CEFET/RJ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

BRANQUITUDE E POLÍTICA DE COTAS PARA DOCENTES NAS UNIVERSIDADES: UMA ANÁLISE A PARTIR DO CONTEXTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

Marcos Napoleão do Rêgo Paiva Dias Filho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestrado em Relações Étnico-raciais.

Orientador(a): Dyego de Oliveira Arruda

Rio de Janeiro
Dezembro de 2022

BRANQUITUDE E POLÍTICA DE COTAS PARA DOCENTES NAS UNIVERSIDADES: UMA ANÁLISE A PARTIR DO CONTEXTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestrado em Relações Étnico-raciais.

Marcos Napoleão do Rêgo Paiva Dias Filho

Banca Examinadora:

_____

Presidente, Professor Dr. Dyego de Oliveira Arruda (CEFET/RJ) (orientador)

_____

Professora Dra. Lia Vainer Schucman (UFSC/SC)

_____

Professora Dra. Maria Cristina Giorgi (CEFET/RJ)

SUPLENTES

_____

Professora Dra. Flavia Pinheiro Meireles (CEFET/RJ)

_____

Professor Dr. José Jairo Vieira (UFRJ)

Rio de Janeiro
Dezembro de 2022

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central do CEFET/RJ

D541 Dias Filho, Marcos Napoleão do Rêgo Paiva
Branquitude e política de cotas para docentes nas universidades: uma análise a partir do contexto da Universidade Federal da Bahia / Marcos Napoleão do Rêgo Paiva Dias Filho. — 2022.
117f. + anexo : il. color. , enc.

Dissertação (Mestrado) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, 2022.
Bibliografia : f. 161-170
Orientador: Dyego de Oliveira Arruda

1. Racismo. 2. Negros – Educação – Brasil. 3. Política pública. 4. Brasil. [Lei n. 12.990, de 09 de junho de 2014]. I. Arruda, Dyego de Oliveira (Orient.). II. Título.

CDD 305.896081

Elaborada pela bibliotecária Tania Mello – CRB/7 nº 5507/04

AGRADECIMENTOS

Bem vindis à leitura dessa dissertação! Sua existência se deu graças ao suporte de muita gente amada, o que torna difícil listar todis que, direta ou indiretamente, contribuíram para tornar essa jornada possível. Mas, uma coisa é certa, minha rede de afeto e inspiração foi fundamental para a finalização desse mestrado, que se materializa nessas páginas por meio de muitas vozes e trajetórias que sonham e agem em busca de mudanças, para que enfim sejamos todis igualmente humanos.

Começo, por isso, agradecendo às minhas parceiras Thaianna, Joice e Layza, por me orientarem desde a escrita do projeto para a seleção, me ajudarem a enfrentar o medo da entrevista e me apoiarem durante toda a trajetória do mestrado. Além de família e amigas, foram minha inspiração de compromisso social e político no fazer pesquisa científica.

Agradeço ainda à Joice, Layza e somo o Álvaro, meu companheiro, por serem minha ilha, morada, alimento e toda a proteção emocional que poderia ter nesses tempos pandêmicos. Gradicido Álvaro pelas travessias, dengos, companheirismo e leveza nesses tempos de incerteza e muita mente apertada.

À minha família piauiense (minha mãe, Maria de Fátima, meu pai, Marcos, irmã Polianna e irmão Victor), pela força e segurança de raízes que me encontram não importa a distância, sempre enchendo os olhos em todas as despedidas, agora temperadas com o caos infantil do Dimitri e Maria Fernanda.

À minha família baiana, por estar todo mundo junto sempre. Fred, gradicido pelo livro que deu pontapé ao projeto. Ansel, gradicido pelas inquietações e por me apresentar o campo dos estudos sobre a branquitude. À minha família angoleira, grupo ACANNE, em especial ao Mestre Renê, pelo cuidado físico, mental e referência na luta antirracista.

À Lume e Mameto, por me apresentarem Martin, energia que me faz enchergar a vida com novos cheiros, e pela proteção desses anos.

À minha companheira de orientação, Gisele, e meu colega do mestrado Marco, por me mostrarem que existe afeto no remoto.

Gradicido ao meu orientador, Dyego, pela parceria, carinho, leveza, humildade e compreensão. Foi um grande presente aprender caminhando contigo esses anos. Às

professoras Cristina e Lia pela correção minuciosa e por contribuírem com muito astral e leveza para esse trabalho.

Aos meus colegas de trabalho na UFBA, Adrian e Aldimir. Sem a parceria deles não teria sido possível me dedicar integralmente ao mestrado. Gratidão pela batalha junto com docentes da FACED para tornar possível eu exercer meu direito de afastamento para estudos, uma realidade que, ao envolver o corpo técnico, não é ainda palatável dentro da universidade.

Por fim, agradeço à UFBA pela oportunidade de me qualificar enquanto trabalhador dos seus quadros e por sustentar nos últimos anos uma postura crítica e proativa frente aos ataques da extrema direita sobre a educação pública, gratuita, laica e de qualidade. Agradeço ao PPPER, pelas reflexões e fritações no juízo, por ser um grande exemplo da potencialidade e inventividade das instituições de ensino superior. Viva a universidade pública!

Enquanto o futuro não se decide, o agora me parece uma boa opção.

Poeta Sérgio Vaz

RESUMO

Branquitude e política de cotas para docentes nas Universidades: uma análise a partir do contexto da Universidade Federal da Bahia

A presente dissertação buscou analisar as formas como a branquitude, racismo e privilégios operaram na execução da política de cotas para docentes na Universidade Federal da Bahia (UFBA), com olhar a partir da atuação do corpo técnico administrativo envolvido na operacionalização dos concursos públicos. Partiu-se da premissa de que a branquitude na esfera institucional atua impondo barreiras à efetividade da Lei nº 12.990/2014, lei de cotas dos concursos públicos, provocando a não convocação de cotistas no percentual definido pela legislação, a prática de segmentação de vagas por área de conhecimento e a imposição de barreiras discriminatórias à aprovação de cotistas negras/os. Foram para isso analisados todos os editais publicados após a obrigatoriedade das cotas raciais e verificadas situações de racismo institucional que podem configurar estratégias de burla da ação afirmativa na universidade. Somadas às análises dos editais, foram realizadas entrevistas com o corpo técnico-administrativo, nas quais observaram-se as dinâmicas da branquitude institucional sobre as provas da seleção. Nesse ponto ficaram configuradas as "barreiras discriminatórias invisíveis", nas quais tem destaque as abordagens sobre a subjetividade racial das bancas examinadoras, o "medo branco" e a lógica meritocrática dos concursos públicos. O referencial teórico que subsidiou as análises, partiu da racialização dos/as brancos/as, com o debate sobre a raça branca, para trazer as contribuições das/os teóricas/os dos Estudos Críticos da Branquitude, a problematização do Privilégio Branco, o "Pacto Narcísico da Branquitude" teorizado por Cida Bento (2002a; 2002b), a configuração da Branquitude Institucional e o aporte dos estudos sobre as ações afirmativas do tipo cota racial. Nesse caminho teórico buscou-se articular os debates sobre branquitude com o monitoramento e avaliação das políticas públicas em articulação com o pensamento decolonial. Para isso a noção de colonialidade, com suas diversas perspectivas de dominação, foi dialogada com a configuração da branquitude e sua busca de manutenção do poder e perpetuação do racismo nas universidades públicas brasileiras.

Palavras-chave: Branquitude; Cotas Raciais; Racismo Institucional; Políticas Públicas; Lei nº 12.990/2014

ABSTRACT

Whiteness and affirmative action for professors at Universities: an analysis from the context of the Federal University of Bahia

This dissertation sought to analyze the ways in which whiteness, racism, and privilege operate in the implementation of affirmative action, such as racial quotas for professors at the Federal University of Bahia (UFBA), in view of the performance of administrative staff involved in the operationalization of public servant selection process. We start from the premise that whiteness in the institutional sphere acts by imposing barriers to the effectiveness of Law No. 12,990/2014, the law of quotas for public contests, causing the failure to call *cotistas* (professors admitted to the university thought affirmative action) in the percentage defined by the legislation, the practice of segmenting vacancies by area of knowledge, and the imposition of discriminatory barriers to the approval of *cotistas*. For this purpose, all public announcements published after the mandatory use of racial quotas were analyzed and situations of institutional racism that may configure strategies to cheat affirmative action at the university were verified. In addition to the analysis of the public announcements, interviews were conducted with the technical-administrative staff, in which the dynamics of institutional whiteness in the selection exams were observed. At this point, the "invisible discriminatory barriers" were configured, with emphasis on the racial subjectivity of the examining boards, the "white fear" and the meritocratic logic of public contests. The theoretical referential that subsidized the analyses began with the racialization of whites, with the debate about the white race, to bring the contributions of the theorists of Critical Studies of Whiteness, the problematization of White Privilege, the "Narcissistic Pact of Whiteness" theorized by Cida Bento (2002a; 2002b), the configuration of Institutional Whiteness, and the contribution of studies about affirmative action of the racial quota type. In this theoretical path, we sought to articulate the debates on whiteness with the monitoring and evaluation of public policies in articulation with decolonial thought. For this, the notion of coloniality, with its various perspectives of domination, was dialogued with the configuration of whiteness and its quest to maintain power and perpetuate racism in Brazilian public universities.

Keywords: Whiteness; Affirmative Action; Institutional Racism; Public Policies; Law No. 12,990/2014

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Temporalidade dos editais e marcos jurídicos 111

Quadro 1 – Estratégias de Burla das Cotas Raciais nos Editais 155

Quadro 2 – Barreiras Discriminatórias Invisíveis 156

Quadro 3 – Propostas para o presente e futuro 158

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Vagas Reservadas e Déficit sobre o Total de Vagas (2014 a 2021) 112

Tabela 2 – Aprovações de Candidatas/os Cotistas (2014 a 2021) 126

SUMÁRIO

Introdução		**13**
1	**Percursos metodológicos**	**27**
2	**Caminhos percorridos sobre Branquitude**	**35**
2.1	“a brancura é um estágio para a desintegração final”	36
2.1.1	A fantasia do branco	40
2.2	Branquitude e privilégio branco	43
2.2.1	O branco como objeto	44
2.2.2	Concepções sobre a Branquitude	48
2.2.3	Privilégio branco	56
2.3	Branquitude pela ótica decolonial	62
2.3.1	Branquitude e colonialidade do poder	66
2.3.2	Branquitude e colonialidade do saber	68
2.3.3	Branquitude e colonialidade do ser	71
2.3.4	Colonialidade de gênero	76
2.4	Branquitude Institucional	80
3	**As cotas étnico-raciais e os concursos para docente nas universidades**	**91**
3.1	De olho nas universidades: institucionalidade, poder e cotas	95
3.2	O concurso docente	103
3.2.1	A ladeira dos editais UFBA: estratégias de burla da política de cotas nos editais	107
3.2.2	Os 20% no horizonte	125
3.2.3	“*Não é qualquer um que vai entrar aqui, se ele não é igual a gente, não vai entrar.*”	130
3.2.4	“*Você sempre vai acabar caindo na pessoa, né?*” Ou “[…] *como candidatos negros e brancos tem recepções diferentes em suas*	140

trajetórias e experiencias, especialmente quando as bancas são brancas."

3.2.5 O medo e a manipulação de resultados 147

3.2.6 Rotas para o presente e futuro 150

Considerações Finais **154**

Referências **161**

Anexo A **171**

Anexo B **175**

Anexo C **177**

Introdução

O atual momento histórico e político do Brasil envolve uma intensa polarização, fruto da ascensão do conservadorismo no país e suas influências sobre o estado e suas políticas públicas. Apesar da derrota no executivo federal do projeto da extrema direita, vimos sua ampliação nas casas legislativas, o que impõe desafios para as políticas de promoção da igualdade racial, a exemplo da Lei nº 12.990/2014, que está na iminência do seu marco de dez anos, período previsto no Art. 6º da própria lei como o prazo final para a vigência das cotas raciais nos concursos públicos (BRASIL, 2014).

Por conta disso, avaliações da referida política pública, calcadas em posicionamentos políticos antirracistas e emancipatórios, serão cruciais para a manutenção e defesa da Lei nº 12.990/2014, de forma a comprometer os processos de reformulação e aprimoramento a uma potencialização dos seus efeitos e avanço na agenda da luta antirracista.

O desafio desse contexto está na necessidade de ajustes na legislação, de modo que ela passe a atender de maneira plena aos seus propósitos fundamentais, frente à realidade de inefetividade da política, resultado de sistemáticas burlas e dificuldades na sua implementação. Em vista disso, estudos já demonstraram que a lei nº 12.990/2014 tem encontrado significativos obstáculos para sua implementação, especialmente nos concursos para a carreira docente (MELLO; RESENDE, 2020; SANTOS *et al*, 2020).

Neste trabalho darei ênfase à sua implementação nos concursos para a carreira do magistério superior das entidades federais, tendo em vista a sua potencialidade para democratizar o acesso à carreira docente, com possíveis consequências sobre a realidade universitária, que vão desde a representação à produção de conhecimento, não alinhados à hegemonia racial branca.

A linha de intervenção instituída pela lei teve como base a determinação, a partir de junho de 2014, da reserva de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para 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. Essa reserva de vagas é aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três), tendo como requisito a autodeclaração racial, realizada no ato de inscrição (BRASIL, 2014).

Nas universidades, a interpretação dada ao dispositivo da lei foi a de que o percentual de vagas reservadas deveria incidir sobre cada área de conhecimento específica, que em geral possuem menos de 3 vagas, e não sobre o total de vagas prevista no edital. Isso resultou na não reserva de mais de 3.000 vagas para candidatas/os negras/os nos concursos para docentes das instituições federais de ensino no período de 2014 a 2018, de acordo com pesquisa realizada por Luiz Mello e Ubiratan de Resende (2020).

Esses resultados foram corroborados por pesquisa desenvolvida por Edmilson Santos dos Santos, Nilma Lino Gomes e outras/os pesquisadoras/es (SANTOS *et al*, 2020), ao analisarem os dados sobre docentes que entraram em efetivo exercício pelas cotas raciais no período de 2014 a 2019. O estudo constatou que apenas 44,4% das universidades contrataram docentes por meio da implementação da Lei. Em cinco anos da política foram menos de 10 docentes negras/os contratadas/os, “ou seja, a maior parte das universidades federais não empreendeu esforços para garantir maior diversidade racial no seu quadro docente” (SANTOS *et al*, 2020, p. 12).

