada, não raro, praticada de forma inconsciente e à sombra de um Estado complacente (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2012).

Essa situação de racismo institucional torna-se evidente, no país, quando verificados alguns indicadores do IBGE obtidos quando da realização da PNAD ao longo dos anos.

De acordo com a PNAD Contínua de 2017, o rendimento médio real de todos os trabalhos das pessoas brancas correspondia a R\$ 2.814,00, maior do que os rendimentos observados para as pessoas pardas e pretas, quais sejam, R\$ 1.606,00 e R\$ 1.570,00, respectivamente (CALEIRO, 2018; GOMES; MARLI, 2018).

Na PNAD Contínua de 2015, apurou-se que, apesar de pretos e pardos representarem 54% da população brasileira, sua participação no grupo dos 10% mais pobres era de 75%. Já no grupo do 1% mais rico da população, a porcentagem de negros era de apenas 17,8% (CALEIRO, 2018; GOMES; MARLI, 2018).

Outrossim, na PNAD Contínua do 3º trimestre de 2018, constatou-se que a taxa de desemprego representava 11,9% entre os brancos, 13,8% entre os pardos e 14,6% entre os pretos.

Outro dado revelador da desigualdade racial no país foi apurado na PNAD Contínua de 2016, na qual verificou-se que 1.835 crianças de 5 a 7 anos trabalhavam, das quais 35,8% eram brancas e 63,8%, pretas ou pardas (CALEIRO, 2018; GOMES; MARLI, 2018).

A taxa de analfabetismo, por sua vez, correspondia a 4,2% entre os brancos e 9,9% entre os pretos ou pardos, de acordo com a PNAD Contínua de 2016. No que se refere à conclusão do ensino superior, a porcentagem de brancos com 25 anos ou mais que possuíam ensino superior completo correspondia a 22,9%, enquanto o percentual de pretos e pardos na mesma situação era de 9,3%, conforme apurado na PNAD Contínua de 2017. Ainda de acordo com a pesquisa, a média de anos de estudo para pessoas de 15 anos ou mais era de 8,7 anos para pretos e pardos e 10,3 anos para brancos (CALEIRO, 2018; GOMES; MARLI, 2018).

Diante do panorama traçado, mostra-se necessária a efetivação de mecanismos para superação da discriminação sistêmica presente na realidade social brasileira e para garantia da igualdade em seu aspecto material, inclusive no âmbito das Forças Armadas, como será demonstrado adiante<sup>2</sup>.

## 1.2 ASPECTO MATERIAL DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA ISONOMIA

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 consagra a igualdade como um dos direitos individuais logo no *caput* do seu artigo 5º. Neste ponto, cabe destacar que a isonomia prometida pela Carta Magna não é meramente formal, mas sim material. Não representa, portanto, mero limite, mas configura também verdadeira meta para o Estado, que deve agir positivamente para promovê-la, buscando reduzir os níveis extremos de desigualdade presentes na sociedade brasileira, bem como proteger as minorias diante da opressão exercida pelos mais fortes no cenário socioeconômico e cultural. No mesmo sentido, conforme mencionado na introdução do presente estudo, dispõe o artigo 3º no que se refere aos objetivos fundamentais da República (BRASIL, 1988).

---

<sup>2</sup> As propostas desenvolvidas na conclusão do presente estudo decorrem da análise dos dados apresentados em relatório de pesquisa publicado pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) sobre a dificuldade de acesso de mulheres e negros aos cargos superiores da Administração Pública federal (ENAP, 2004).



### 1.3 INSTRUMENTOS DE PROMOÇÃO DA ISONOMIA MATERIAL

Uma vez mais, vale fazer menção ao lecionado por André de Carvalho Ramos (RAMOS, 2019), o qual destaca que o Estado possui dois instrumentos para promover a igualdade e eliminar a discriminação injusta: o instrumento repressivo e o instrumento promocional, voltado este último ao fomento da igualdade. A proibição da discriminação não assegura, de pronto, a inclusão do segmento social submetido à situação inferiorizante. Dessa forma, a Constituição optou por também utilizar políticas compensatórias que acelerassem a igualdade e a consequente inclusão de grupos vulneráveis.

Segundo o autor, as chamadas políticas públicas de ações afirmativas (ou políticas de discriminação positiva) são

*conjunto de diversas medidas, adotadas temporariamente e com foco determinado, que visa compensar a existência de uma situação de discriminação que políticas generalistas não conseguem eliminar, e objetivam a concretização de acesso a bens e direitos diversos (como trabalho, educação, participação política etc.). Tais ações tutelam os interesses de grupos sociais vulneráveis e objetivam, no futuro, a realização da igualdade substantiva ou material (RAMOS, 2019, p. 620).*

Na definição de Joaquim Barbosa, as políticas de ação afirmativa constituem

*um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate da discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens como educação e emprego (GOMES, 2001, p. 40-41).*

Tais políticas são constitucionalmente legítimas, eis que introduzem tratamento desigual para produzir, no futuro, e em concreto, a igualdade real. São de diferentes espécies: desde o encorajamento a órgãos públicos e privados para que ajam em prol da inclusão de grupos vulneráveis, passando por estímulos diferenciados a estes grupos, benefícios fiscais e preferências, até a imposição de percentual de vagas reservadas em determinados temas, as chamadas cotas.

A importância de tais políticas foi destacada na já mencionada ADPF nº 186/DF. Vale, nesta oportunidade, a transcrição de trecho elucidativo da ementa do julgado:

[...] Não contraria - ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminado de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas

vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares. II – O modelo constitucional brasileiro incorporou diversos mecanismos institucionais para corrigir as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade. III – Esta Corte, em diversos precedentes, assentou a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa. [...] de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam beneficiadas pelo pluralismo de ideias, de resto, um dos fundamentos do Estado brasileiro, conforme dispõe o art. 1º, V, da Constituição. VI - Justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes. [...] (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2012).

Ramos (2019) destaca que, no plano federal, há o Programa de Ações Afirmativas da Administração Pública federal, consubstanciado no Decreto nº 4.228/2002 (BRASIL, 2002), que determina a observância, pelos órgãos da Administração Pública federal, de requisito que garanta a realização de metas percentuais de participação de afrodescendentes, mulheres e pessoas com deficiência no preenchimento de cargos em comissão e, ainda, a observância, nas licitações promovidas por seus órgãos, de critério adicional de pontuação a ser utilizado para beneficiar fornecedores que comprovem a adoção de políticas compatíveis com os objetivos do programa.

Ademais, diversos Tratados internacionais ratificados e incorporados internamente pelo Brasil preveem ações afirmativas, como a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial<sup>3</sup> (BRASIL, 1969). Sendo assim, o ordenamento jurídico pátrio é composto por uma base normativa específica e sólida, cuja constitucionalidade já foi assegurada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em diversos julgados.

#### 1.4 IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO SOCIAL DA POPULAÇÃO NEGRA

Nesse contexto, Sarmiento (2013), apresentando os principais argumentos favoráveis, constitucionais e filosóficos, à adoção das políticas públicas de ação afirmativa, destaca a importância da inclusão social da população negra, com aumento de sua representatividade racial. Os mais relevantes são relativos à justiça compensatória, à justiça distributiva, à promoção do pluralismo e diversidade e ao fortalecimento da identidade e autoestima do grupo favorecido.

---

<sup>3</sup> Em seu artigo 1º, § 4º, dispõe que “Não serão consideradas discriminação racial as medidas especiais tomadas com o único objetivo de assegurar progresso adequado de certos grupos raciais ou étnicos ou de indivíduos que necessitem da proteção que possa ser necessária para proporcionar a tais grupos ou indivíduos igual gozo ou exercício de direitos humanos e liberdades fundamentais, contando que, tais medidas não conduzam, em consequência, à manutenção de direitos separados para diferentes grupos raciais e não prossigam após terem sido alcançados os seus objetivos” (BRASIL, 1969).