Lucas Bulhões e Dyego Arruda (2020), ao analisarem a aplicação da lei nos concursos públicos para o cargo de técnico administrativo na Universidade Federal do Rio de Janeiro, constataram fortes indícios de racismo institucional, entre eles a prática de se convocar candidatas/os negras/os cotistas abaixo dos 20%; a segmentação das vagas por cargos; a não convocação de cotistas para as vagas excedentes; e a exigência maior das bancas de heteroidentificação em determinados cargos.

O fracionamento das vagas de acordo com a área de conhecimento foi considerado uma forma de burlar a política de ação afirmativa pelo Supremo Tribunal Federal (STF) apenas no ano de 2017, três anos após vigência da lei, cuja previsão de duração conforme visto é de dez anos a partir da data de sua promulgação. As mudanças nos editais são, dessa forma, muito recentes, resultando no quadro de fragilidade da ação afirmativa, no qual a grande maioria das universidades e institutos federais não aplicaram o percentual de 20% definido em lei (BULHÕES; ARRUDA, 2020; MELLO; RESENDE, 2020).

Esse cenário da política de cotas raciais nos concursos públicos destoa dos dados e pesquisas que comprovam o êxito da ação afirmativa de cotas para o ingresso no ensino superior. Convém ressaltar que as ações afirmativas são programas, públicos ou privados, que conferem recursos ou direitos especiais para membros de grupos sociais desfavorecidos. Elas promovem uma diversidade de

direitos civis, políticos, econômicos e culturais com vistas a um bem coletivo, podendo variar desde os incentivos econômicos para desenvolvimento de determinadas regiões às cotas raciais. Funcionam, assim, como instrumentos de prevenção e reparação para os grupos e indivíduos beneficiários, diferenciando-se das políticas antidiscriminatórias punitivistas, que se preocupam apenas em coibir e penalizar comportamentos e práticas discriminatórias (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

Dentre as políticas de ação afirmativa, as cotas raciais se sobressaem para essa dissertação ao questionarem explicitamente os privilégios históricos do grupo racial branco, materializados nas profundas desigualdades que separam as realidades de brancas/os e negras/os no Brasil. O contexto universitário é exemplo dessa realidade, com seu histórico elitista, onde a implementação das políticas de cotas demonstrou sinais de intensas transformações. Com dez anos de vigência da Lei 12.711/2012, lei sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio; e oito anos da Lei 12.990/2014, cotas nos concursos públicos, é possível observar alterações no perfil racial majoritariamente branco das universidades.

No que tange aos discentes, dados de estudo sobre as transformações no perfil e no acesso de negras/os nas instituições de ensino superior, realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), demostraram um crescimento de 25% entre 2009 e 2015. Se em 2001 as/os negras/os representavam apenas 22% do corpo estudantil de nível superior, em 2015 essa participação alcançou aproximadamente 44% (SILVA, T., 2020).

A Sinopse Estatística da Educação Superior para o ano de 2020, elaborada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), traz um reflexo dessas alterações nas declarações de matrícula relativas à variável “cor/raça”. De acordo com o relatório, em 2020, as declarações de cor branca representaram a maior parte (42,4%), seguidas da cor parda (30,5%), preta (7,1%), amarela (1,6%), indígena (0,5%) e 17,9% de ausência de declaração (INEP, 2022a).

Apesar dessas mudanças serem inegáveis, o perfil racial das universidades continua longe de representar a sociedade brasileira. As/os negras/os, segundo o Censo IBGE de 2010, representavam 50,9% da população brasileira, no entanto, de acordo com os dados de 2020, a matrícula de pretas/os e pardas/os totalizou apenas 37,6% do total (IBGE, 2011; RISTOFF, 2014; INEP, 2022a).

Por isso, além do avanço do acesso da população negra, é necessário pautar outras transformações, a exemplo do ingresso de negras/os nos cursos com maior

destaque e melhor reputação, que é de apenas 27%; ou mesmo o percentual que entram nos cursos de graduação em comparação ao ingresso nos níveis subsequentes, de mestrado e doutorado (MARTINS *et al.*, 2020).

Essas disparidades, apesar dos avanços das políticas de cotas, são bastante evidentes quando a lupa se direciona ao perfil racial do corpo docente das universidades. Conforme microdados de 2021 do Censo da Educação Superior, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), entre as/os docentes universitários que declararam a sua cor ou raça, as/os negras/os representaram somente 24,1%, dados que evidenciam a manutenção das disparidades raciais na academia e que refletem a disparidade vivida socialmente (INEP, 2022b).

Frente a essa realidade, a Lei 12.990/2014, ao estabelecer a reserva de 20% das vagas para pessoas autodeclaradas pretas e pardas, em concursos públicos para cargos do Executivo federal, adquire importância estratégica, evidenciada pelos obstáculos colocados à sua implementação, em particular nos concursos para a carreira docente. Esses obstáculos evidenciam a manutenção de práticas, estruturas e relações sociais das universidades dentro da lógica da colonialidade, entendida nesta dissertação como a dominação do poder, do saber e do ser por uma lógica eurocêntrica racialmente hierarquizada (BALLESTRIN, 2013; QUIJANO, 2006).

Essa hierarquização racial imposta permite o domínio dos brancos, em especial o branco europeu e estadunidense, sobre os recursos naturais, as estruturas de poder, as instituições públicas e privadas, a produção do conhecimento, entre inúmeras outras esferas da reprodução da vida, mas com destaque para a operacionalização do racismo sobre determinados corpos homogeneizados em uma multiplicidade de categorias como negras/os, índias/os, latinas/os e nordestinas/os.

Dentro dessa racionalidade, a dificuldade de efetivação das cotas no acesso à carreira universitária se relaciona ao racismo intrínseco às lógicas institucionais da burocracia estatal e estruturante da sociedade brasileira, que refletem a supremacia racial branca nas epistemologias, bancas examinadoras, cargos de comando, entre outros aspectos da realidade universitária. Exemplo disso foi a aplicação do art. 1º da Lei 12.990/14, que determinou a reserva de cotas sempre que o número de vagas no concurso público fosse igual ou superior a três (BRASIL, 2014), e que foi convenientemente interpretado pelas universidades como devendo incidir sobre cada área de conhecimento e não sobre o total de vagas previstas no edital.

Essa realidade explicita nas universidades o racismo institucional e estrutural, conforme teorizado pelo jurista Sílvio Almeida (2018), demonstrando que, mesmo diante de um mandamento legal, a grande maioria das universidades e institutos federais não aplicaram o percentual definido por lei (BULHÕES; ARRUDA, 2020; MELLO; RESENDE, 2020).

Na UFBA, um levantamento permitiu aferir a autodeclaração da condição racial das/os suas/seus servidoras/es. Ficou constatado que as/os docentes autodeclaradas/os pretas/os e pardas/os somam 35,5% do total (EDGARDIGITAL, 2019), um percentual ainda minoritário, seguindo a tendência do cenário nacional.

O contexto da UFBA se destaca pela discrepância da representação da população negra no corpo docente da instituição com relação à sua expressão na população do Estado da Bahia, que tem 76,7% de negros/as, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), de 2018, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IGBE) (EDGARDIGITAL, 2019).

A população branca, embora minoritária no estado, tem uma participação visivelmente maior que a dos/as negros/as, correspondendo a 48% do total do corpo docente da universidade. Essa disparidade no corpo docente destoa ainda do resultado positivo que a política de reserva de vagas para estudantes negros, indígenas e oriundos do sistema público de ensino, teve na instituição, contrariando as expectativas pessimistas assim como os argumentos veiculados em diversos espaços midiatizados, dando conta de uma realidade bastante animadora resultado de outra política de ação afirmativa (SANTOS, 2013).

Essa desigualdade racial no corpo docente da federal baiana, assim como no resto do país, reflete a dificuldade de implantação da lei de cotas nos concursos, que no caso específico da UFBA apenas recentemente implantou mudanças nos seus editais, com a unificação das vagas a partir do Edital UFBA n. 2, de 26 de dezembro de 2018, quatro anos após a publicação da lei. Com base nessa realidade, questiono a manutenção dos pensamentos, práticas e exercício de poder dentro da Universidade, fundados numa lógica eurocêntrica racialmente hierarquizada, comprometida com a manutenção dos privilégios da elite dominante, hegemonicamente branca.

A branquitude enquanto pensamento, formas de agir, lugar de poder e vantagem estrutural está imbricada na reprodução dessa lógica, constituindo um pilar da reprodução do racismo institucional e estrutural na sociedade brasileira. Parto assim da compreensão da branquitude como o padrão de hierarquia social baseado na superioridade racial branca, característico das relações de dominação colonialistas

e que confere vantagens estruturais a indivíduos brancos, para estudar a sua imbricada relação com o racismo, especialmente sobre a sua atuação no racismo institucional (JESUS, 2017; SILVA, P., 2017).

O estudo da branquitude extrapola, dessa forma, a identidade racial dos brancos, englobando também a posição estrutural e a estrutura de poder que (re)produz cotidianamente, e de forma histórica, o racismo. A branquitude é a protagonista e também a posição privilegiada do racismo (CARDOSO, 2017; COURANT, 2018; MIRANDA, 2017).

Existe um silêncio sobre essa posição e protagonismo, que camufla o envolvimento dos brancos nos conflitos sociais. O “pacto narcísico da branquitude” foi a expressão cunhada pela intelectual Maria Aparecida da Silva Bento (2002a; 2002b) para se referir a essa realidade, uma espécie de pacto entre brancos que impede que a raça branca seja identificada e responsabilizada por toda a violência e espoliação perpetrada sobre os não brancos.

O pacto é característica constitutiva da Branquitude, que integra desde as identidades das pessoas brancas, ao sistema de valores imposto sobre os não brancos na forma de branqueamento e também à estruturação de um sistema de privilégios inerente às opressões, privilégios estes, sistematicamente silenciados e naturalizados (COURANT, 2018).

De acordo com Nilma Lino Gomes (2011) a continuidade e a conquista de privilégios de determinado grupo sobre outro, independentemente do fato de ser intencional ou apoiada em preconceito, torna a noção de privilégio essencial para a compreensão da discriminação racial. Os privilégios são responsáveis por desmascarar toda a estrutura colonial sobre a qual está assentada nossa sociedade, evidenciando o poder concentrado por uma minoria branca hegemônica.

Em suma, a perspectiva dos privilégios engloba as mais diversas situações da vida social, refletindo a maior ou menor possibilidade de sucesso em vários campos, como o amoroso, econômico, intelectual, risco de morte, liberdade, corporeidade, entre inúmeros outros, com destaque para a análise desse trabalho, do privilégio na área profissional, resultado do acesso a cargos, formação, redes de contato, influência, entre outros fatores que podem afetar os concursos públicos para a carreira docente.

A ênfase nos concursos para docentes se deve a três questões. A primeira é a importância de se debater o acesso à carreira docente como estratégia para transformar o caráter eurocêntrico e colonial das nossas universidades, na busca por

democratização do acesso à carreira, garantindo representatividade étnico-racial e de gênero no corpo docente, além da produção de conhecimento fora da lógica colonial eurocêntrica.

Segundo, pelas particularidades desse tipo de seleção que, ao impossibilitarem avaliações objetivas, pautadas unicamente por respostas não identificadas, impessoais e registradas em algum meio físico, demandam a presença física e atuação das/os candidatas/os em frente à banca examinadora. Esse formato de seleção permite uma ampla carga de subjetividade na avaliação das/os candidatas/os, que passam por etapas assemelhadas à um processo de entrevista, onde a subjetividade racial pode entrar em cena.

A terceira é motivada pelo meu lugar como servidor técnico-administrativo da UFBA, que atuou, no âmbito da Faculdade de Educação, na comissão responsável pela operacionalização dos concursos públicos antes e depois da exigência de reserva de vagas pela Lei 12.990/14. Nessa atuação me deparei com a não convocação de cotistas no percentual definido pela legislação, a prática de segmentação de vagas por área de conhecimento e a imposição de barreiras discriminatórias à aprovação de cotistas negras/os, entendidas pelo Edward Telles (2003) como barreiras invisíveis à mobilidade social.

Frente a essa realidade de hegemonia branca dentre as/os candidatas/os aprovadas/os nos concursos que atuei e a dificuldade de operacionalização da política de reserva de vagas na Universidade, me indaguei sobre o quanto o privilégio branco é forte na (re)produção do racismo, em especial o racismo institucionalmente estabelecido nas universidades.

Nesse sentido, questiono: como a branquitude influencia o acesso à carreira universitária e quais os seus mecanismos e articulações para a manutenção dos privilégios frente à implementação da Lei n. 12.990/2014 nos editais para cargos de docente da UFBA?

Com esse problema de pesquisa, debaterei a interferência na execução da política pública de cotas para docentes, a partir de um paradigma epistemológico decolonial, considerando, entre outros aspectos, o racismo institucional e estrutural, com recorte na atuação do corpo técnico administrativo que operacionaliza os concursos públicos.

O meu foco nas/os técnicas/os administrativas/os educacionais (TAE's) tem por motivação a presença da categoria em todas as etapas de realização de um concurso, seja na redação do edital, na solicitação das vagas ou no acompanhamento das

bancas examinadoras. Por conta disso é a categoria que poderá ter uma visão panorâmica de todo o processo, sem estar implicada diretamente nas decisões tomadas sobre as características dessas seleções, tendo em vista a hegemonia docente nas instâncias decisórias da universidade.

Somado a isso busco, na relação investigativa junto aos TAE's, a construção de relações de poder mais igualitárias entre pesquisador e pesquisada/o. De acordo com a Grada Kilomba (2019, p. 82) "fazer pesquisa entre iguais tem sido fortemente encorajado por feministas, por representar as condições ideais para relações não hierárquicas entre pesquisadoras/es e informantes, ou seja, onde há experiências compartilhadas, igualdade social e envolvimento com a problemática".

Ademais, dentro do campo de estudo sobre o racismo, a dissertação se insere na temática das ações afirmativas, que reposicionou no âmbito da academia brasileira a reflexão acerca da questão racial, com debates sobre a concepção e impactos das políticas de cotas, consagradas como uma via de combate ao racismo e à desigualdade (BRITO, 2019; TELLES, 2003).