O argumento da justiça compensatória é no sentido de que a situação social profundamente desvantajosa e desigual dos negros no presente deve-se, em parte, a um histórico de discriminações que remonta ao tempo da escravidão e do colonialismo. Portanto, sustenta-se que seria justa a compensação pela sociedade de hoje, não só em razão de injustiças sofridas e praticadas por seus antepassados, mas, sobretudo, porque os efeitos estruturais dessas injustiças persistem na atualidade.

Os contra-argumentos são estruturados no sentido de que os indivíduos de hoje, que sofrem os efeitos negativos da implementação das medidas de ação afirmativa, não podem ser prejudicados por equívocos de um passado distante, sobre o qual não tinham influência alguma. Todavia, um país não pode fechar os olhos para o seu passado. A afirmação da injustiça da compensação se lastreia em uma premissa individualista, que ignora a possibilidade da existência de relações entre grupos, que podem, inclusive, assumir uma dimensão intergeracional e dar margem ao surgimento de direitos coletivos a medidas reparatórias.

Um segundo argumento favorável é o da justiça distributiva. A constatação empírica da situação de significativa desvantagem social dos negros no presente justifica a adoção de medidas que busquem favorecê-los perante os brancos, a fim de melhor distribuir os bens socialmente relevantes, para que, no futuro, as relações raciais sejam mais equitativas. As políticas de caráter universalista, embora possam reduzir a pobreza e promover melhorias sociais, não atacam esta disparidade entre as etnias, razão pela qual devem ser complementadas por medidas de ação afirmativa.

Outrossim, a diminuição da desigualdade tende a produzir, ainda, benefícios para a sociedade como um todo, na medida em que reduz os ressentimentos e tensões que a profunda injustiça na distribuição dos ônus e das vantagens entre os diferentes grupos étnicos produz no meio social.

Terceiro argumento apresentado por Sarmiento remete ao fato de possuir o Brasil uma sociedade multiétnica e pluricultural, uma das maiores riquezas nacionais. Todavia, para que todos possam se beneficiar desta riqueza, necessário o contato real e paritário entre pessoas integrantes das diferentes etnias e a ruptura com um modelo informal de segregação, que coloca os negros em posições subalternas, privando inclusive o branco de nível social mais elevado da possibilidade de conviver com eles em relações igualitárias e de aprender por meio da troca de experiências. Na sala de aula de uma universidade ou no ambiente de trabalho de uma repartição pública, as interações humanas tornam-se mais ricas, abertas e frutíferas com a diversidade racial.

Ademais, a sociedade também se beneficia da inclusão racial, na medida em que a atuação de tais instituições se aperfeiçoa e se torna mais legítima por mostrar-se mais sensível aos interesses e direitos de todas as camadas da população, inclusive daquelas historicamente discriminadas.

Por fim, o autor apresenta como argumento o fortalecimento da autoestima da população negra. A inclusão não se relaciona apenas com a justiça no campo da distribuição, mas também com a justiça na esfera do reconhecimento. Nesse mesmo sentido, Barroso (2012) salienta que a desigualdade de fato produz uma sub-representação de determinados segmentos nas posições de maior prestígio e visibilidade sociais, o que acaba por perpetuar ou retroalimentar um estigma de inferioridade.

Segundo Daniel Sarmiento (2013), a inclusão racial tende a quebrar estereótipos negativos, eis que enseja o aumento do número de integrantes de grupos étnicos vulneráveis ocupando posições de destaque na sociedade. Conseqüentemente, os integrantes destes grupos passam a ter exemplos de pessoas da mesma etnia em que se inspirar, o que favorece a sua identidade e autoestima, o que os auxilia a deixarem de se ver e de serem vistos como talhados para funções subservientes, tidas socialmente como menos nobres.

Cabe ressaltar, ainda, que a garantia e a defesa dos direitos e dos interesses da população negra são fortalecidas e mais bem exercidas quando os próprios negros participam de forma efetiva do espaço decisório a fim de influenciar na tomada das decisões que tendem a repercutir em sua esfera.

## **2 COMPOSIÇÃO RACIAL DO EFETIVO**

A fim de obter êxito no alcance do objetivo geral proposto no presente estudo, qual seja, verificar se o nível de representatividade racial negra do efetivo de militares da ativa<sup>4</sup> da FAB é refletido nos principais espaços responsáveis pelas tomadas de decisões no âmbito do COMAER, foram traçados os seguintes objetivos específicos: examinar os dados coletados referentes às raças declaradas pelos oficiais e pelas praças integrantes do efetivo atual de militares ativos da

---

<sup>4</sup> O universo estudado foi delimitado à quantidade atual de militares da ativa da FAB, considerando os alunos em cursos de oficialato e os alunos em cursos para graduação, também militares da ativa conforme disposto no artigo 3º, § 1º, alínea “a”, inciso IV, da Lei nº 6.880/80 (Estatuto dos Militares). Em que pese exista a possibilidade de atuação, no âmbito da Força, de militares inativos, sob a condição de Prestação de Tarefa por Tempo Certo (PTTC), por exemplo, os espaços responsáveis pelas tomadas de decisão tendem a ser ocupados, no COMAER, por militares da ativa (BRASIL, 1980).

FAB; analisar os dados obtidos diante do percentual de representatividade racial negra do efetivo da Força Aérea como um todo; e analisar os resultados obtidos à luz da doutrina e das publicações sobre o tema da representatividade racial.

Para tanto, realizou-se a coleta dos dados relativos à quantidade total de militares da ativa da Força por meio documental, com o subsídio de sistema informatizado<sup>5</sup>. Em um primeiro momento, o montante apurado foi dividido no quantitativo de oficiais e no quantitativo de praças.

O número total de oficiais foi separado em postos e obtidos os dados quantitativos e percentuais referentes às raças declaradas em cada posto. Outrossim, o número total de praças foi separado em graduações e obtidos os dados quantitativos e percentuais referentes às raças declaradas em cada graduação.

Uma vez separados os dados, realizou-se uma análise comparativa com o percentual de representatividade racial negra do efetivo de militares ativos da FAB como um todo, passando, ainda, pelas verificações das variações percentuais ao longo da carreira, bem como da composição racial do efetivo de alunos. Por fim, os resultados obtidos foram objeto de breve análise à luz da doutrina e das publicações sobre o tema.

Os procedimentos de análise, portanto, foram quantitativos, quando do exame dos dados a fim de verificar os níveis de representatividade racial negra, e qualitativos, quando da análise dos resultados obtidos à luz da doutrina e das publicações.

No presente capítulo, serão apresentados, de forma objetiva e direta, os dados quantitativos coletados na pesquisa, bem como a respectiva separação por postos e por graduações, em consonância com a metodologia supracitada. Os percentuais referentes às raças declaradas serão trabalhados no capítulo seguinte, no qual será realizada a análise dos resultados.

Contudo, antes da apresentação do quadro com os dados quantitativos coletados, cabe apresentar alguns conceitos constantes no Estatuto dos Militares, tendo em vista a

---

<sup>5</sup> Os dados referentes ao efetivo de militares da FAB utilizados neste artigo foram extraídos em 16 de janeiro de 2020 por meio do painel “Efetivo FAB – Recursos Humanos – Militares Ativos e Inativos”, integrante do catálogo de painéis do Sistema de Informações Gerenciais de Apoio à Decisão da Aeronáutica (SIGAER). O painel consultado tem por objetivo fornecer uma visão geral do efetivo ativo e inativo da FAB, incluindo relatórios dinâmicos e indicadores de distribuição. O sistema contempla a integração de diferentes áreas setoriais do Comando da Aeronáutica, confere maior transparência aos processos, permite uma gestão integrada e uma visão analítica, fornece informações detalhadas e consolidadas, com o auxílio do qual os gestores podem extrair dados e apoiar a tomada de decisões fundamentadas. Nesse contexto, ferramentas de *software* são utilizadas para análise de negócio ou inteligência de negócio (*business intelligence*), nas quais as informações são organizadas em painéis gerenciais (*dashboards*) (BRASIL, 2015). O acesso ao painel foi solicitado pelo autor do presente artigo em ficha própria, com aprovação da respectiva chefia, o qual foi devidamente justificado e encaminhado ao Centro de Computação da Aeronáutica de Brasília (CCA-BR).

imprescindibilidade de elucidar as funções dos oficiais e das praças nos exatos termos dispostos no ordenamento jurídico<sup>6</sup>.

De acordo com o artigo 34 da Lei nº 6.880/80 (Estatuto dos Militares), comando é a soma de autoridade, deveres e responsabilidades de que o militar é investido legalmente quando conduz homens ou dirige uma Organização militar, sendo vinculado ao grau hierárquico e constituindo uma prerrogativa pessoal, em cujo exercício o militar se define e se caracteriza como chefe. Nos termos do parágrafo único, aplica-se à direção e à chefia de Organização militar, no que couber, o estabelecido para comando (BRASIL, 1980).

Ainda nos termos do Estatuto, o oficial é preparado, ao longo da carreira, para o exercício de funções de comando, de chefia e de direção (artigo 36). Por outro lado, os graduados auxiliam ou complementam as atividades dos oficiais, quer no adestramento e no emprego de meios, quer na instrução e na administração (artigo 37). Verifica-se, portanto, que o exercício de funções atinentes aos espaços de poder dá-se predominantemente pelos oficiais, de acordo com os respectivos graus hierárquicos.

A hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas (artigo 14, § 1º), por postos (grau hierárquico dos oficiais, conforme disposto no artigo 16, § 1º) e por graduações (grau hierárquico das praças, conforme disposto no artigo 16, § 3º). Os círculos hierárquicos, por sua vez, são âmbitos de convivência entre os militares da mesma categoria (artigo 15) e são fixados nos termos do Anexo I do Estatuto dos Militares.

Na Aeronáutica, os oficiais-generais ocupam os postos de Tenente-Brigadeiro (TB), Major-Brigadeiro (MB) e Brigadeiro (BR)<sup>7</sup>. Os oficiais superiores ocupam os postos de Coronel (CL), Tenente-Coronel (TC) e Major (MJ). Os oficiais intermediários são aqueles ocupantes do posto de Capitão (CP). Os oficiais subalternos, por fim, ocupam os postos de Primeiro-Tenente (1T) e Segundo-Tenente (2T).

As praças, por sua vez, são divididas em círculo de suboficiais e de sargentos e em círculo de cabos e de soldados. O círculo de suboficiais e de sargentos é composto por militares da graduação de Suboficial (SO), Primeiro-Sargento (1S), Segundo-Sargento (2S) e Terceiro-Sargento (3S). O círculo de cabos e de soldados é composto por militares da graduação de Cabo

---

<sup>6</sup> Além das funções exercidas, os oficiais e as praças distinguem-se, *em tese*, pelo grau de instrução que possuem: os concursos públicos para oficiais exigem o ensino superior; enquanto os concursos para praças, os níveis fundamental, médio ou médio/técnico.

<sup>7</sup> O posto de Marechal-do-Ar é provido apenas em tempo de guerra (artigo 16, § 2º, do Estatuto dos Militares).

(CB), Taifeiro-Mor (TM), Soldado de Primeira Classe (S1), Taifeiro de Primeira Classe (T1), Soldado de Segunda Classe (S2) e Taifeiro de Segunda Classe (T2).

Os Aspirantes a Oficial (AP), os alunos em cursos de oficialato (ALO) e os alunos em cursos para graduação (ALG) são considerados praças especiais (artigo 16, § 4º). Todavia, para os fins pretendidos no presente estudo, considerou-se mais adequado a inserção dos números relativos aos aspirantes no círculo de oficiais subalternos, de acordo, inclusive, com a divisão feita no próprio *site* institucional da FAB<sup>8</sup>.

Por sua vez, os números relativos aos alunos em cursos de oficialato foram considerados no âmbito dos oficiais e aqueles referentes aos alunos em cursos de graduação, no âmbito das praças, visto que o percurso natural da carreira destes militares, ao final dos cursos, levará à assunção de postos e de graduações, respectivamente.

Entende-se que a inserção, no presente estudo, dos aspirantes e dos alunos da forma como exposta acima é a que melhor atende aos objetivos traçados e a que melhor reflete a realidade de representatividade racial dos oficiais e das praças.

Realizado o breve esclarecimento acerca dos conceitos legais mencionados e das situações dos aspirantes e dos alunos para fins do estudo proposto, segue abaixo o QUADRO 1, que apresenta os dados quantitativos obtidos na pesquisa, divididos por círculos hierárquicos, por postos ou graduações e pelas raças declaradas pelos militares, apresentando-se, conseqüentemente, a composição racial do efetivo de militares da ativa da FAB.

Quadro 1 – Composição racial do efetivo

Círculos Hierárquicos		Posto/Graduação	Branca	Parda	Preta	Amarela	Índigena	Não informada	Total
Oficiais	Oficiais-Generais	TB	9	3	0	0	0	0	12
		MB	29	4	0	0	0	0	33
		BR	56	5	2	0	0	0	63
	Oficiais Superiores	CL	437	103	13	5	1	0	559
		TC	614	151	15	3	0	0	783
		MJ	860	216	28	8	0	0	1.112
	Oficiais Intermediários	CP	1.331	421	66	13	1	0	1.832
	Oficiais Subalternos	IT	3.201	1.313	187	69	1	61	4.832
		2T	1.503	670	81	60	2	127	2.443
		AP	375	206	33	21	1	84	720
	Alunos em cursos de Oficialato	ALO	832	372	53	20	0	3	1.280
	Praças	Suboficiais e Sargentos	SO	1.751	1.248	235	5	5	0
1S			2.575	2.042	305	10	5	1	4.938
2S			4.359	2.918	710	51	20	0	8.058
3S			4.782	3.998	940	177	25	32	9.954
Cabos e Soldados		CB	1.487	2.162	432	35	15	5	4.136
		TM	32	38	6	1	0	0	77
		S1	1.543	2.338	644	72	18	7	4.622
		T1	30	37	10	2	0	0	79
		S2	5.113	9.262	2.423	556	93	880	18.327
		T2	0	1	0	0	0	0	1
Alunos em cursos para Graduação		ALG	387	323	71	15	0	0	796
<b>Total por raça</b>			31.306	27.831	6.254	1.123	187	1.200	67.901

<sup>8</sup> De acordo com publicação constante no *site* da FAB. Disponível em: <<http://www.fab.mil.br/postosegraduacoes>>. Acesso em: 15 out. 2019.

Apresentados os dados brutos obtidos, passa-se às análises percentuais e dos resultados em geral verificados, a fim de atestar o nível de representatividade racial negra nos espaços decisórios da Força.

### 3 ANÁLISE DE RESULTADOS

Conforme será demonstrado no presente capítulo, a partir da apresentação de alguns cenários ilustrativos e da análise de resultados, também no âmbito da Força Aérea, não diferente da realidade social brasileira, há um contexto de discriminação estrutural ou sistêmica e de consequente desigualdade racial na composição do efetivo.