Parto da premissa de que a branquitude na esfera institucional, conforme abordado por Bento (2002a; 2002b), atua como barreira à efetividade da Lei 12.990/14 na UFBA, provocando a não convocação de cotistas no percentual definido pela legislação, a prática de segmentação de vagas por área de conhecimento e a imposição de barreiras discriminatórias à aprovação de cotistas negras/os.

Eu, enquanto sujeito pesquisador com identidade racial branca, homem cisgênero, servidor técnico administrativo da UFBA, estarei implicado nas percepções e análises da problemática, buscando, segundo Aníbal Quijano (2006), construir o conhecimento como uma relação intersubjetiva, de forma a almejar o rompimento com o paradigma europeu de conhecimento racional construído por meio da separação entre sujeitos e objetos. Dialogo ainda com a objetividade feminista debatida por Donna Haraway (2005), ao destacar a localização limitada e o conhecimento localizados em substituição à transcendência e divisão entre sujeito e objeto, o que por sua vez tornará possível minhas interpretações, como resultado de um olhar situado e parcial.

Objetivo Geral

Analisar como a branquitude opera na implementação da política de cotas para docentes, a partir da experiência da UFBA e da atuação do corpo técnico administrativo envolvido nas seleções.

Objetivos Específicos

(a) Sistematizar os dados da aplicação das cotas raciais nos editais de concursos públicos para docente, realizados pela UFBA, no período de 2014 a 2021;
(b) Investigar como o corpo técnico administrativo envolvido na execução dos concursos enxerga (ou não) as dinâmicas e privilégios da branquitude a partir de sua posição social e perspectiva;
(c) Evidenciar de que forma barreiras discriminatórias são colocadas à aprovação de cotistas negras/os e como se relacionam com a branquitude.

Aspectos motivadores da pesquisa

O meu interesse pelo estudo da branquitude e seus privilégios foi resultado de uma longa trajetória que teve início na migração do meio-norte piauiense para o litoral baiano. Em Salvador me deparei com um problema até então inédito na minha trajetória de vida: a questão da moradia. Meu parco orçamento não me permitia ter acesso às habitações estruturadas no centro da cidade, além da necessidade do "todo-poderoso" fiador.

Após um período morando em pensionatos, fui acolhido pelos bairros populares que resistem no centro da cidade, onde pela primeira vez me foi colocada em evidência a identidade racial branca, no caso, a minha própria. Até então, como um "bom" branco eu sabia que a minha cor da pele era dentre as categorias propostas

pelo IBGE a branca, mas isso não implicava o reconhecimento dos privilégios, opressões e toda estrutura racista construída para sua manutenção.

Nesses bairros, o estranhamento à minha presença era evidenciado pelas alcunhas de “gringo” e, após constatada minha origem nordestina, pela de “cristãozinho”. Era assim evidente que a presença de um branco na periferia de Salvador apenas se justificaria por ser um “gringo aventureiro” ou obra da Igreja. Lélia Gonzalez ressalta esse fenômeno de forma magistral:

> O lugar natural do grupo branco dominante são moradias saudáveis, situadas nos mais belos recantos da cidade ou do campo e devidamente protegidas por diferentes formas de policiamento que vão desde os feitores, capitães de mato, capangas, etc, até à polícia formalmente constituída. Desde a casa grande e do sobrado até aos belos edifícios e residências atuais, o critério tem sido o mesmo. Já o lugar natural do negro é o oposto, evidentemente: da senzala às favelas, cortiços, invasões, alagados e conjuntos “habitacionais” (...) dos dias de hoje, o critério tem sido simetricamente o mesmo: a divisão racial do espaço (...) No caso do grupo dominado o que se constata são famílias inteiras amontoadas em cubículos cujas condições de higiene e saúde são as mais precárias. Além disso, aqui também se tem a presença policial; só que não é para proteger, mas para reprimir, violentar e amedrontar. (GONZALEZ, 1984, p. 232)

Em contraponto à minha moradia, cursei na UFBA o curso de Direito, esse sim alinhado com minha cor de pele, onde encontrei uma educação conservadora, na qual os conflitos sociais são vistos como momentos de crise, que o Direito com sua função de pacificação social, controle e regulação, aprisiona para manutenção do poder das elites. Para questionar essa educação jurídica reprodutora da perspectiva ideológica hegemônica, foi fundamental, além das diversas “malocas” em que morei, a vivência no Serviço de Apoio Jurídico (SAJU-UFBA)[1].

A prática de assessoria jurídica popular realizada no SAJU me apresentou uma formação jurídica contra-hegemônica, onde a educação jurídica popular junto a movimentos sociais do campo e da cidade é encarada como importante ferramenta para reivindicações e proposições políticas de transformação social, proporcionando uma maior compreensão da dimensão política do Direito e seu papel estratégico. Fiz parte do coletivo durante toda a graduação, o que possibilitou a construção de

1 O SAJU é um coletivo de extensão crítico ao modelo tradicional de extensão universitária, que busca o “desencastelamento” do saber jurídico por meio de práticas informais e alternativas de juridicidade. Conhecido como Assessoria Jurídica Universitária Popular (AJUP), consiste em propostas de intervenção social do saber jurídico acadêmico, que superaram a assistência jurídica individual, atuando com base nos princípios da educação popular de Paulo Freire junto a demandas coletivas de grupos socioculturalmente vulnerabilizados (PEREIRA; OLIVEIRA, 2009).

vínculos importantes com a luta popular, em especial com o Movimento dos Sem-Teto da Bahia (MSTB), no qual passei a construir sua comissão de formação política.

Nas atividades de formação junto à juventude do MSTB o debate racial foi a base a partir da qual foram problematizadas as questões de gênero, a negação do direito à cidade, o genocídio da população negra, a necessidade de organização coletiva e, principalmente, o empoderamento da população negra. Nesses espaços minha identidade branca estava nitidamente colocada como pertencente ao espaço de poder do conhecimento, da academia.

Essa trajetória me levou a procurar uma advocacia voltada para os interesses das causas populares. Com isso, a advocacia popular passou a representar a possibilidade de uma atuação profissional contestatória do modelo vigente, na qual a demanda jurídica é politizada, a organização coletiva encorajada e onde são pensadas estratégias de luta e resistência na busca de transformação social.

Seguindo esse projeto me aproximei das atividades da Associação de Advogadas/os dos Trabalhadores Rurais (AATR)[2] onde a atuação junto às Comunidades Tradicionais, em especial junto das comunidades quilombolas e do Movimento de Pescadores e Pescadoras (MPP), me proporcionaram reflexões sobre o racismo e as desigualdades raciais pelo prisma rural, com foco na luta por terra, território e soberania alimentar.

Nesses espaços de assessoria foi possível atuar de forma crítica ao lado de movimentos sociais em suas mais diversas lutas por direitos. Partíamos da educação popular como referencial, usávamos o teatro do oprimido como ferramenta metodológica, debatíamos o direito, a história, as opressões interseccionais de classe, raça, gênero e geracional, mas apesar de toda a criticidade desses espaços, a branquitude e seus privilégios permaneciam não evidenciados

Isso se tornou mais explícito nos profundos debates sobre a dificuldade de permanência nos projetos de extensão de estudantes negras/os. Teorias que passavam dos marcadores de classe às questões ligadas ao debate racial não abordavam o privilégio branco que era compor esses espaços, constituídos em sua maioria por estudantes brancos, o que refletia no perfil racial das/os profissionais formadas/os que integravam as assessorias aos movimentos sociais.

A atuação nessas assessorias jurídicas populares foi, dessa forma, o espaço de inquietação mais aprofundada sobre a desigualdade racial com holofote sobre o

2 Associação civil sem fins lucrativo e econômicos, cuja missão é prestar assessoria jurídica popular a organizações, comunidades tradicionais e movimentos populares rurais em conflitos fundiários, territoriais e socioambientais (AATR, 2021).

opressor branco. Inicia aí os contornos mais definidos da necessidade de abordar o privilégio branco em espaços que se posicionam criticamente às opressões da nossa sociedade.

Essa inquietação irá se consolidar na minha participação no grupo de Capoeira ACANNE (Associação de Capoeira Angola Navio Negreiro). A ACANNE é um grupo de capoeira angola guiado pelo Mestre Renê Bitencourt, composto majoritariamente por capoeiristas negras/os. Nele foi onde exigiram um posicionamento meu enquanto homem branco na luta antirracista. Foi o primeiro espaço no qual vivenciei o privilégio branco ser questionado explicitamente.

Paralelo a esse processo, no ano de 2012 iniciei vínculo laboral com a Universidade Federal da Bahia (UFBA), onde fui designado para trabalhar na Faculdade de Educação (FACED). Frente aos desafios da advocacia popular, em especial com a dificuldade de financiamento enfrentada pelos movimentos sociais, a aprovação no concurso para Técnico Administrativo em Educação (TAE) na UFBA possibilitou minha permanência na assessoria jurídica junto ao MSTB e AATR, além de manter um vínculo estratégico com a Universidade.

Como parte do corpo técnico administrativo pude acompanhar o debate na Universidade sobre o avanço das políticas de cotas para o acesso à carreira universitária. Nesse período iniciei minha atuação nas comissões organizadoras de concursos públicos para docente da FACED, onde vivenciei a realidade operativa das seleções anteriores e posteriores à Lei 12.990/2014.

Após a aprovação da Lei n. 12.990/2014, observei de perto a dificuldade de implementação da reserva de 20% das vagas para candidatas/os negras/os no âmbito das carreiras docentes. Pela especificidade deste tipo de concurso e grau de envolvimento das subjetividades em cena, pude verificar em diversas situações as influências que os capitais simbólicos e materiais da/o candidata/o afetavam na aprovação, em especial quando considerado o recorte racial.

A chegada da lei representou uma grande possibilidade de questionamento e transformação desse modo de seleção, tendo em vista a subjetividade que marca as etapas da aula pública e defesa de memorial, onde a tônica de entrevista permite a perpetuação dos “pactos narcísicos da branquitude” (BENTO, 2002b). Apesar disso, só foi possível observar sua aplicação de forma concreta após a imposição de reserva das vagas sobre o total disponibilizado no edital para toda a Universidade. Até então as poucas vagas disponibilizadas para a FACED não permitiam que os concursos

tivessem mais de 3 vagas por área de conhecimento, o que era interpretado, conforme já dito anteriormente, como impedimento para a aplicação das cotas.

Mesmo com a aplicação sobre todas as vagas do edital, ainda pude observar barreiras à aprovação de cotistas na unidade em que trabalho. Até o ano de 2021 apenas duas candidatas cotistas haviam sido aprovadas, ambas para a mesma área de conhecimento, na mesma seleção, o que resultou na convocação em seis anos de vigência da lei de apenas uma candidata cotista.

Decidi então que o mestrado seria o caminho para aprofundar minhas análises sobre essa realidade, em especial sobre a forma como a branquitude pode afetar as estruturas da universidade e os executores da política pública de cotas, assim como a forma que é (re)produzida por essas estruturas e executores.

Para tanto segui algumas trilhas que serão apresentadas nas próximas seções e se referem aos caminhos teóricos, metodológicos e de análise que percorri. No primeiro percurso, trago minhas indicações metodológicas, com os mapas e rotas previstas e alteradas conforme os passos que dei na construção da presente dissertação.

O segundo, “Caminhos percorridos sobre Branquitude”, se refere aos estudos sobre raça, branquitude e colonialidade, trilhas interlaçadas que me levaram às reflexões sobre privilégio branco e branquitude institucional. Para tanto, adentrei inicialmente na trilha da raça e suas implicações sobre a identidade racial branca e a criação das/os outras/os. Percurso que posteriormente se ramificou nos Estudos Críticos da Branquitude, onde explorei como os conceitos de branquitude e privilégio branco são abordados no Brasil, e depois, nas suas articulações com o pensamento decolonial, momento de foco nos atravessamentos entre a branquitude e a colonialidade nas suas diversas perspectivas, como a colonialidade do poder, do saber, do ser e de gênero. Para finalizar o capítulo, arrematei todas as trilhas anteriores para relacionar a branquitude com o racismo institucional, no qual caracterizo a branquitude institucional e sua correlação com as políticas antirracistas.

O terceiro caminho, “As cotas étnico-raciais e os concursos para docente nas universidades”, teve por objetivo analisar as dinâmicas da branquitude no acesso à carreira docente das instituições federais de ensino superior, mediadas pela minha experiência na UFBA. Nele, as políticas antirracistas, em especial as cotas raciais, tiveram relevo para a caracterização do *modus operandi* da branquitude na institucionalidade. Para isso, os conceitos e teorias abordadas no capítulo 2 foram articulados com as rotas sobre as ações afirmativas, as universidades e o concurso

público para a carreira docente. Comecei então com foco nas cotas étnico-raciais e nas determinações da Lei 12.990/2014, relacionando-os com o contexto das universidades brasileiras, em especial a UFBA. Isso me levou à abordagem sobre o concurso público, onde enfrentei uma ladeira na análise dos editais de concurso público para a carreira docente da UFBA, após a qual, permeado pelas entrevistas com TAE's, abordo as barreiras discriminatórias que o sistema da branquitude engendrou na operacionalização da política de cotas.

1- Percursos metodológicos

> [...] “é tempo de aprendermos a nos libertar do espelho eurocêntrico onde nossa imagem é sempre, necessariamente, distorcida. É tempo, enfim, de deixar de ser o que não somos”. (QUIJANO, 2005, p.139)

A universidade, inserida no processo da colonialidade, assume papel estratégico na imposição de um único padrão cultural, universal, mercantilizado, eurocentrado e branco. Empreender uma trajetória acadêmica envolve um posicionamento e compromisso frente às disputas na produção do conhecimento, buscando reflexos de outros espelhos, como águas, suores e sangue, que estejam comprometidos com a emancipação da população historicamente oprimida dos sistemas de segregação e desigualdade socio-racial.

De acordo com Villela, Almeida e Giorgi (2021, p. 33), a prática acadêmica, como produtora e produto de lutas e disputas acerca da realidade, por mais objetiva que se pretenda, é uma prática política. Prática esta restrita aos seus redutos elitistas, voltados para sua própria reprodução e sem diálogo com a maior parte da população.