Antes de dar início às análises, vale colacionar o GRAF. 1, no qual são expostos os dados percentuais por raças referentes ao efetivo atual de militares da ativa da FAB:

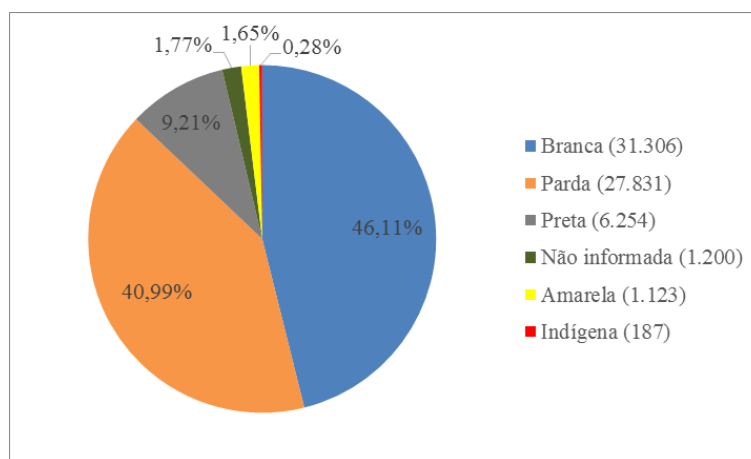


Gráfico 1 – Militares da ativa

O GRAF. 1, além de ilustrar a composição racial do efetivo de militares da ativa da FAB, serve de subsídio para algumas das análises futuras. Constatase que, do total de 67.901 militares ativos, 50,2% são negros<sup>9</sup> (pardos e pretos), 46,11% são brancos, 1,77% não declararam raça, 1,65% declararam-se de raça amarela e 0,28% são indígenas.

---

<sup>9</sup> Será adotado, neste estudo, o conceito de população negra constante no artigo 1º, parágrafo único, inciso IV, da Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial), segundo o qual considera-se o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, ou que adotam autodefinição análoga (BRASIL, 2010).



### 3.1. OS OFICIAIS, AS PRAÇAS E O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL

Os negros correspondem, conforme exposto, ao percentual de 50,2% do efetivo de militares da Aeronáutica. A população brasileira, por sua vez, de acordo com os dados do IBGE, obtidos na PNAD Contínua de 2018, é composta por 43,1% de brancos, 46,5% de pardos, 9,3% de pretos e 1,1% declarou-se de outras raças. Dessa forma, segundo o IBGE, 55,8% da população brasileira é negra (BARBOSA, 2019; SILVEIRA, 2019).

Considerando os dados levantados e a composição da população brasileira como um todo, pode-se concluir que há uma considerável representatividade racial negra no efetivo de militares ativos da Força Aérea Brasileira: 46,11% de brancos e 50,2% de negros.

Contudo, neste momento, mostra-se oportuna a remissão à hipótese apresentada ao problema de pesquisa deste estudo: o nível de representatividade racial negra do efetivo de militares da ativa da FAB não é refletido nos principais espaços responsáveis pelas tomadas de decisões no âmbito do COMAER. Neste sentido, para comprovar esta hipótese, cabe, inicialmente, a análise da distribuição racial dos oficiais – que, por lei, ocupam os principais espaços de poder – e das praças.

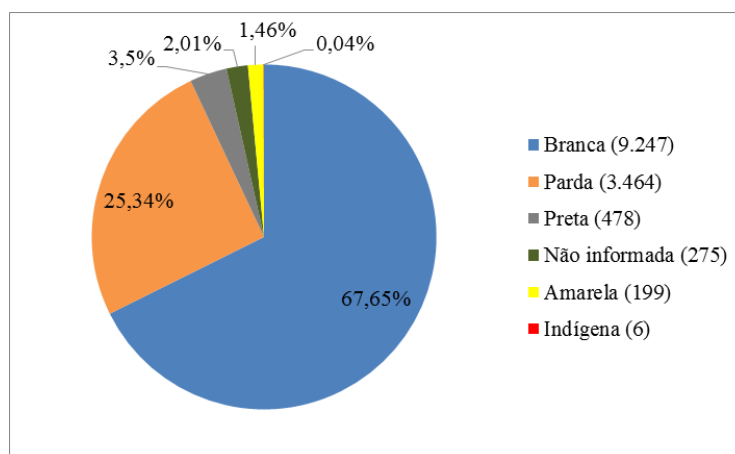


Gráfico 2 – Oficiais

De acordo com o GRAF. 2, 67,65% dos oficiais são brancos, 28,84% são negros, 2,01% não declararam raça, 1,46% declararam-se de raça amarela e 0,04% são indígenas.

A porcentagem de oficiais brancos é, portanto, 21,54% maior do que a porcentagem de militares ativos brancos. Por outro lado, a porcentagem de oficiais negros é 21,36% menor do que a porcentagem de militares ativos negros.

A comparação com a composição racial da população brasileira revela discrepâncias ainda maiores. A porcentagem de oficiais brancos é 24,55% maior do que a porcentagem de brancos da população brasileira; enquanto a porcentagem de oficiais negros é 26,96% menor que a porcentagem de negros da população brasileira.

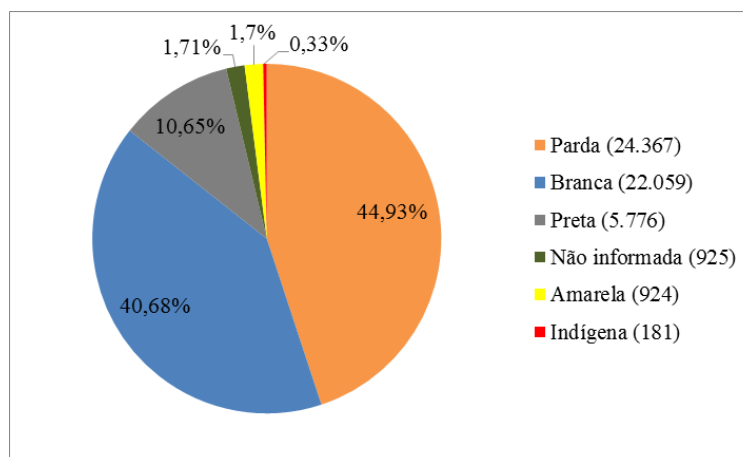


Gráfico 3 – Praças

O GRAF. 3 demonstra que 55,58% das praças da ativa da FAB são negras, 40,68% são brancas, 1,71% não declararam raça, 1,7% declararam-se de raça amarela e 0,33% são indígenas.

A porcentagem de praças brancas é 5,43% menor do que a porcentagem de militares ativos brancos. Já a porcentagem de praças negras é 5,38% maior do que a porcentagem de militares ativos negros.

A porcentagem de praças brancas é 2,42% menor do que a porcentagem de brancos da população brasileira. A porcentagem de praças negras é 0,22% menor que a porcentagem de negros da população brasileira.

Apesar de ainda haver diferenças percentuais, a composição racial das praças mostra-se muito mais próxima da realidade das composições raciais do efetivo de militares ativos da FAB como um todo, bem como da população brasileira. Contudo, quando realizada a comparação direta entre oficiais e praças, a discrepância mantém-se acentuada.

O efetivo de oficiais é composto, em sua maioria, por militares de raça branca e o efetivo de praças, por militares negros. A diferença percentual, todavia, chama a atenção: a porcentagem de oficiais brancos é 26,97% maior do que a de praças brancas; enquanto a porcentagem de praças negras é 26,74% maior do que a de oficiais negros.

Com base na análise de resultados acima, constata-se que há uma relevante concentração de militares brancos na ocupação de postos, ou seja, no âmbito dos oficiais e, da mesma forma,

uma concentração de militares negros no âmbito das praças. Sendo assim, os principais espaços de poder, responsáveis pelas tomadas de decisão, quais sejam, os postos do oficialato, têm expressiva representatividade racial branca e reduzida representatividade racial negra.