Linda Tuhiwai Smith (2016) aponta ainda que:

> […] a investigação é um dos veículos mediante os quais se regulam e tem efeitos os códigos do imperialismo e colonialismo. Isso ocorre através dos regimentos de cada disciplina acadêmica e paradigmas científicos, como através das instituições que as sustentam (inclusive o Estado). (SMITH, 2016, p. 28, tradução minha)

Nesse contexto, a presente dissertação pretende contribuir com um fazer ciência transgressor, de forma que a pesquisa se some às críticas das epistemologias hegemônicas brancas, eurocentradas e excludentes. Quero com isso ser mais um exemplo de que é possível sair das regras e códigos dominantes, para produzir um conhecimento socialmente referenciado, embasado em teorias invisibilizadas e desacreditadas pela lógica colonial da dominação do conhecimento.

Nessa busca, a contribuição dos estudos decoloniais representa uma fonte transgressora poderosa, tendo em vista todo o desafio enfrentado por essas/es intelectuais de terem seu pensamento e práticas legitimados, numa sociedade que se organiza para submeter seus corpos, vozes e mentes numa múltipla dominação de raça, classe e gênero, para nos limitarmos apenas a algumas das categorias homogêneas, atomizadas e separáveis da modernidade (LUGONES, 2014).

Sigo, dessa forma, os ensinamentos da filósofa Linda Martín Alcoff (2016, p. 135), segundo a qual a produção de um conhecimento libertador deverá se

desembaraçar do cientificismo, positivismo, autoridade masculina, elitismo e eurocentrismo, responsáveis pelo não reconhecimento dos conhecimentos e experiências das pessoas oprimidas. Defende, assim, um projeto epistêmico que possa “alcançar um amplo, mais abrangente e mais adequado entendimento de tudo o que está relacionado com a experiência daqueles cujas experiências são frequentemente ignoradas”.

> Devemos ser capazes, uma vez mais, de dizer com convicção: o que está em jogo em nossa luta é não menos que a verdade sobre o mundo. Devemos, uma vez mais, ser capazes de mostrar como o fascismo e o colonialismo não têm nenhuma reverência pela verdade. Para cumprir este objetivo, uma linguagem libertadora deve ser capaz de promover explicações epistemológicas por si mesmas, justificando seus processos de justificação. O niilismo epistemológico não pode ser verificável porque não pode ser suficientemente reflexivo sobre quais reivindicações e procedimentos justificatórios estão alimentando seus próprios julgamentos teóricos e críticos. Não podemos mais colapsar conversas sobre verdade em conversas sobre estratégia ou evitar o trabalho de pensar sobre as implicações ontológicas de nossas reivindicações de verdade. O álibi para evitar o positivismo não pode mais funcionar diante do volume e da seriedade do trabalho epistemológico pós-imperialista sobre o contexto e a localização histórica da verdade e da justificação. (ALCOFF, 2016, p. 135)

Não se trata apenas de negar as epistemologias hegemônicas, mas questionar seus pressupostos, forças motivadoras e contribuir para a construção de uma nova epistemologia que, assim como a hegemônica, possua seus fundamentos e forças influenciadoras, mas que se diferenciam pela ausência de dominação e extermínio daquilo que não se enquadrar dentro dos seus referenciais. Por conta disso representa uma proposição de conhecimento não eurocentrado que, assim como o eurocêntrico, não poderá reivindicar uma totalidade e verdade única sobre as diversas realidades.

Para Gloria Ladson-Billings (2006) o questionamento da hegemonia do paradigma dominante, o chamado regime de verdade euro-americano, considerado a única forma legítima de se observar o mundo, requer na produção do conhecimento, em especial nos conhecimentos críticos, a alegação de uma base epistemológica como força legitimadora crucial.

A abordagem priorizou dessa forma uma visão crítica da lógica epistêmica ocidental, de racialização do mundo e manutenção da colonialidade, contribuindo para os debates desenvolvidos na linha de pesquisa do PPRER, intitulada “Pensamento e Políticas Públicas: Dimensões Institucionais das Relações Étnico-Raciais” ao se inserir no campo temático das relações étnico-raciais no Brasil, hierarquias sociais e lutas por

direitos, no qual foi fundamental uma abordagem multidisciplinar das Ciências Humanas.

A investigação não se enquadrou, assim, nos padrões de neutralidade da investigação científica colonialista, tendo em vista que meu olhar tem uma posição e contexto que o condicionam. Alberto Melucci (2009, p. 11) ressalta o caráter circular, dialógico e conflituoso do processo de construção do conhecimento, no qual o observador “nunca será completamente outro em relação àquele que observa”.

Nesse sentido, questiono o meu local enquanto sujeito pesquisador e sua relação com o chamado objeto de pesquisa, visando construir um pensamento imbricado com as minhas experiências de vida e comprometido com as lutas sociais nas quais me insiro.

Proponho uma pesquisa determinada por um conjunto de fatores políticos e sociais, implicada com uma avaliação da aplicação das ações afirmativas que possibilite seu aprimoramento e avanço. Anseio que as minhas análises retornem para a sociedade, e contribuam para a reflexão da sua realidade e para a práxis social dos grupos e organizações que atuam na luta antirracista.

A forma da escrita e linguagem, já utilizadas nessa dissertação, refletem uma tentativa e exercício constante de transformação do meu lugar como produtor de conhecimento e da própria realidade. Parto assim de Décio Rocha e Bruno Deusdará (2005) para compreender a linguagem como intervenção e construção de saberes sobre o real, o que evidencia a ausência de neutralidade das minhas escolhas linguístico-discursivas, comprometidas em operar na intervenção da realidade.

Inspiro-me ainda em Grada Kilomba (2019, p. 21), segundo a qual “não há nada mais urgente do que começarmos a criar uma nova linguagem. Um vocabulário no qual nós possamos todas/xs/os nos encontrar, na condição humana”.

E aprofundo com Megg Rayara Gomes de Oliveira (2020, p. 7) que:

> Por defender uma educação não sexista, além de utilizar o gênero feminino e masculino para me referir às pessoas em geral, na primeira vez em que há a citação de um/a autor/a transcrevo, seu nome completo para a identificação do sexo (gênero) e, consequentemente, para proporcionar maior visibilidade às pesquisadoras e estudiosas.

Reforço assim a escrita em primeira pessoa, o uso do feminino, e em especial a determinação do branco masculino como forma de retirar a sua invisibilidade universalizadora. Tudo isso como parte de um todo heterogêneo em busca de libertar essa produção de conhecimento da racionalidade moderna europeia.

A dicotomia sujeito e objeto por todo o exposto e seguindo os ensinamentos de Grada Kilomba (2019) e Aníbal Quijano (2006), foi refutada em defesa do conhecimento como relação intersubjetiva, sem a objetificação do outro, como dotado de propriedades estanques, fora do seu campo de relações.

Tendo em vista a pesquisa realizada, a minha posição como sujeito pesquisador branco, servidor da UFBA, com atuação funcional relacionada à aplicação dos editais de concurso para a carreira docente, afetou as reflexões sobre a aplicação da Lei 12.990/14 pela referida Universidade e o meu diálogo sobre a branquitude institucional com os/as demais sujeitos/as participantes da investigação.

Foram adotadas como perspectivas metodológicas: a pesquisa teórica, a partir da revisão bibliográfica sobre colonialidade, racismo, branquitude e ações afirmativas; e o estudo de caso da aplicação da Lei 12.990/14 pela Universidade Federal da Bahia nos editais de concursos para a carreira docente. O estudo de caso com foco na aplicação da Lei 12.990/14 permitiria o aprofundamento dessa nova realidade na Universidade, na qual já estou inserido, e possibilitaria a reunião do “maior número de informações detalhadas, por meio de diferentes técnicas de pesquisa, com o objetivo de aprender a totalidade de uma situação e descrever a complexidade de um caso concreto” (GOLDEMBERG, 2004, p. 33-34).

Para delimitação do estudo de caso, iniciei com o levantamento de dados por meio da análise dos editais para a carreira docente da UFBA posteriores à implantação da reserva de vagas determinada pela Lei 12.990/14. Para tanto li todos os editais, mapeei as alterações ao longo do tempo, a quantidade de vagas ofertadas, o formato de aplicação das cotas raciais, a quantidade de cotistas aprovadas/os e suas convocações para as vagas de ampla concorrência ou vagas reservadas. Nessa análise destacou-se o contraste entre os dois modelos de reserva e preenchimento de vagas que foram adotados e seus impactos nos percentuais de ocupação.

Verifiquei ainda o não preenchimento das vagas reservadas em todos os editas analisados. Foram dessa forma, poucas candidatas/os cotistas aprovadas/os que tiveram que ter suas autodeclarações confirmadas pelas comissões de heteroidentificação, e dentre esse universo não foram verificados casos de indeferimento.

Isso tornou irrelevante um levantamento e sistematização dos percentuais de ocupação das vagas antes e após a avaliação das comissões de heteroidentificação, situação que, em outras pesquisas, a exemplo da realizada por Lucas Bulhões (2020) na sua dissertação de mestrado intitulada “Cotas Raciais em Concursos Públicos: A

Gestão da Política Institucional da UFRJ na Reserva de Vagas a Negros em Cargos de Técnico Administrativo em Educação", demonstrou haver racismo institucional e maior rigor das comissões de heteroidentificação nos cargos com maior vencimento e escolaridade.

A utilização de mais de um recurso visando a uma coleta de dados mais abrangente, favoreceria a compreensão do fenômeno estudado e, consequentemente, uma maior diversidade e riqueza de informações, conforme assevera Renata Belei (2008, p. 195). Por conta disso realizei entrevistas com algumas as/os servidoras/es técnicas/os administrativas/os envolvidas/os na execução dos processos seletivos.

A escolha da categoria técnico administrativa se motivou em alguns fatores: primeiro seria a facilidade de obter informação não mediada pelos interesses da categoria docente, principal implicada pela política de cotas; segundo por ser a categoria responsável pela operacionalização dos concursos e, para finalizar, por ser a minha categoria, o que poderia facilitar o diálogo e abertura para a entrevista.

Recorri à entrevista, por ter necessidade de obter informações sobre a branquitude na instituição que podem não ser encontradas nos registros e fontes documentais, os quais tem potencial de serem fornecidos pelas/os servidoras/es envolvidos nos processos seletivos. Nesse sentido, Elisa Ribeiro (2011) trata a entrevista como a técnica mais pertinente para conhecer atitudes, sentimentos e valores do comportamento, indo além da descrição das ações e trazendo novas fontes.

A análise qualitativa das entrevistas com as/os servidoras/es focou nas suas percepções sobre a branquitude institucional e implementação das ações afirmativas que somada aos dados coletados na análise dos concursos posteriores à aplicação da lei de cotas na UFBA, indicaram um ambiente com manifestações concretas da branquitude na manutenção institucional do poder.

Ressalto que seguindo Décio Rocha, Del Daher e Vera Sant'Anna (2004) entendo a entrevista como um dispositivo enunciativo e não apenas uma ferramenta que me possibilitaria o acesso à "verdade" da/o entrevistada/o. As autoras afastam a ideia da coleta de uma verdade absoluta, fidedigna ou oculta e consideram o dito pelo entrevistado como uma versão da temática em questão.

A análise da entrevista como uma prática discursiva, o seu processo, movimento e sentido, fazem dela o lugar no qual se constroem possíveis versões da realidade, "se caracteriza como verdadeira situação de enunciação envolvendo

entrevistador e entrevistado, da qual resulta um texto original, normalmente falado e gravado, fruto do encontro de pelo menos dois atores" (ROCHA *et al.*, 2004, p. 11).

As entrevistas contaram dessa forma com a minha interferência enquanto pesquisador, dotado de um discurso próprio em diálogo com os discursos das/os outras/os. Elas não constituíram o *corpus* de análise, mas sim os textos onde busquei verificar a circulação de discursos relacionados com a branquitude e a manutenção dos seus privilégios.

A quantidade de entrevistas não foi definida *a priori*, por entender que numa metodologia qualitativa o número de entrevistadas/os "que virão a compor o quadro das entrevistas dificilmente pode ser determinado *a priori*, tudo depende da qualidade das informações obtidas em cada depoimento, assim como da profundidade e do grau de recorrência e divergência destas", conforme assevera Rosália Duarte (2002, p. 3).

Iniciei, então, com uma entrevista exploratória com o servidor técnico administrativo chefe do Núcleo de Seleção (Nusel), para futuramente realizar entrevistas semiestruturadas, guiadas por um roteiro de questões flexível, que pudesse ser revisado à medida que as informações fossem fornecidas pelas/os entrevistadas/os, agora de unidades de ensino (BELEI, 2008).

O foco das entrevistas seriam servidoras/es da carreira de Técnicas/os-Administrativas/os em Educação das unidades, escolhidas/os segundo critérios iniciais de participação na operacionalização dos concursos nas unidades, atuação em estrutura especializada nos certames e antiguidade, para garantir uma maior amplitude temporal no que se refere aos formatos de editais e a influência sobre o processo de seleção.

Entretanto, já como um efeito da entrevista exploratória, verifiquei a ausência de controle e normativas internas da universidade que dimensionassem as unidades que possuíam comissão especializada para operacionalização dos concursos. Não existe na UFBA, orientação normativa determinando a constituição de comissões de concursos nas unidades. Segundo a entrevista, são algumas servidoras/es que sempre ligaram para sanar dúvidas sobre os editais, mas não existe um mapeamento ou controle da administração central sobre quem são ou onde existe comissão.

Na tentativa de definir a quantidade de entrevistas, iniciei então um levantamento das unidades que possuiriam alguma estrutura especializada para operacionalização dos concursos, a exemplo da comissão de concurso da Faculdade de Educação. Buscava com isso, evitar que as entrevistas fossem realizadas com servidoras/es que apenas esporadicamente se depararam com as seleções.

Peguei a lista com os telefones de todas as unidades de ensino e comecei a ligar uma a uma, para descobrir se tinham uma comissão ou quem era a/o servidor/a responsável. Esse levantamento resultou infrutífero e dispendioso, tendo em vista as ligações intermináveis, que eram remetidas de um ramal para outro, até finalmente alguém da unidade saber informar alguma coisa sobre os concursos. Das sete unidades que liguei, nenhuma possuía algum tipo de comissão ou estrutura focada na operacionalização dos concursos, e as informações sobre a/o técnica/o responsável eram, em geral, imprecisas.