### 3.2 AO LONGO DA CARREIRA

O cenário de desigualdade racial mostra-se ainda mais evidente quando diante da análise de linhas de progressão ao longo da carreira militar. De acordo com o artigo 142 da Constituição da República e com os artigos 2º e 14 do Estatuto dos Militares, a hierarquia é uma das bases institucionais das Forças Armadas (BRASIL, 1980; 1988). A carreira militar, assim, obedece às diversas sequências de graus hierárquicos, conforme ordenação feita por postos e por graduações, e detalhada no capítulo 2 deste estudo. O GRAF. 4 ilustra bem este cenário:

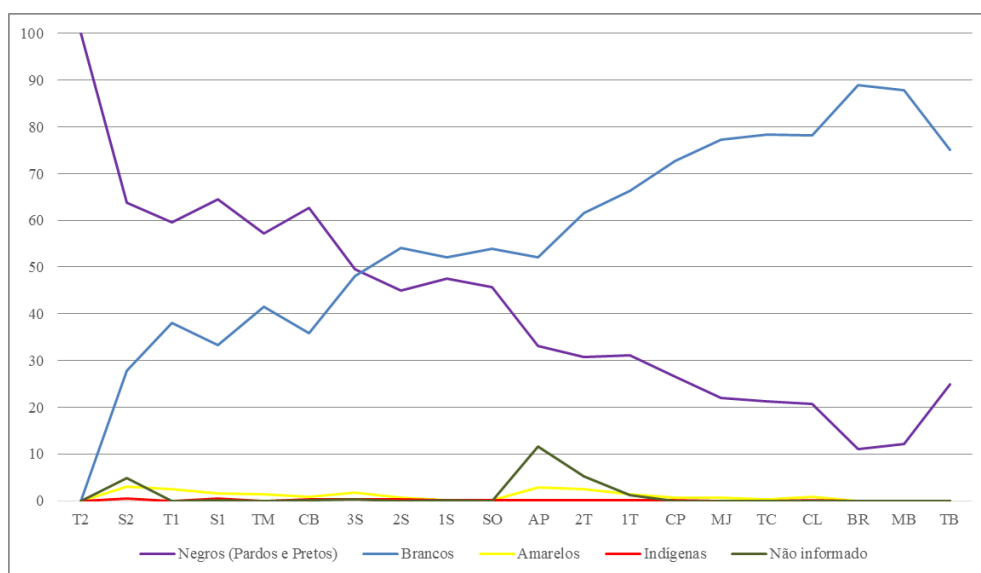


Gráfico 4 – Composição racial do efetivo ao longo da carreira

A partir do GRAF. 4, verifica-se que, com algumas pequenas variações, à medida que há o aumento do grau hierárquico do posto ou da graduação, há também a tendência de aumento do percentual de militares brancos. No sentido inverso, mas também com algumas pequenas variações, o percentual de militares negros tende a diminuir com o aumento do grau hierárquico do posto ou da graduação.

Cabe elucidar alguns pontos relacionados às duas extremidades do gráfico, quais sejam, os Taifeiros de Segunda Classe (T2) e os postos do generalato. Na pesquisa ao sistema

informatizado, identificou-se apenas um militar Taifeiro de Segunda Classe, o qual declarou-se pardo, razão pela qual o percentual de 100% de negros.

No que tange especificamente ao generalato, foram identificados 12 oficiais-generais ocupantes do posto de Tenente-Brigadeiro (TB), sendo 9 brancos (75%) e 3 pardos (25%). Dos 33 militares ocupantes do posto de Major-Brigadeiro (MB), 29 declararam-se brancos (87,88%) e 4, pardos (12,12%). Já no posto de Brigadeiro (BR), dos 63 identificados, 56 eram brancos (88,89%), 5 eram pardos (7,94%) e 2 declararam-se pretos (3,17%), havendo, portanto, 11,11% de negros (pardos e pretos). Destaca-se que, nos dois postos mais altos do generalato, não foram identificados militares que se declararam pretos.

O gráfico a seguir ilustra a composição racial do generalato da FAB, considerando seus três postos, Tenente-Brigadeiro, Major-Brigadeiro e Brigadeiro:

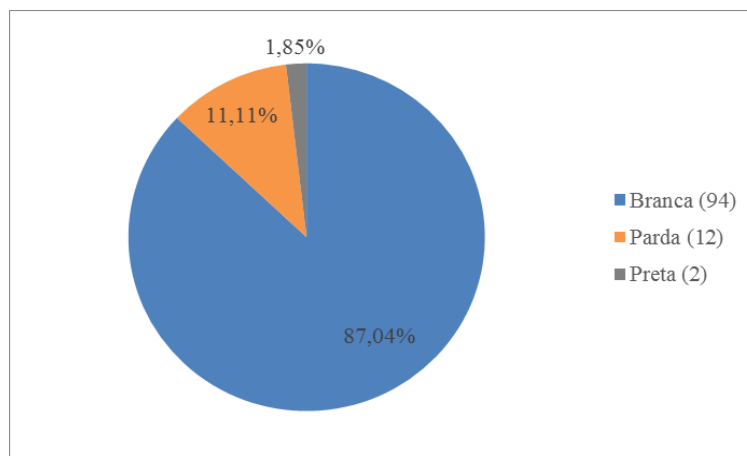


Gráfico 5 – Oficiais-Generais

Por meio dos dados obtidos e da análise do gráfico acima, constata-se que o generalato, composto pelos militares dos mais altos postos da Força, responsáveis pelas principais decisões estratégicas no âmbito do COMAER e promovidos por meio de processo de análise e de escolha conduzido pelo Alto-Comando, apresenta um elevado percentual de militares brancos (87,04%) e um reduzido percentual de militares negros (12,96%), quando comparados entre si e com os percentuais de brancos e de negros na FAB e no Brasil. Os percentuais de brancos e de negros no generalato destoam, inclusive, dos percentuais de oficiais brancos (67,65%) e de oficiais negros (28,84%) da Força como um todo.

Analisada a composição racial dos oficiais-generais, optou-se, neste item, por dividir o restante dos militares em círculos hierárquicos ou em grupos específicos de modo que todo o

efetivo fosse contemplado<sup>10</sup>. Sendo assim, adiante, será apresentado o QUADRO 2, com os percentuais de brancos e de negros do quantitativo total de oficiais superiores, de oficiais intermediários, de oficiais subalternos e de aspirantes, bem como de suboficiais, de sargentos, de cabos, de taifeiros e de soldados:

Quadro 2 – Brancos e negros por círculos hierárquicos ou grupos específicos

Círculos Hierárquicos/Grupos Específicos		Posto/Graduação	Brancos (%)	Negros (%)
Oficiais	Oficiais Superiores	CL	77,87	21,43
		TC		
		MJ		
	Oficiais Intermediários	CP	72,65	26,58
	Oficiais Subalternos	1T	64,66	30,94
		2T		
Aspirantes	AP	52,08	33,19	
Praças	Suboficiais	SO	53,98	45,72
	Sargentos	1S	51,05	47,55
		2S		
		3S		
	Cabos	CB	35,95	62,27
	Taifeiros	TM	39,79	58,6
		T1		
		T2		
Soldados	S1	29	63,91	
	S2			

Constata-se que a tendência até então verificada é confirmada já no âmbito dos oficiais: aumento do percentual de negros e diminuição do percentual de brancos à medida que há redução do grau hierárquico.

Os suboficiais são as praças de maior grau hierárquico, ou seja, os graduados mais antigos; mas, ainda assim, é possível constatar um aumento de 12,53% no percentual de negros quando comparados aos aspirantes.