Decidi, por fim, cavar essas entrevistas em unidades escolhidas previamente. Determinei inicialmente quatro unidades que pudessem representar minimamente a diversidade das unidades de ensino da UFBA, e nas quais eu tivesse alguma colega que pudesse mediar o encontro com a/o servidor/a responsável pelos concursos. Foram elas a Faculdade de Medicina da Bahia, a Faculdade de Educação, a Escola Politécnica e o Instituto de Letras.

Em todas as unidades fui muito bem recepcionado e não tive dificuldades em encontrar a pessoa adequada. Com pequenas variações entre as unidades, a maioria das/os entrevistadas/os já trabalhavam nos concursos docentes desde o início da Lei 12.990/2014, todas/os acumulando essa função com outra habitualmente desempenhada no seu dia a dia laboral.

A maioria das entrevistas foi realizada nas salas das/os TAE's em cada unidade, exceto uma, que se deu em uma associação. Nelas identifiquei a ausência de diálogo e troca de experiência entre as unidades, cada uma com suas dinâmica internas, unificadas apenas pela figura do edital.

Para esse processo de entrevistas, utilizei um roteiro de perguntas para a entrevista exploratória (conforme anexo A), que foi posteriormente reformulado, com a supressão de algumas perguntas e a alteração da ordem de outras, para ser usado nas entrevistas nas unidades (o roteiro reformulado está no anexo C). Apesar da existência desse roteiro guia, seu uso diferiu muito a depender da unidade. Em várias, a primeira pergunta já levava o diálogo para elementos de todas as demais perguntas, exigindo um verdadeiro malabarismo para que não esquecesse de questões que julgava importante. Por conta disso, cada entrevista resultou em um roteiro concreto próprio, com muitas perguntas reformuladas durante a entrevista, para se adequarem às necessidades do diálogo que travávamos.

No capítulo 3, ao trazer as contribuições das entrevistas, optei por não nomear as/os entrevistadas/os. Primeiro pelo respeito ao seu anonimato, e segundo para

evitar personalizações dos discursos proferidos, que resultaram da interação de dois sujeitos. Com isso, reforço que os resultados das entrevistas envolveram tanto os discursos das/os entrevistadas/os quanto o meu, em conversas marcadas pela informalidade e ausência de hierarquia, o que foi possível graças à minha condição de TAE que também já havia trabalhado nos concursos públicos. Escolhi, ao final, a nomenclatura de “Entrevistada/o 1, 2, 3 ou 4”, muitas vezes substituída por “entrevista número tal”.

Como resultado desses diálogos, percebi a minha dificuldade em introduzir a temática da branquitude junto às pessoas entrevistadas, seja por ser um tema ainda muito restrito à academia e militância negra, seja pelas próprias características do sistema da branquitude, que permitem um desprendimento de nós, os/as brancos/as, da questão racial, problemática que passo a aprofundar no próximo capítulo.

2- Caminhos percorridos sobre branquitude

O estudo da identidade racial do branco e seus efeitos sobre uma diversidade de territórios e sociabilidades pode ser comparado com o momento em que ao estudar as fórmulas da física ou matemática se entende como a fórmula é criada e não apenas a aceita e memoriza. Constitui um olhar e descoberta das engrenagens camufladas em um relógio de ponteiro, que, por sua organização interna, permite que os ponteiros rodem para apenas um lado. É falar do que não está dito, dos interesses escondidos nos mitos e dogmas.

Debater os valores que definem a identidade racial branca ocupa, dessa forma, um lugar de obviedade e tabu. Ela é óbvia na medida em que é vista como a regra, o modelo e fórmula ideal a ser reproduzida, mas é como tabu que ela revela o seu perigo, a sua imposição e negação sobre todos os excluídos pelos brancos da classificação de ser branco. É no tabu onde se camufla a forma como a branquitude associada ao prestígio social, econômico e político reafirma o racismo da sociedade.

A pesquisadora Maria Aparecida da Silva Bento (2002a; 2002b), psicóloga e intelectual brasileira conhecida como Cida Bento, ao teorizar sobre o "pacto narcísico da branquitude", evidencia que existe um silêncio sobre o branco, uma espécie de acordo tácito entre os brancos de se favorecerem nas relações sociais e de não se reconhecerem como parte estruturante das desigualdades raciais no Brasil.

O branco se apresenta como o ser humano universal, ileso da ideia de raça e dissociado da atividade de fabulação, responsável por transformar em senso comum um conjunto de discursos e práticas que, de acordo com o pensamento do Achille Mbembe (2018, p. 61), encara o "negro enquanto sujeito racial e exterioridade selvagem, passível de desqualificação moral e de instrumentalização prática".

Nesse sentido, comecei a caminhada de reflexões sobre a branquitude, adentrando inicialmente a trilha da raça e suas implicações sobre a identidade racial branca e a criação dos outros. Percurso que posteriormente se ramificará nos Estudos Críticos da Branquitude, na abordagem sobre os privilégios e nas articulações com o pensamento decolonial. Ressalto que essas trilhas estão aqui separadas para fins de organização da fundamentação teórica, a despeito de serem caminhos imbricados que, por conta dos seus inúmeros cruzamentos, tornam difícil precisar de forma linear onde começa, termina e por onde passa o trajeto de determinada trilha.

2.1 - “a brancura é um estágio para a desintegração final”

> Quem são vocês que podem violentar
> A filha da terra
> E retalhar suas entranhas? (POTIGUARA, 2018, p. 33)

A indagação da poetisa Eliane Potiguara (2018) dialoga com o título desse momento do trabalho, “a brancura é um estágio para a desintegração final”, retirado de capítulo do livro “a máquina de fazer espanhóis”, do escritor português Valter Hugo Mãe (2016). No trecho da obra, a brancura é comparada às violências do processo de envelhecimento, em uma sociedade marcada pela descartabilidade dos corpos, que tem seu termo final com a brancura da morte.

No poema “Invasão”, Eliane Potiguara (2018), poeta de ancestralidade potyguara, questiona o homem branco invasor, a sua violência e a sua pretensa autoridade sobre a terra. Seu poema faz eco aos questionamentos dos diversos povos que foram racializados pelo discurso colonial, expropriador, levado a ferro e fogo pelos europeus e estadunidenses para uma infinidade de realidades da América, África e Ásia. Realidades estas unificadas pelo processo de colonização baseado na racialização dos seus povos, que foram excluídos e inferiorizados frente à raça superior branca.

A superioridade da raça branca se apresenta no diálogo incessante de dicotomias entre humano e não-humano, civilizado e selvagem, civilização e natureza, razão e emoção, homem e mulher, entre outras que compõem, segundo a feminista decolonial María Lugones (2014; 2020), uma lógica categorial dicotômica e hierárquica, central para o pensamento moderno capitalista e colonial sobre raça, com resultado de desintegração e morte nos territórios colonizados.

A formulação ocidental de raça foi fruto da postura epistemológica eurocêntrica, segundo a qual o paradigma do valor e da autoridade do conhecimento se constituíram fundamentos para a consecução de uma pretensa ordem. O contexto dessa formulação moderna de raça foi o séc. XVIII, quando a ciência virou o novo fundamento para a verdade e a Igreja perdeu o monopólio da compreensão mecânica do mundo natural. O iluminismo instituiu o conhecimento científico como o puro, elegante e simples. As leis e métodos experimentais se tornaram os fundamentadores da verdade, produzida por uma ciência neutra, livre de valores e objetiva. Essa ciência

desinteressada e imparcial seria comparada à própria natureza e a garantia do progresso (LADSON-BILLINGS, 2006).

A ciência foi usada então para justificar a escravidão e distinguir as raças com base na Biologia. Tal distinção foi posteriormente desacreditada pela própria ciência iluminista, o que evidenciou a raça enquanto construção social e a formação racial como um processo de significação racial. Segundo Glória Ladson-Billings (2006, p. 260) o discurso iluminista “permitiu à cultura dominante definir, distanciar e objetivar o outro”.

O intelectual Kabengele Munanga (2003) evidencia o caráter convencional e arbitrário do processo de retirada da categoria raça das ciências naturais pelos pensadores iluministas, ressalta ainda que isso ocorreu após a transposição do conceito de raça pura da Botânica e da Zoologia, para legitimar as relações de dominação e de sujeição entre classes sociais no contexto de dominação da nobreza sobre a plebe na própria Europa. De acordo com o autor a categoria, enquanto fenômeno linguístico, serviu para a operacionalização de um pensamento que desembocou na hierarquização das diferenças e racialismo.

Sua análise dialoga com o conceito discursivo de raça proposto por Stuart Hall (2015, p. 3):

> Apenas quando essas diferenças foram organizadas dentro da linguagem, dentro do discurso, dentro dos sistemas de sentido, é que podemos dizer que as diferenças adquiriram sentido e se tornaram fatores da cultura humana e da regulação de condutas. Acho que esses sistemas são discursivos porque o jogo entre a representação da diferença racial, a escrita do poder e a produção do conhecimento é crucial para a maneira em que foram gerados e funcionam.

Nessa perspectiva, mesmo com a abolição formal do conceito pela Biologia e pela Genética, “a ‘realidade de raça’ dá uma espécie de garantia ou sustentação a seus argumentos políticos, juízos estéticos e crenças sociais e culturais” (HALL, 2015, p. 6). A política pelo fim da definição biológica de raça esbarra dessa forma no abismo social existente entre brancos e demais grupos racializados como não brancos, em especial as/os negras/os.

Na concepção de Munanga (2003), a categoria serviu mais para justificar e legitimar os sistemas de dominação racial do que como explicação da variabilidade humana. Sua difusão nas populações ocidentais dominantes influenciou na construção dos nacionalismos, se reforçando enquanto conceito ideológico que esconde uma relação de poder e dominação.

> Podemos observar que o conceito de raça tal como o empregamos hoje, nada tem de biológico. É um conceito carregado de ideologia,

> pois como todas as ideologias, ele esconde uma coisa não proclamada: a relação de poder e de dominação. A raça, sempre apresentada como categoria biológica, isto é natural, é de fato uma categoria etno-semântica. De outro modo, o campo semântico do conceito de raça é determinado pela estrutura global da sociedade e pelas relações de poder que a governam. Os conceitos de negro, branco e mestiço não significam a mesma coisa nos Estados Unidos, no Brasil, na África do Sul, na Inglaterra, etc. Por isso que o conteúdo dessas palavras é etno-semântico, político-ideológico e não biológico. (MUNANGA, 2003, p. 6)

A categoria raça, enquanto fenômeno discursivo e ideologia de poder e dominação, foi fundamental para a cristalização e hierarquização das diferenças, fruto de um longo processo de legitimação da raça branca e estigmatização e espoliação das demais. A ciência moderna eurocêntrica teve papel preponderante nessa construção social, política e cultural nas relações sociais de poder, trazendo uma pretensa neutralidade e objetividade, como se a raça fosse um dado da natureza.

Nilma Lino Gomes (2013) ao questionar a naturalização da raça, aponta o seu caráter cultural e nos alerta para a criação e hierarquização da diferença. Segundo a intelectual:

> É no contexto da cultura que nós aprendemos a enxergar as raças. Isso significa que, aprendemos a ver negros e brancos como diferentes na forma como somos educados e socializados a ponto de essas ditas diferenças serem introjetadas em nossa forma de ser e ver o outro, na nossa subjetividade, nas relações sociais mais amplas. Aprendemos, na cultura e na sociedade, a perceber as diferenças, a comparar, a classificar. Se as coisas ficassem só nesse plano, não teríamos tantos complicadores. O problema é que, nesse mesmo contexto não deixamos de cair na tentação de hierarquizar as classificações sociais, raciais, de gênero, entre outras. Ou seja, também vamos aprendendo a tratar as diferenças de forma desigual. (GOMES, 2013, p. 49)

As diferenças são assim construídas na cultura e relações de poder, que as interpretam como inferioridade. Esse processo resulta na sua hierarquização e naturalização, bem como na transformação do outro “diferente”, por meio da discriminação e realidade de desigualdade supostamente naturais.

A filósofa Sueli Carneiro (2005), ao abordar o que denominou de dispositivo de racialidade[3], ressalta que o estatuto humano é definido como sinônimo de brancura e colocado como padrão definidor de todas as demais dimensões humanas, que por sua vez são hierarquizadas de acordo com a proximidade ou distanciamento do padrão

3 Por dispositivo a autora entende como tudo aquilo que se organiza em torno de um saber e poder, que afetam os modos de subjetivação. O dispositivo de racialidade estaria segundo sua tese, relacionado ao campo ontológico, ao rebaixar o estatuto dos seres considerados como outros, negando-lhes a humanidade, ao campo epistemológico e de poder (CARNEIRO, 2005).

racial branco. A raça branca se constitui, assim, como o ideal de humanidade, se confundindo estrategicamente com a ideia de ser humano e reservando para os demais o lugar de outridade da raça.

Esse lugar de outridade está relacionado, conforme o pensamento da escritora Grada Kilomba (2019), com um processo de negação, segundo o qual a raça branca é ancorada em sentimentos positivos, na parte "boa" do ego, e simultaneamente ela se sustenta na projeção sobre os outros dos seus sentimentos negativos, a parte "ruim" é camuflada, externalizada e objetificada nos outros.

> Os processos de repressão e projeção permitem que o *sujeito branco* escape de sua historicidade de opressão e se construa como "civilizado" e "decente", enquanto "Outras/os" raciais se tornam "incivilizadas/os" (agressivos) e "selvagens" (sexualidade). (KILOMBA, 2019, p. 79)

A psicóloga e intelectual indígena brasileira, Geni Daniela Núnez Longhini (2021), chama essas projeções de inversão colonial, uma das diferentes estratégias utilizadas pelos brancos para tentar dar um sentido ético às suas violências. De acordo com a pesquisadora:

> Ao dizer que indígenas e negros são perigosos, a branquitude oculta sua própria violência colonial; ao dizer que indígenas e negros são hipersexualizados, obliqua seu longo histórico de estupros como tática de guerra; ao afirmar que indígenas são invasores, invisibiliza sua própria ação de roubo e invasão e assim por diante. (LONGHINI, 2021, p. 67)

A outridade da raça e a inversão colonial em diálogo com o pensamento do filósofo Achille Mbembe (2008), apresentam por sua vez um outro elemento que além da fabricação da diferença, representa a produção do excedente. Segundo o autor, a raça nomeia o excedente e o associa ao desperdício e dispêndio sem reservas, a/o negra/o se torna o humano que pode ser abusado, violado, explorado e descartado como mais uma matéria-prima a disposição do avanço da autoproclamada civilização branca.