Verifica-se, ainda, que, a partir dos cabos, o percentual de negros tem um aumento significativo e passa a superar o de brancos, o que se repete no âmbito dos taifeiros e dos soldados, contemplando, portanto, os grupos específicos nos quais concentrados os militares de graus hierárquicos mais baixos. No efetivo de soldados, em especial, são apurados o maior percentual de negros e o menor percentual de brancos da Força.

<sup>10</sup> Destaca-se que tanto os alunos em cursos de oficialato (ALO) quanto os alunos em cursos para graduação (ALG) não foram considerados e contabilizados neste item, tendo em vista que a composição racial deste grupo específico será objeto de análise em item próprio.

As linhas de progressão constantes no GRAF. 6, apresentado abaixo, revelam que os efetivos de cabos, de taifeiros e de soldados gozam de percentuais de negros que superam, inclusive, os percentuais de negros da população brasileira e da Força Aérea como um todo. Por outro lado, os percentuais de oficiais negros apresentam-se muito abaixo destes mesmos parâmetros.

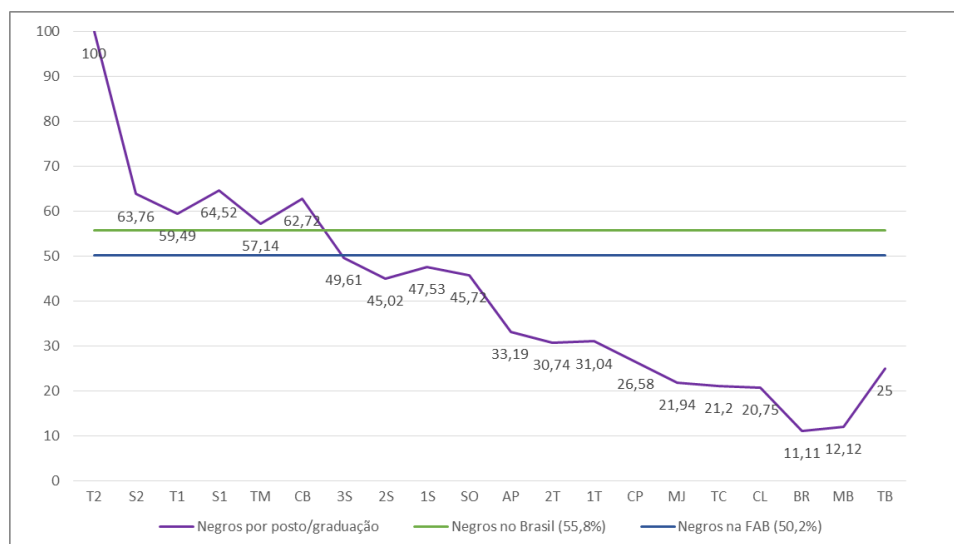


Gráfico 6 – Negros no Brasil, na FAB e a progressão por postos/graduações

Os dados expostos acima demonstram que os menores percentuais de negros e os maiores percentuais de brancos são encontrados nos graus hierárquicos mais altos da Força, o que retrata o cenário de discriminação estrutural e a realidade social – já naturalizada – de reduzida representatividade racial negra nos espaços de poder no Brasil e, em especial, no caso em tela, na Força Aérea.

### 3.3 A SITUAÇÃO ESPECÍFICA DOS ALUNOS

De acordo com o artigo 3º, § 1º, alínea “a”, inciso IV, da Lei nº 6.880/80, os alunos de órgãos de formação de militares são considerados militares da ativa (BRASIL, 1980). Neste último item, será analisada a situação específica dos alunos em cursos de oficialato (ALO) e dos alunos em cursos para graduação (ALG) no que tange às suas composições raciais.

Na pesquisa realizada para o presente estudo, foram identificados, no âmbito da Força Aérea Brasileira, 2.076 alunos, dos quais 58,72% declararam-se brancos e 39,45%, negros, conforme exposto no GRAF. 7:

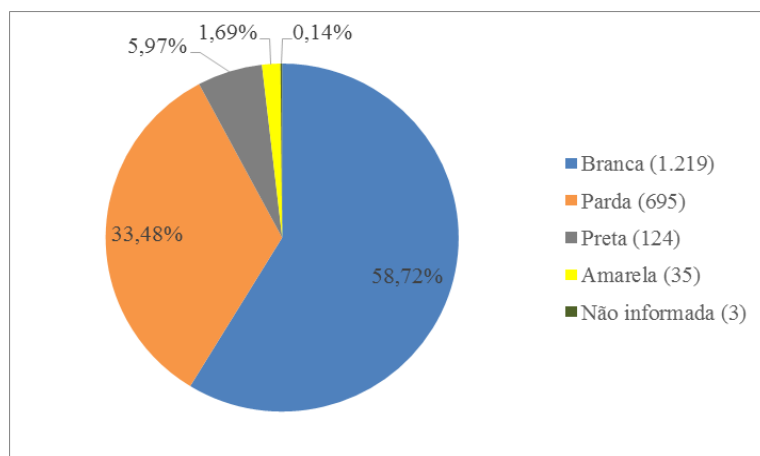


Gráfico 7 – Total de alunos

Considerando os percentuais de negros da população brasileira (55,8%) e do efetivo da FAB como um todo (50,2%), constata-se que o percentual de alunos negros da Força está abaixo da realidade social verificada.

Todavia, além desta discrepância, a análise dos GRAF. 8 e 9, apresentados a seguir, demonstra que, também no âmbito dos alunos, a desigualdade racial encontra-se presente quando comparados os dados relativos aos alunos em cursos de oficialato e aos alunos em cursos para graduação.

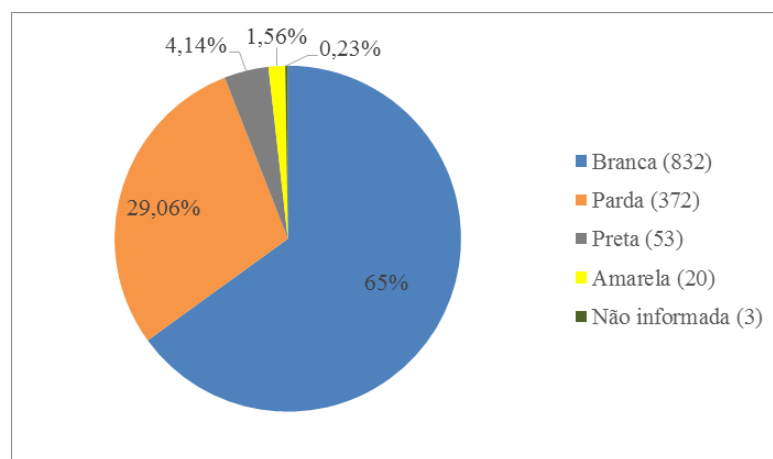


Gráfico 8 – Alunos em cursos de oficialato

A partir do GRAF. 8, constata-se que, dos 1.280 alunos em cursos de oficialato, 65% são brancos e 33,2% são negros.

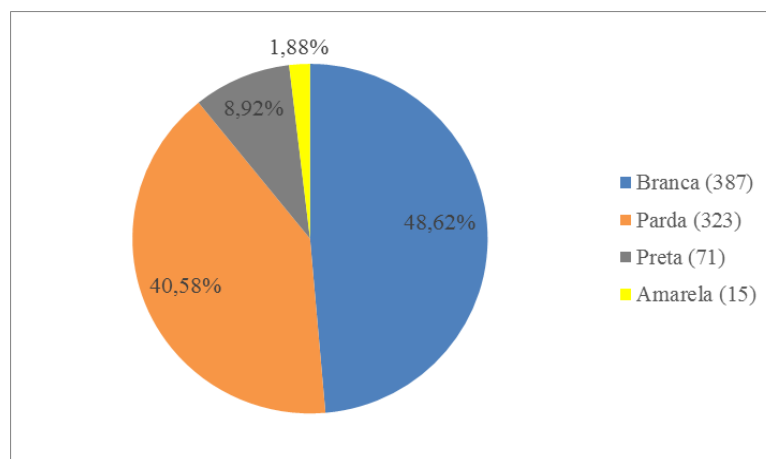


Gráfico 9 – Alunos em cursos para graduação

Por sua vez, de acordo com o GRAF. 9, dos 796 alunos em cursos para graduação, 48,62% são brancos e 49,5% são negros.