Ao negro/a é negado o direito de existir como igual. O seu local é, dessa forma, determinado em contraposição ao dos brancos, que nessa divisão perversa de papeis legitimam o seu processo de espoliação e discriminação, que materializam no mundo social as diferenças. A criação da raça branca superior está assim dialeticamente imbricada na construção e hierarquização da diferença, por meio da racialização dos outros, que para serem legitimamente dominados e explorados, são cientificamente e socialmente construídos como raças inferiores.

2.1.1 - A fantasia do branco

Achille Mbembe (2018), no seu livro “Crítica da razão negra”, problematiza o negro enquanto objeto inventado e fixado pelo branco. Sua obra aglutina os debates travados nesse trabalho sobre a racialização do branco, ao trazer a ideia da fantasia do branco. Segundo o autor, “o branco é, sob vários aspectos, uma fantasia da imaginação europeia que o Ocidente se esforçou para naturalizar e universalizar” (MBEMBE, 2018, p. 88).

Essa fantasia possuiria três forças. A primeira seria o seu lugar de crença cultivada por um conjunto de dispositivos teológicos, culturais, políticos, econômicos e institucionais. A segunda, por sua vez, é a transformação dessa crença em senso comum, desejo e fascínio. Ela vira dogma e hábito, que são diariamente reforçados pela violência, a redistribuição desigual dos recursos e pelos privilégios dos brancos.

> […] A fantasia do branco age, desse ponto de vista, como uma constelação de objetos de desejo e de marcadores públicos de privilégio. Esses objetos e marcadores afetam tanto o corpo quanto a imagem, a linguagem e a riqueza. Aliás, sabe-se que toda fantasia sempre busca se instituir no real enquanto verdade social efetiva. A fantasia do branco foi bem-sucedida nisso porque, por fim, se tornou a marca de um modo ocidental de estar no mundo, de uma determinada figuração da brutalidade e da crueldade, de uma forma singular da predação e de uma capacidade inigualada de sujeição e de exploração de povos estrangeiros. (MBEMBE, 2018, p. 90)

Essas duas primeiras forças da fantasia dialogam com o debate realizado sobre a raça enquanto construto social, que interpreta a realidade ao mesmo tempo que interfere na sua produção. Conforme o filósofo destaca, “o mundo das palavras e dos signos autonomizou-se a tal ponto que não se tornou apenas uma tela para apreensão do sujeito, de sua vida e das condições de sua produção, mas uma força em si, capaz de se libertar de qualquer vínculo com a realidade” (MBEMBE, 2018, p. 32).

Nesse sentido, o psiquiatra Frantz Fanon (2008), no seu livro “Pele negra, máscara brancas”, ressalta que a violência do colonialismo e do racismo afetaram também a/o branca/o, enquanto construção discursiva que o branco criou para si. “O preto, escravo de sua inferioridade, o branco, escravo de sua superioridade, ambos se comportam segundo uma linha de orientação neurótica” (FANON, 2008, p. 66) que conforma de acordo com o seu pensamento a alienação da/o preta/o e da/o branca/o.

O racismo da sociedade promove a superioridade da raça branca ao mesmo tempo em que precariza e dificulta a vida da população negra, configurando uma situação neurótica, que se torna possível por conta do complexo de inferioridade e de superioridade que ele mesmo produz. Fanon (2008) aprofunda ainda mais sua análise, abordando a constituição das subjetividades do colonizado e do colonizador por meio do “complexo de inferioridade” e “complexo de autoridade”.

As duas forças iniciais da fantasia do branco estariam, enquanto crença e depois senso comum, desejo e fascínio, em comunicação com a elaboração do Franz Fanon (2008) sobre os complexos de inferioridade e autoridade ao se consubstanciarem na autorrejeição e busca por branqueamento dos negros e sentimento de superioridade dos brancos. Nas palavras do autor, “a inferiorização é o correlato nativo da superiorização europeia. Precisamos ter a coragem de dizer: é o racista que cria o inferiorizado” (FANON, 2008, p. 90).

Fanon (2008) põe à prova essa fantasia, ao questionar a figura do colono e indagar quem é aquele que provoca no autóctone o sentimento de inferioridade. Ao dar foco ao papel desempenhado pelo europeu, traficante em busca de enriquecimento, expropriador e violento, o autor contesta ainda a estimada civilidade da raça branca e seus meios de justificação. Com isso, evidencia não apenas a importância do lugar do branco na lógica racista, mas também como a construção da sua subjetividade está marcada por um histórico de agressões, o que a todo custo busca afastar, de forma a manter a ilusão da sua imaculada humanidade frente à impossibilidade de negar a humanidade dos povos violados. Nessa perspectiva, a última força da fantasia seria o avanço das ciências e técnicas, que disciplinam e organizam a vida, a crueldade e a violência.

> […] São essa violência estrutural e o modo como contribuiu para uma redistribuição profundamente desigual dos recursos da vida e dos privilégios da cidadania numa escala planetária que conferem à fantasia do branco parte do seu aprumo – ao que seria necessário acrescentar as proezas técnicas e científicas, as criações do espírito, as formas relativamente disciplinadas de organização da vida política, pelo menos em aparência, e, quando necessário, a crueldade desmedida e, como já sugeriu outrora Aimé Césaire, uma propensão a assassinar sem razão nenhuma. (MBEMBE, 2018, p. 91)

A ciência moderna, aliada ao avanço da colonização desempenhou papel fundamental na justificação das relações de dominação racial. A criação do lugar não marcado de norma da raça branca, enquanto padrão de humanidade inalcançável, foi construído e cientificamente propagado como razão para a conquista e avanço “civilizador” dos europeus sobre os outros povos e seus recursos naturais. Isso se deu

no contexto em que a dominação do homem europeu sobre o próprio homem europeu passava por profundas críticas pelo pensamento iluminista e precisava de um álibi que justificasse a sua dominação sobre os outros seres humanos do mundo.

Segundo Donna Haraway ([1988] 2005, p. 18) o olhar que inscreve miticamente todos os corpos marcados “significa as posições não marcadas de Homem e Branco, uma das várias tonalidades desagradáveis que a palavra objetividade tem” e que serve de fundamento e legitimação do fazer ciência difundido pela modernidade eurocêntrica. A filósofa, ao propor o que chamou de saberes localizados, defende uma perspectiva parcial como possibilidade de se aproximar da objetividade. Questiona, dessa forma, a objetividade ocidental europeia, com sua pretensa visão infinita, que transcende todos os limites e responsabilidades.

Por sua ótica, a ciência moderna se enquadra como uma visão específica do homem branco europeu que se impõe para todo o mundo, como a visão detentora de razão, objetividade e neutralidade. A categoria raça, conforme já abordado, é forjada nessa lógica branca com o objetivo de nomear o negro e não o branco, sendo entendida como uma categoria fixa e não relacional, que possibilita aos brancos o lugar de categoria não marcada, com o poder de ver sem ser vista, de representar, escapando à representação (PRANDO, 2018). Apesar dessa difusão da raça como restrita aos outros inferiorizados, a raça branca no século XIX foi abertamente reivindicada pelo discurso científico.

O século XIX se diferencia do pensamento moderno de raça do século XVIII, ao inaugurar uma defesa explícita da supremacia racial branca calcada em bases pretensamente científicas. A raça, antes encarada como restrita aos seres primitivos, destituídos da razão e história que o branco europeu monopolizava, dá lugar ao chamado racismo científico.

Ele foi o que teve como axioma máximo a hierarquia racial, segundo a qual a humanidade estaria dividida em raças hierarquizadas biologicamente com os brancos ocupando o topo. As classificações defendidas variavam em uma multiplicidade de taxonomias como brancos, arianos, europeus ou dolicocéfalos, ocupando o cume e que, apesar da variedade, tinham como unanimidade a hierarquia racial. É nesse contexto que se consolidam as ideias evolucionistas, o darwinismo social e o determinismo biológico, proliferando teorias em defesa da seleção natural que decorreria da desigualdade biológica entre as raças, com resultado de prevalência da raça branca. Com isso a assimilação, mestiçagem, extinção e segregação das raças indesejadas se tornou tema de variada produção científica (COSTA, 2006).

Com base no pensamento do sociólogo Sérgio Costa (2006), é possível observar como o racismo científico contribuiu com a fantasia do branco ao dissolver a unidade da história natural, moral e política, por meio da separação do discurso histórico do discurso etnológico. A história passou a ser restrita às sociedades históricas, consideradas civilizações e reduzidas à Europa branca. Já a etnologia e antropologia seriam as responsáveis pelo estudo dos demais povos racializados, os exóticos selvagens.

A ciência contribui dessa forma para a consolidação de uma história, onde as violências perpetradas pela raça superior branca, o seu passado e presente manchados de sangue, fossem camuflados e vendidos como uma história de progresso e avanço da humanidade. A fantasia dessa história é tão elaborada, que somente os horrores do nazismo alemão conseguiram tirar um pouco do seu poder de persuasão. Aimé Césaire (2010, p. 23) é certeiro nesse ponto ao equiparar o racismo, o colonialismo e o nazismo, e asseverar que “os brancos do mundo conviviam, durante séculos, com o nazismo sem achá-lo anormal”.

A fantasia da raça branca e suas fortalezas complexificam o desafio epistemológico de questionar a ciência, o racismo, a natureza da verdade e a própria realidade. O estudo da identidade racial do branco, com seus efeitos de racialização e hierarquização do mundo, se apresenta como um caminho para o questionamento científico da fantasia branca, para que o "pacto narcísico da branquitude” (BENTO, 2002b) seja exposto, e o silêncio sobre o branco e sua história de morte e dominação sejam postos no centro do debate para que se possa alterar o rumo atual de manutenção das desigualdades sociorraciais. A crítica da branquitude poderá enfim ser um estágio para a desintegração final, não da vida em seus diversos aspectos, mas da lógica racista e colonial da nossa sociedade.

2.2 - Branquitude e privilégio branco

Nos últimos anos é possível observar na mídia e nas conversas informais do dia a dia, conceitos até então restritos aos espaços acadêmicos ou diretamente relacionados com as lutas dos movimentos negros. O avanço da militância negra tem impelido os meios de comunicação e a sociedade em geral a ouvir e conviver com

termos como racismo estrutural, lugar de fala, apropriação cultural, interseccionalidade entre outros.

Esse contexto se apresenta como fruto das lutas sociais que expuseram o racismo na realidade brasileira, questionando a ideologia até então dominante de existência pacífica entre as raças no Brasil, o chamado mito da democracia racial. Com isso, aumentou a exigência para que nós, brancos, nos posicionemos e tomemos atitudes frente ao racismo.

É nesse cenário que os termos branquitude, branquidade, brancura, privilégio branco, privilégios materiais e simbólicos, entre outros têm ganhado maior relevância, com destaque para o holofote sobre a identidade racial branca. Digo um holofote diferenciado, não o tradicional com suas luzes e exaltação da superioridade branca, mas um questionamento de quem são esses que ocupam todos os espaços de prestígio, por que o racismo os beneficia, por que ninguém fala disso?

Essa parte do trabalho busca então explorar como os conceitos de branquitude e privilégio branco são abordados no Brasil pelo campo teórico chamado Estudos Críticos da Branquitude, e de que forma essas noções se interconectam para caracterizar a identidade racial das/os brancos e sua relação com o racismo. Iniciarei fazendo um breve apanhado do surgimento desse campo de conhecimento, as diversas conceituações sobre branquitude e seus debates terminológicos, para posteriormente me aprofundar na teorização sobre a noção de privilégio branco.

2.2.1 - O branco como objeto

Os Estudos Críticos da Branquitude têm como lócus de origem os países cujas sociedades são marcadas pelo processo de colonização. Segundo a pesquisadora Lia Vainer Schucman (2014) tiveram início na década de 90 nos Estados Unidos (Critical Whiteness Studies), mas logo despontaram no Brasil, Austrália e Inglaterra. Na sua análise são colocados como precursores do campo o sociólogo estadunidense W. E. B. Du Bois, o escritor Albert Memmi, nascido na colônia francesa da Tunísia, e o sociólogo brasileiro Guerreiro Ramos, evidenciando que o surgimento desse campo está intrinsecamente relacionado aos processos de colonização, escravização africana e constituição de nações na América e África em triangulação com a Europa.

O filósofo Achille Mbembe (2018) também no livro “Crítica da Razão Negra”, aborda essa triangulação como o momento da “espoliação organizada”, marcado pelo tráfico de povos da África, o uso da mão de obra escravizada nas colônias americanas e a retenção de toda a riqueza na Europa. Nesse processo, a objetificação da/o negra/o como mercadoria e moeda, acompanhada do aculturamento e perda da vida e trabalho para os brancos, pavimentou a organização social dessas sociedades, determinando papéis nítidos para brancas/os, negras/os e povos indígenas.

Nessa perspectiva, Laura Rose Brylowski (2018, p. 36), na sua dissertação intitulada “Como a teoria da branquitude influenciou pesquisadoras brancas entre 2012 e 2016”, ressalta que, a despeito das contribuições teóricas, os estudos da branquitude no Brasil já se estabeleciam “com as observações e análises feitas por pessoas negras escravizadas na época da colônia, sobre os senhores brancos e seu poder”.

Geni Longhini (2021) potencializa essa abordagem ao salientar a definição guarani de branco, *jurua*, para se referir à forma como o branco é nominado e visto na produção de conhecimento pelas/os autoras/es guaranis, uma definição relacionada a sua forma de estar no mundo, apartada da natureza e em busca de sua dominação. A mudança de foco, para um olhar sobre o branco, está dessa forma intrinsecamente atrelada ao olhar dos corpos racializados sobre a sua realidade e especialmente sobre o seu principal opressor, o homem branco.

A importância de falar sobre o branco apresenta-se na potência de evidenciar seu papel como protagonista nos processos de discriminação, dominação e expropriação dos mais diversos povos. Nesse sentido, falar sobre o branco, atrelando-o às desigualdades raciais, tornou possível questionar a visão do racismo enquanto um problema restrito às negras/os que teriam que superar o passivo deixado pela escravidão para, ao contrário, trazer à tona o legado da escravização para o branco.

De acordo com Cida Bento (2002b) há um silêncio, omissão e distorção do lugar do branco nas desigualdades raciais, vistas como problema das/os negras/os. Para abalar isso, ao debater sobre o branqueamento e branquitude no Brasil, a autora ressalta a herança simbólica e concreta, extremamente positiva, fruto da apropriação de quatro séculos de trabalho da população negra pelos homens brancos.

Essa herança silenciada faz parte da subjetividade dos brancos que, conforme visto, realizam o que a Cida Bento (2002b) denominou de “pactos narcísicos da branquitude”, um acordo de não falar sobre o racismo e sua implicação nele, além de encarar as desigualdades raciais como problema do negro. Segundo a autora há um

silêncio e medo resultados dessa apropriação indébita concreta e simbólica, permeada por uma violação institucionalizada de direitos.

Seu pensamento dialoga com Geni Longhini (2021, p. 66) ao asseverar que:

> É preciso que o privilégio ontológico da branquitude em expor e não ser exposta seja questionado, e se historicamente nossos povos têm sido objeto de pesquisa por parte de não indígenas, nossa luta contemporânea se faz também na retomada de nosso direito de autoria sobre nossas experiências e perspectivas sobre o que seria branquitude, raça e etnia, racismo e etnocídio.

Esse foco analítico sobre o branco representa um salto na produção do conhecimento, por possibilitar uma crítica da objetificação das/os outras/os subalternizados[4], além de ter como mote principal de investigação os responsáveis pela produção e hierarquização da diferença. O pensamento da Ochy Curiel (2013) dialoga com isso na medida em que nos propõe o conceito de "Antropologia da dominação" como uma crítica da antropologia das/os outras/os e uma etnografia do poder e hegemonia, das suas instituições, lógicas, estratégias e sujeitos (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

De acordo com a autora, a antropologia da dominação consiste em "desvelar as formas, maneiras, estratégias, discursos que definem certos grupos sociais como "outros" e "outras" a partir de lugares de poder e dominação" (CURIEL, 2013, p. 28, tradução minha). Na sua investigação ela foca na etnografia da dominação exercida pela heterossexualidade, enquanto regime político que produz exclusões, subordinações e opressões especialmente sobre as mulheres, com destaque para as lésbicas.

Seguindo essa ótica os estudos críticos da branquitude podem ser encarados como uma forma de estudar a dominação, seus contextos, marcos teóricos e práticas sociais inerentes a sua constituição. A branquitude objetificada enquanto fenômeno social resultado de práticas históricas que combinam conhecimento e poder pode possibilitar o questionamento das verdades que regulam a vida social, em especial os discursos modernos ocidentais.

---

4 Nesse ponto opto pela expressão "outras/os subalternizados" em referência ao pensamento da Ochy Curiel (2013) no qual "outros" e "outras" são aqueles que não tiveram privilégios de raça, classe, sexo, sexualidade, nacionalidade. São os taxados de diferentes e exóticos, como as mulheres, lésbicas, indígenas, negras/os, homossexuais, trans, em oposição ao homem branco, heterossexual com seus privilégios materiais e simbólicos. Ressalto que ao longo do trabalho, ao aprofundar as questões sobre a branquitude, priorizarei a dicotomia brancos e negras/os, tendo em vista a unificação de experiências proporcionada pelo racismo e o gritante abismo social que os separa, além de sintetizar as análises dentro do escopo almejado por esse trabalho.

A transformação do branco em objeto de pesquisa já havia sido preconizada por Guerreiro Ramos ([1957] 1995) no seu trabalho intitulado “Patologia Social do “Branco” Brasileiro”. Segundo o sociólogo, o disfarce étnico e a tematização da/o negra/o pelos brancos brasileiros seriam formas desses intelectuais se tornarem mais próximos do modelo de superioridade branca europeia e estadunidense e se afastarem do sentimento de inferioridade que teriam por conta da mestiçagem brasileira. “O que se tem chamado no Brasil de "problema do negro" é reflexo da patologia social do "branco" brasileiro, de sua dependência psicológica” (RAMOS, [1957] 1995, p. 236).

No seu trabalho, a branquitude é colocada como objeto de análise sociológica necessário para o entendimento do racismo e da realidade brasileira de discriminação e desigualdade racial. Para tanto, questiona os estudos sobre o negro feitos pela sociologia e pela antropologia brasileiras, onde apenas o negro foi tema e objeto de investigações, sempre como objeto de estudo e não como sujeito (RAMOS, [1957] 1995; SCHUCMAN, 2014).

Márcia Gonçalves (2018), na sua dissertação “As alquimias da brancura: análise de performances da branquidade em *Breaking Bad*”, reforça que mesmo quando os estudos raciais brasileiros romperam com a ideologia de existência no Brasil de uma democracia racial e escancararam que no país, apesar da ausência de um sistema jurídico explicitamente segregacionista, havia racismo, esses estudos se demonstraram focados na/o negra/o e não abordaram o papel dos brancos na realidade racial brasileira.

As investigações teriam avançado sobre o processo histórico brasileiro e como a escravidão impactou as condições de vida, educação e trabalho das pessoas negras, mas mantendo um vazio de análises sobre a condição dos brancos nas relações raciais. Segundo Márcia Gonçalves (2018, p. 32), “a centralidade na pessoa negra dos estudos das relações raciais, conjugada à negligência da condição racial da pessoa branca na sociedade brasileira, aparentemente, pode ser sintoma/parte da branquidade[5]”.

A denúncia do racismo preservando seus agentes se apresenta, dessa forma, intrinsecamente articulada com os fundamentos da branquitude e seu pacto narcísico, com a naturalização do ser branco, seus privilégios e benefícios, sua posição de agente e beneficiária/o do racismo. Nesse sentido questiono o que seria essa

5 A autora opta pelo uso da terminologia “branquidade” ao invés de “branquitude”, temática que será abordada no próximo tópico.

branquitude? Até o momento abordei a origem dos estudos críticos da branquitude, mas não me atentei para conceituar o termo. Elaborar essa definição não é uma tarefa simples, havendo uma variedade de abordagens dentro dos estudos teóricos do campo.

2.2.2 - Concepções sobre a branquitude

A branquitude, segundo o pesquisador Loureço Cardoso (2017), seria o termo mais utilizado pelas/os pesquisadoras/es para se referir à identidade branca. Para Jorge Hilton de Assis Miranda (2017, p. 65) ela seria um "*habitus* racial", consistindo em "um sistema de pensamentos e comportamentos condicionados, individuais e coletivos, que outorga duradouros privilégios – simbólicos e materiais – para as pessoas de fenótipo branco".

Geni Longhini (2021, p. 66) nomeia a branquitude como "o lugar do branco na cena racial" e a compreende "como uma construção sócio-histórica produzida, mantida e estruturada através de uma fantasia, de uma ilusão de superioridade racial branca". Ela teria como efeito concreto o racismo e a posição detentora de privilégios simbólicos e concretos em relação a pessoas não brancas conforme também destacado por Lia Schucman (2014).

Ludmilla Lis Andrade de Lima (2020), na sua dissertação intitulada "Vozes de mulheres negras: branquidade/trauma e vestígios/memórias do racismo", ressalta a dificuldade em conceituar a branquidade tendo em vista as várias formas e aspectos que assume na realidade social, podendo aparecer como um fenômeno, um processo ou uma arma.

> Acredito na dificuldade de definir a Branquidade, visto que ela se torna, por diversas vezes, fenômeno – quando da possibilidade de atribuir qualidades às pessoas criando categorias suspensas baseadas em superioridade e inferioridade; processo – quando atende a um esquema da sociedade que exclui, segrega e retira benefícios daqueles que não possuem seus privilégios; arma – quando define a extinção de um grupo baseado na cor de sua pele e origem social. (LIMA, L., 2020, p. 72)

O professor Fábio Velame (2021), na mesa "Universidade Pública e o Privilégio da Branquitude" do I Seminário "Estudos da Branquitude" da Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB), articula a definição da branquitude com os verbos nomear,

classificar, estigmatizar, coisificar, desumanizar, colonizar e matar física e epistemicamente. A enumeração desses verbos tem profunda correlação com os aspectos de fenômeno, processo e arma propostos por Ludmilla de Lima (2020). De acordo com o palestrante a branquitude “é uma ideia e desejo de poder centrada na raça da modernidade colonial ocidental que coisifica, hierarquiza e subordina todos os corpos não brancos do globo, estruturando e organizando as sociedades, racializando-as” (VELAME, 2021).

A pesquisadora Priscila Elisabete da Silva (2017) ressalta que o conceito não é simples por ser um fenômeno complexo que se articula de diferentes formas a depender do contexto territorial e histórico. No seu estudo, ao abordar as diversas concepções teóricas sobre o fenômeno, a autora apresenta o seguinte conceito:

> (…) a branquitude é um constructo ideológico, no qual o branco se vê e classifica os não brancos a partir de seu ponto de vista. Ela implica vantagens materiais e simbólicas aos brancos em detrimento dos não brancos. Tais vantagens são fruto de uma desigual distribuição de poder (político, econômico e social) e de bens materiais e simbólicos. Ela apresenta-se como norma, ao mesmo tempo em que como identidade neutra, tendo a prerrogativa de fazer-se presente na consciência de seu portador, quando é conveniente, isto é, quando o que está em jogo é a perda de vantagens e privilégios. (SILVA, P., 2017, p. 28)

Essa construção ideológica de poder tem origem no projeto de colonização europeia que perdura nos mais variados contextos sociais e preserva seu principal fundamento que é a manutenção dos privilégios e lugar de poder do grupo étnico-racial branco (SILVA, P., 2017). Lia Vainer Schucman (2014) dialoga nesse sentido, ao destacar os lugares sociais e subjetivos da branquitude como uma posição de poder que permite privilégios materiais e simbólicos, gerados inicialmente pelo colonialismo e imperialismo.

Para a autora, essa estrutura social de poder adquire particularidades a depender da sociedade e contexto histórico, consistindo numa rede onde o poder é exercido de forma consciente ou inconsciente pelos sujeitos. Essa posição de poder teria por características a invisibilidade ou fantasia de invisibilidade e os privilégios materiais e simbólicos (SCHUCMAN, 2014).

A invisibilidade, continua Lia Schucman (2014), decorreria do fato de o sujeito branco não reconhecer sua racialidade, um resultado direto da pretensa neutralidade e universalidade da branquitude. A raça foi então instituída e imposta aos outros, cujas diferenças foram inferiorizadas frente aos brancos, que ocuparam o lugar de norma.

O branco, o “naturalmente humano”, o padrão a ser seguido em todas as sociedades que almejem o status de civilização, teve sua racialidade estrategicamente ressaltada ou invisibilizada a depender dos interesses envolvidos no momento histórico. Nesse ponto, a autora pondera que para outros pesquisadores, a exemplo do Lourenço Cardoso, existe um perigo em se pensar usando o termo invisibilidade, por acharem que esse enfoque privilegia os/as brancos/as que não questionam suas vantagens sociais com a justificativa da dificuldade de autoconsciência racial.

O pesquisador Ansel Courant (2018), na sua dissertação intitulada “Conscientização branca em espaços de capoeira: Percepções de privilégio entre brancos que convivem com negros”, faz um apanhado das contribuições teóricas do campo, ressaltando no debate sobre a chamada “cegueira branca” que a invisibilidade é produto dos brancos, inclusive de acadêmicos brancos que buscam desconstruir a branquitude.

> Na minha análise, a branquitude tem a ver com um olhar, não só o lugar de onde o olhar se exercita. Ou seja, branquitude tem a ver com uma posição nas relações sociais, com as formas de ocupar essa posição e se relacionar com o mundo a partir dela. Tem a ver com o ponto de vista, mas também com a perspectiva e o olhar. Sugiro que não é a localização da branquitude que seja 'invisível', mas o olhar da branquitude que é invisibilizador. Um olhar que não olha, e quando vê, não enxerga. Mas mesmo quando enxerga, enxerga a partir de um determinado ponto de vista. (COURANT, 2018, p. 52)

Partindo dessa perspectiva da branquitude enquanto um olhar invisibilizador, acredito que a característica da invisibilidade pode ainda ser pensada em articulação com o “pacto narcísico da branquitude”, teorizado pela Cida Bento (2002b). Por esse ângulo ela estaria relacionada com a postura ativa de não vincular os brancos com as desigualdades raciais, uma verdadeira camuflagem com o objetivo de impedir que seu papel ativo na operacionalização do racismo seja exposto. O pacto mantém dessa forma os brancos silentes sobre a sua racialidade ao mesmo tempo em que atuam a privilegiando sempre que possível.

Com base nessas diversas conceituações sobre a branquitude, observo uma tendência de significação como ideologia, tendo por base as teorias modernas e as narrativas de humanidade, uma categoria de análise nos estudos sobre as relações sociais e sobre raça, e por fim o lugar de privilégios, onde a hierarquia racial se materializa concretamente nas realidades vividas. Proponho então um apanhado dos seus principais elementos, compondo sete características históricas, culturais e territorialmente diversas da branquitude:

1. *Norma universal*: A branquitude europeia e estadunidense é imposta como padrão mundial de humanidade. O ser humano é visto como sinônimo do homem branco, cis, hetero e cristão, frente ao qual todos os demais seres são nomeados e diferenciados;

2. *Identidade neutra*: A branquitude é uma posição não racializada. A raça é utilizada para classificação e hierarquização das/os outras/os não brancas/os;

3. *Identidade por conveniência*: Ela deixa de ser neutra e universal para reivindicar suas especificidades quando se sente ameaçada. São exemplos os debates em torno das cotas raciais com a defesa da igualdade formal perante a lei, ou o medo das maiorias populacionais negras no período pós-abolição, que impulsionou a propagação das teorias do racismo científico.

4. *Fantasia da superioridade racial branca*: A branquitude se autonomeia superior. Para tanto subverte a noção de história e evolução, colocando uma visão linear na qual o branco europeu e estadunidense ocupa o ápice da evolução, o lugar do civilizado, moderno e desenvolvido. Na hierarquização das diferenças, a branquitude, além de norma, ocupa o topo;

5. *Ponto de vista*: Posição situada de quem nomeia e hierarquiza as diferenças com base nos seus próprios interesses e na fantasia da superioridade racial branca.