Verifica-se, portanto, que o percentual de alunos brancos é 16,38% maior nos cursos para formação de oficiais e o percentual de alunos negros é 16,3% maior nos cursos para formação de graduados. Uma vez mais, são encontradas evidências do cenário nacional de desigualdade racial e da disparidade entre as representatividades raciais branca e negra nos espaços decisórios, neste caso específico, quando ainda na formação dos militares.

Por outro lado, os dados também revelam uma tendência de aumento de representatividade racial negra do efetivo de oficiais da FAB em futuro próximo. Como visto, o percentual de alunos negros nos cursos para formação de oficiais é, atualmente, 33,2%, superior, portanto, aos percentuais atuais de oficiais-generais, oficiais superiores, oficiais intermediários, oficiais subalternos e aspirantes negros, quais sejam, respectivamente, 12,96%, 21,43%, 26,58%, 30,94% e 33,19%.

Tal resultado coincide, ao menos no aspecto temporal, com o início da aplicação da Lei nº 12.990/2014 no âmbito das Forças Armadas. Durante anos, o referido diploma legal – inserto no contexto de garantia de inclusão social – não foi aplicado às vagas oferecidas nos concursos para ingresso nos quadros das Forças Armadas. A lei já havia sido considerada constitucional em junho de 2017 no bojo da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 41/DF<sup>11</sup>, mas

<sup>11</sup> [...] a desequiparação promovida pela política de ação afirmativa em questão está em consonância com o princípio da isonomia. Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente. [...] a incorporação do fator “raça” como critério de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência, contribui para sua realização em maior extensão, criando uma “burocracia representativa”, capaz de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões estatais. [...] (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2017).



embargos de declaração opostos pela Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes (EDUCAFRO) questionava se a regra também valeria para Exército, Marinha e Aeronáutica (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2017).

O STF decidiu, no ano de 2018, que a reserva de vagas aos negros prevista na referida lei também deveria ser aplicada pelas Forças Armadas<sup>12</sup>. O voto do relator, ministro Luís Roberto Barroso, foi acompanhado por todos os ministros presentes. Barroso afirmou que não haveria particularidade inerente às atribuições exercidas nas Forças Armadas que pudesse justificar, por qualquer razão, um tratamento diferenciado daquele dado a toda Administração direta e indireta no que se refere à aplicação da reserva de vagas prevista em lei (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018).

As novas e as futuras turmas dos cursos de formação de militares – oficiais ou praças – tendem, portanto, a elevar a representatividade racial negra do efetivo da FAB, inclusive do oficialato. A aplicação da Lei nº 12.990/2014 aos concursos promovidos pelas Forças constitui importante política de discriminação positiva, instrumento de promoção da igualdade em seu aspecto material.

Esta política pública de ação afirmativa tende a promover a inclusão social da população negra e a aumentar sua representatividade, promovendo, consequentemente, as justiça compensatória e distributiva, o pluralismo e a diversidade, bem como a identidade e a autoestima desta significativa parcela da população brasileira (SARMENTO, 2013).

## CONCLUSÃO

A análise dos dados coletados revela que, também no âmbito da FAB, há um importante quadro de desigualdade racial quando diante da composição de seu efetivo e da respectiva distribuição nos espaços de poder. Há de se ressaltar, todavia, que este cenário não constitui uma particularidade da Força; sendo, em verdade, um retrato fiel do quadro de exclusão social presente no Brasil há séculos, que, inevitavelmente, apresenta reflexos nas diversas instituições do país.

---

<sup>12</sup> [...] Trata-se, também na hipótese presente, de superar o racismo estrutural e institucional existente na nossa sociedade e de garantir a igualdade material entre os cidadãos. Como já observado durante o julgamento do mérito desta ADC, a aplicação das cotas em concursos públicos possibilita a construção de uma burocracia representativa, mais atenta aos problemas e particularidades dos diferentes segmentos sociais, o que é fundamental não apenas entre os servidores civis, mas sobretudo entre os militares, aos quais compete o uso da força e a garantia da lei e da ordem, atividades de grande relevância para o país [...] (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2018).

Inegável que as Forças Armadas constituem importante mecanismo de inclusão e de ascensão sociais, inclusive, e sobretudo, de negros. Muitos jovens têm no serviço militar obrigatório, previsto no artigo 143 da Constituição da República, na Lei nº 4.375/64 e disciplinado pelo Decreto nº 57.654/66, oportunidades que não teriam fora do Exército, da Marinha ou da Aeronáutica.

Uma vez incorporados ao serviço militar, passam por uma formação básica, por meio da qual são qualificados para o desempenho de cargos específicos, e garantem, além das oportunidades de trabalho e de renda, acesso à alimentação, a serviços de saúde e à assistência social (BRASIL, 1988; 1964; 1966)<sup>13</sup>.

Contudo, em que pese este caráter inclusivo identificado, as Forças não se afastam da realidade social brasileira, sendo reafirmados, no âmbito da FAB, o mito da democracia racial e a necessidade de adoção de políticas de promoção social.

Em um primeiro momento, caberia, no contexto da FAB, a adoção de medidas com vistas à orientação, à conscientização e à sensibilização do efetivo sobre a importância do debate acerca da inclusão social e da representatividade racial. Este seria um primeiro – e importante – passo, sobretudo diante da recente determinação do Supremo no sentido da aplicação da Lei nº 12.990/2014 aos concursos promovidos pelas Forças.

Algumas das ações sugeridas no relatório da ENAP mencionado anteriormente servem ao atual momento da Força, em especial diante do quadro apresentado no presente estudo, quais sejam: 1) promover campanhas e estabelecer metas para a superação das diferenças; 2) incluir o tema nos cursos de formação de militares; 3) valorizar chefias e equipes que tenham diversidade étnica; 4) promover programas de desenvolvimento profissional destinados à população negra; 5) destinar recursos orçamentários específicos para o desenvolvimento profissional da população negra; 6) dar visibilidade aos negros que ocupem espaços de poder como forma de minimizar preconceitos; 7) sugerir à comunicação social da instituição que lance campanhas a favor da igualdade e da valorização do trabalho de servidores negros; e 8) inserir o tema nos Programas de Formação e Fortalecimento de Valores desenvolvidos na Força.

Ações como as mencionadas podem configurar relevantes instrumentos para conferir, em um futuro não tão distante, maior representação negra aos espaços decisórios. Conforme demonstrado no item 3.3, a mera aplicação de política de ação afirmativa já parece ser

---

<sup>13</sup> Nesse contexto, vale menção, ainda, a projetos sociais como o Programa Forças no Esporte e o Projeto Soldado Cidadão (BRASIL, 2019a; 2019b).

responsável por uma tendência de aumento de representatividade racial negra do efetivo de oficiais.

Trata-se, indubitavelmente, de uma realidade social complexa, permeada por um discurso multidisciplinar, cuja análise exaustiva não é comportada em um breve artigo científico<sup>14</sup>. Em momento algum, houve a pretensão de, com o presente estudo, exaurir quaisquer dos aspectos ou das variáveis do debate.

Em verdade, buscou-se, a partir da hipótese apresentada ao problema de pesquisa, despertar a atenção para o tema, com base em uma análise científica e objetiva de dados. Uma vez comprovado que o nível de representatividade racial negra do efetivo de militares da ativa da FAB não é refletido nos principais espaços responsáveis pelas tomadas de decisões no âmbito do COMAER, a reflexão sobre a discriminação estrutural, sobre as razões das distorções representativas e sobre a necessidade de adoção de medidas de auxílio à superação das diferenças de representação nos escalões superiores apresenta-se inevitável.

---

<sup>14</sup> Na presente pesquisa, adotou-se apenas o critério racial negro para coleta e exame de dados do efetivo de militares da ativa da FAB. Diversas seriam as sugestões para estudos futuros acerca da inclusão social. Poder-se-ia incluir, no universo estudado, os militares inativos e os servidores civis da Força; analisar o nível de representatividade racial negra nas demais Forças; realizar a análise por quadros; realizar a análise do efetivo dividindo-o entre militares de carreira e temporários; realizar a análise por Organização militar, atentando-se para a composição daquelas diretamente ligadas ao Comandante da Aeronáutica de acordo com o organograma; realizar análise comparativa dos resultados obtidos nesta pesquisa com dados referentes a outros órgãos da Administração Pública, civis e militares; adotar critérios outros que não o racial, como, por exemplo, gênero, procedência regional ou faixa etária; adotar o critério racial, mas para análise da representatividade de outras raças, como, por exemplo, a indígena; analisar a proporção de pretos e de pardos na população negra; dentre tantos outros.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Bernardo. Número de brasileiros que se declaram pretos cresce no país, diz IBGE. *Uol Notícias*, 22 maio 2019. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2019/05/22/ibge-em-todas-as-regioes-mais-brasileiros-se-declaram-pretos.htm>>. Acesso em: 16 out. 2019.

BARROSO, Luís Roberto. *Cotas raciais são legítimas com parâmetros razoáveis*. 2012. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2012-abr-25/politica-cotas-raciais-legitima-parametros-razoaveis>>. Acesso em: 18 out. 2019.

BRASIL. Lei n. 4.375, de 17 de agosto de 1964. Lei do Serviço Militar. *Diário Oficial*, 03 set. 1964. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L4375.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L4375.htm)>. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. Decreto n. 57.654, de 20 de janeiro de 1966. Regulamenta a Lei do Serviço Militar. *Diário Oficial*, 31 jan. 1966. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d57654.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d57654.htm)>. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. Decreto n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. *Diário Oficial*, 10 dez. 1969. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d65810.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html)>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Lei n. 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. *Diário Oficial da União*, 11 dez. 1980. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6880.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6880.htm)>. Acesso em: 18 out. 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial da União*, 05 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Decreto n. 4.228, de 13 de maio de 2002. Institui, no âmbito da Administração Pública, o Programa de Ações Afirmativas e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, 14 maio 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4228.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4228.htm)>. Acesso em: 19 out. 2019.

BRASIL. Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. *Diário Oficial da União*, 21 jul. 2010. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm)>. Acesso em: 17 out. 2019.

BRASIL. Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. *Diário Oficial de União*, 10 jun. 2014. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm)>. Acesso em: 18 out. 2019.

BRASIL. Ministério da Defesa. Força Aérea Brasileira. *Novo sistema trará decisão mais precisa, economia e melhores estratégias de gerenciamento*. 2015. Disponível em: <<http://www.fab.mil.br/noticias/mostra/23417/SA%C3%A9ADE%20E2%80%93%20Novo%20sistema%20trar%C3%A1%20decis%C3%A3o%20mais%20precisa,%20economia%20e%20melhores%20estrat%C3%A9gias%20de%20gerenciamento>>. Acesso em 19 out. 2019.

BRASIL. Ministério da Defesa. *Programa Forças no Esporte*. 2019a. Disponível em: <<https://www.defesa.gov.br/programas-sociais/programa-forcas-no-esporte>>. Acesso em: 15 out. 2019.

BRASIL. Ministério da Defesa. *Projeto Soldado Cidadão*. 2019b. Disponível em: <<https://www.defesa.gov.br/servico-militar/projeto-soldado-cidadao>>. Acesso em: 15 out. 2019.

CALEIRO, João Pedro. Os dados que mostram a desigualdade entre brancos e negros. *Revista Exames [online]*, 20 nov. 2018. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/os-dados-que-mostram-a-desigualdade-entre-brancos-e-negros-no-brasil/>>. Acesso em 15 out. 2019.

ENAP. Escola Nacional de Administração Pública. *Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal*. Brasília: ENAP, 2004. 68 p. (Cadernos ENAP, 31) <<https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/650/1/G%c3%aanero%2c%20ra%c3%a7a%20e%20compet%c3%aanancias%20de%20dire%c3%a7%c3%a3o%20no%20Servi%c3%a7o%20P%c3%b%ablico%20Federal.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2019.

GOMES, Irene; MARLI, Mônica. IBGE mostra as cores da desigualdade. *Agência de Notícias IBGE*. Revista Retratos. 11 maio 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21206-ibge-mostra-as-cores-da-desigualdade>>. Acesso em: 15 out. 2019.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *Ação afirmativa e o princípio constitucional da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social – a experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 40-41.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Indicadores IBGE*. 2016. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Caracteristicas\\_da\\_forca\\_de\\_trabalho\\_por\\_cor\\_ou\\_raca/Algumas\\_caracteristicas\\_da\\_forca\\_de\\_trabalho\\_por\\_cor\\_ou\\_raca\\_2016\\_04\\_trimestre.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Caracteristicas_da_forca_de_trabalho_por_cor_ou_raca/Algumas_caracteristicas_da_forca_de_trabalho_por_cor_ou_raca_2016_04_trimestre.pdf)>. Acesso em: 19 out. 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua*. 2019a. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101657\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101657_informativo.pdf)>. Acesso em: 18 out. 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: características gerais dos domicílios e dos moradores 2018*. 2019b. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101654\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101654_informativo.pdf)>. Acesso em: 18 out. 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: rendimento de todas as fontes 2018*. 2019c. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101673\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101673_informativo.pdf)>. Acesso em: 18 out. 2019.

MORAES, Geórgia. Negros têm dificuldades para progredir nas Forças Armadas. *Câmara dos Deputados Notícias*, Educação Cultura e Esporte. 2006. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/92271-negros-tem-dificuldades-para-progredir-nas-forcas-armadas>>. Acesso em: 18 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: guia para o leitor*. Brasília: OIT, 2005. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_229462.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229462.pdf)>. Acesso em: 15 out. 2019.

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos*. 6. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SARMENTO, Daniel. *Políticas de ação afirmativa étnico-raciais nos concursos do Ministério Público: o papel do CNMP*. 2013. Disponível em: <<http://www.dsarmento.adv.br/content/3-publicacoes/22-politicas-de-acao-afirmativa-etnico-raciais-nos-concursos-do-ministerio-publico-o-papel-do-cnmp/politicas-de-acao-afirmativa-etnico-raciais-nos-concursos-do-ministerio-publico-o-papel-do-cnmp-daniel-sarmento.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2019.

SILVEIRA, Daniel. Em sete anos, aumenta em 32% a população que se declara preta no Brasil. *G1. Economia*. 22 maio 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/05/22/em-sete-anos-aumenta-em-32percent-a-populacao-que-se-declara-preta-no-brasil.ghtml>>. Acesso em: 17 out. 2019.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Inteiro Teor do Acórdão*. 26 abr. 2012. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>>. Acesso em: 15 out. 2019.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Inteiro Teor do Acórdão*. 08 jun. 2017. Relator Ministro Roberto Barroso. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>>. Acesso em: 15 out. 2019.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Inteiro Teor do Acórdão*. 12 abr. 2018. Relator Ministro Roberto Barroso. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=14763674>>. Acesso em: 15 out. 2019.