> Podemos pensar em ‘olhar’ e ‘ponto de vista’ como dois aspectos indissociáveis, porém distintos, da branquitude. Uma implicação é que pessoas brancas poderiam cultivar olhares que não fossem coniventes com a hegemonia da branquitude. Outra implicação é que pessoas não-brancas também poderiam internalizar olhares que fossem coniventes com essa hegemonia. Mas de qualquer forma, esses olhares (tanto dos brancos antirracistas, quanto das pessoas não brancas que internalizam um 'olhar branco') continuam sendo exercitados a partir de posições (pontos de vista) específicas, situadas numa sociedade desigual. A transformação no olhar não significa, em si, uma mudança de ponto de vista, ou seja, da posição ocupada em relação a outras pessoas e grupos na sociedade. (COURANT, 2018, p. 52)

Nessa característica considero importante retomar a fantasia de invisibilidade ou camuflagem, como uma estratégia que, atrelada à neutralidade racial da branquitude, silencia sobre a classificação como branco e seus privilégios. A posição ocupada pela vida de nós brancas/os é estruturada pelo racismo, mediante processos que são camuflados diariamente por meio de nossas ações individuais, coletivas, institucionais, de forma que torne possível a produção e manutenção dos nossos privilégios.

6. *Heterogênea*: A branquitude se materializa de formas diversas a depender dos contextos territoriais e históricos das diferentes sociedades. Lia Schucman (2014, p. 150), no seu livro intitulado “Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: Branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo”, destaca que no Brasil “a identidade racial branca é marcada por inúmeras diversidades” que afetam os processos psicossociais de identificação com a branquitude. Nesse sentido “os significados de branquitude na constituição dos sujeitos são aqueles em que o sujeito se apropria da cultura, e o sentido de ser branco é o que cada um produz através das apropriações dos significados culturais mediados por suas vivências e afetos” (SCHUCMAN, 2014, p. 186).

A classe social, os atravessamentos entre gênero e raça, e a variedade fenotípica da brancura são pontuados pela pesquisadora como marcadores preponderantes na instituição de fronteiras e hierarquias internas da branquitude. Na sua análise, a brancura corresponde às características fenotípicas, diferindo dessa forma da branquitude, enquanto lugar de poder e vantagem sistêmica. O valor da branquitude estaria então na aproximação desse fenótipo à origem étnica europeia, e a desvalorização com a presença de características de africanas/os e indígenas (SCHUCMAN, 2014).

Já a “classe é um diferenciador que hierarquiza as relações de poder entre brancos, mas também que não pode ser o único marcador de desigualdades quando se trata de brancos e ‘não brancos’” (SCHUCMAN, 2014, p. 170). Sucede disso a associação do branco à riqueza, ao acesso a recursos e à condição socioeconômica favorável, concomitante à raça como fator de interdição ao grupo de elite, dando possibilidades ao branco pobre, mas não à/ao negra/o.

Em meio a essa conjunção de fatores, masculinidades e feminilidades brancas e negras operam em relações sistêmicas e assimétricas umas com as outras. Nas relações de gênero, os valores da branquitude ganham destaque, com a força, poder e status vinculados aos homens brancos, enquanto a brancura da pele e beleza branca, em suma, o corpo e a aparência ressaltam as mulheres brancas (SCHUCMAN, 2014).

7. *Privilégios materiais e simbólicos ou vantagem racial*: Os privilégios materiais e simbólicos compõem o chamado “privilégio branco”, assunto que aprofundarei com maior atenção na próxima parte desse trabalho. A título de resumo podemos elencar como simbólicos o padrão estético, sinônimo do belo, moral e humano, a credibilidade, representatividade e segurança. Já como privilégios materiais temos o acesso aos recursos naturais, direitos e redes de influência, o controle sobre o trabalho e o sexo,

os seus recursos e produtos, o controle da produção do conhecimento e da autoridade com sua violência.

Essas sete características que proponho estão separadas para fins didáticos e não devem ser analisadas de forma isolada, tendo em vista que estão todas colonialmente imbricadas umas nas outras, não sendo possível se pensar em universalidade e neutralidade, por exemplo, sem levar em consideração a fantasia da superioridade e as influências do colonialismo e imperialismo na organização das sociedades.

Para finalizar esse breve apanhado conceitual sobre a branquitude, considero importante trazer algumas contribuições conceituais que permeiam o campo de estudos. São elas a divisão entre “branquitude crítica” e “branquitude acrítica” elaborada pelo historiador Lourenço Cardoso (2017), e alguns posicionamentos em torno do uso do termo branquidade ou branquitude.

> Em trabalho anterior denominei “branquitude crítica” aquela pertencente ao indivíduo ou grupo de brancos que desaprovam “publicamente” o racismo. Por outro lado, nomeei “branquitude acrítica” a identidade branca individual ou coletiva que argumenta a favor da superioridade racial. De modo geral, os brancos antirracistas exemplificam a branquitude crítica. Enquanto brancos de pensamentos e/ou pertencentes a grupos de ultradireita, os integrantes dos grupos neonazistas, membros da “neo” *Ku Klux Klan*, outros brancos que comungam com o ideal da superioridade racial, mesmo em silêncio, são exemplos de branquitude acrítica. Enfim, todos aqueles que não desaprovam o pensamento e as práticas racistas. (CARDOSO, 2017, p. 33)

Para distinguir a branquitude em crítica e acrítica, Lourenço Cardoso (2017) elegeu como critério a desaprovação pública do racismo, destacando a importância desses conceitos por apontarem o encobrimento da branquitude acrítica na produção científica referente à identidade branca.

A preferência pelo espaço público, em detrimento do privado, teve como justificativa a sua dificuldade, enquanto pesquisador negro das relações étnico-raciais, de ter acesso às opiniões privadas da branquitude, espaço no qual as opiniões se revelam muitas vezes ironizadas, minimizadas e até contrárias ao defendido publicamente. Nesse sentido a branquitude acrítica engloba também os/as brancos/as racistas que publicamente se manifestam contrários ao racismo.

Com relação ao uso do termo branquidade ou branquitude, Lourenço Cardoso (2017) faz um apanhado histórico da utilização dos termos, no qual destaca Guerreiro Ramos como o primeiro a usar o termo “brancura” para se referir à identidade racial branca. Esse termo se consolidou posteriormente como o referente às características

fenotípicas. Após esse uso, Bento (2002b) atualizou-o, estreando o uso do termo branquitude. Seus trabalhos foram responsáveis pela difusão do conceito entre as/os pesquisadoras/es, aparecendo em publicações como uma proposta de tradução da palavra da língua inglesa “whiteness”.

Até então branquitude se tornou o termo mais utilizado pelas/os pesquisadoras/es, com posterior aparecimento do termo branquidade, usado como um sinônimo e também utilizado como tradução de “whiteness” (CARDOSO, 2017). A primeira teórica a tentar diferenciá-los foi a pesquisadora Edith Piza, ao fazer um paralelo com os conceitos de negritude e negridade[6]. “Em resumo, nessa perspectiva, a “branquidade” diria respeito à identidade racial do branco que não questiona seus privilégios raciais, enquanto a “branquitude” se refere àquele que questiona as vantagens raciais” (CARDOSO, 2017, p. 48).

> Isto é, o branco com branquitude encontra-se num nível superior ao branco com branquidade porque é autocrítico contra as vantagens raciais, enquanto o branco com branquidade não é. Porém, tanto branco com branquitude quanto com branquidade serão tratados da mesma forma pela sociedade; ambos terão benefícios raciais por serem brancos. A diferença é que um deles questionará esses privilégios. Além disso, a tarefa de “desaprendimento” do racismo é uma tarefa diária de todos os brancos enquanto vivermos numa sociedade racista. (CARDOSO, 2017, p. 49)

Com essas ponderações Loureço Cardoso (2017) questiona a viabilidade concreta dessa separação que não seja o beneficiamento dos teóricos da branquitude, minoria branca que se enquadraria nesse perfil, motivo pelo qual considera essa separação sem relevância e lastro na realidade social. Ela consistiria em abstração teórica colocada para a vida e não um resultado de análise sobre a própria realidade, além de ter o possível efeito de silenciar a existência contínua do privilégio da posição social como branca/o (CARDOSO, 2017; COURANT, 2018).

> Portanto, uma distinção teórica entre branquidade e branquitude destacando a visão crítica sobre os privilégios acarreta a possibilidade de mais uma vez silenciar o aspecto institucional e posicional dos privilégios que opera independentemente das atitudes, vontades e percepções de qualquer indivíduo. Isso não quer dizer que os indivíduos brancos não possam influenciar as instituições com ações concretas, e não deslegitima as tentativas de categorizar os brancos em relação às suas atitudes raciais. A ideia é não focalizar no indivíduo a ponto de esquecer os processos dos quais ele faz parte. (COURANT, 2018, p. 42)

---

6 Negridade foi uma concepção do ativismo negro pós-abolição que buscava se integrar na sociedade branca como estratégia de sobrevivência. Já negritude se refere ao movimento de exaltação das corporeidades e culturas negras na década de 1970 (CARDOSO, 2017).

Outras pesquisadoras abordam essa questão por um outro prisma. Para essas estudiosas a opção pelo uso do termo branquidade não envolve a definição de significados diferentes para os mesmos, eles ao contrário continuam sendo vistos como sinônimos, mas, por uma estratégia discursiva, preferem o uso do termo branquidade. Nesse sentido temos o posicionamento da Márcia Gonçalves (2018, p. 23):

> Ao falarmos de diferenças de acepções, não é possível escapar à menção da ausência de consenso em torno da nomenclatura "branquidade", uma vez que esta grafia do termo não é unânime. Diante desta ausência de unanimidade, alguns estudiosos da questão, no Brasil, empreenderam esforços para diferenciar a grafia do fenômeno, que variariam em modos de escrita e significados entre branquitude e branquidade, fundamentalmente. (...) Cabe ressaltar ainda que a preferência pelo termo branquidade em detrimento ao termo branquitude não é um dado aleatório: esta escolha retrata aqui um cuidado particular preventivo em se evitar, por parte do leitor pouco familiarizado com a questão, uma associação direta com o termo "negritude". Ainda assim, faz sentido prevenir que tal associação não seria válida porque, de acordo com Sovik (2009, p. 55), a branquitude não deve ser entendida como equivalente ideológico da negritude, uma vez que conceber a branquitude como espelho da negritude pressupõe uma ficção de igualdade social, aonde negros e brancos têm igualmente a possibilidade de se autovalorizarem. Por outro lado, ainda de acordo com esta autora, enquanto a negritude pode ser definida como movimento de resistência das pessoas negras, a valores socioculturais dos brancos, por meio de sua autovalorização, por sua vez, branquitude se estabelece na desvalorização do ser negro.

A pesquisadora destaca que, apesar de inconcebível a equivalência ideológica da branquitude com a negritude, esses fenômenos pela proximidade linguística dos sufixos poderia causar confusão nas/os leitores com pouco domínio teórico sobre o tema. Um exemplo disso foi uma experiência da Lia Schucman (2014) que, ao realizar as entrevistas para a sua tese de doutorado, presenciou reações positivas à proposta do seu trabalho quando as/os entrevistadas/os relacionaram inicialmente o termo branquitude com uma exaltação dos brancos.

A pesquisadora Priscilla Teodósio Rosa (2018), na sua dissertação "Aspectos da branquidade e os atravessamentos da amabilidade artificiosa na mídia televisiva: o caso do RJ-Móvel", também se alinhou a essa perspectiva. De acordo com o seu trabalho:

> O termo branquidade foi escolhido em detrimento da palavra branquitude, para que se esvaziem, nos aspectos deste trabalho, quaisquer dúvidas em relação ao uso do vocábulo de sufixo –tude (em branquitude) que suscite a mínima dúvida em relacioná-lo enquanto posição de equivalência semântica, lexical e ainda simbólica à utilização de negritude. (ROSA, 2018, p. 20)

Esse ponto de vista pode ser encarado em consonância com a percepção da linguagem enquanto construção da sociedade, entendendo que toda enunciação individual ou coletiva está condicionada às relações sociais. A linguagem, além de intervenção, reflete uma polifonia de vozes que trazem enunciados individuais alheios, mantendo em menor ou maior grau os tons e ecos desses enunciados (DEUSDARA; ROCHA, 2005). Ressalta-se assim seu caráter de prática social, historicamente situada e atravessada por relações de saber e poder (GIORGI *et al.*, 2018). Nesse sentido afastar os significados evocados pela branquitude da importância da negritude para a luta antirracista, encontraria ecos numa perspectiva discursiva de análise.

Ocorre que, conforme análise da Laura Brylowski (2018, p. 39), “a maior parte da literatura produzida no contexto brasileiro utiliza a palavra ‘branquitude’”, já estando o termo, desde sua origem, imbuído de todo um acúmulo crítico sobre a racialidade branca. Apesar dessa proximidade semântica, ainda não se verifica, na realidade social, uma apropriação do termo para a exaltação da supremacia branca, muito menos no sentido de equivalência com a negritude.

Feitas essas considerações, opto por continuar usando prioritariamente o termo branquitude, como forma de me alinhar a maioria das publicações do campo, mas considero o mesmo um sinônimo de branquidade, termo que poderá aparecer pelo trabalho a depender de com qual autora ou autor eu esteja dialogando. Isso posto, cabe enfim uma análise sobre o que seriam os privilégios tão essenciais para a construção da branquitude e manutenção do racismo na sociedade.

2.2.3 - Privilégio branco

Para iniciar a reflexão sobre os privilégios, resgato uma metodologia de debate sobre as desigualdades sociorraciais que vivenciei junto às assessorias jurídicas populares. Essa dinâmica alinhava todas/os as/os presentes e pedia para dar um passo à frente aquelas/es que já tinham vivenciado ou não determinado tipo de situação relacionada com nossas desigualdades de raça, gênero, classe, idade e sexualidade. À medida que os passos eram dados o espaço físico se alterava, transformando-se em um tabuleiro onde os presentes se espalhavam numa gradação visivelmente marcada por gênero e tonalidade da pele.

Tendo por base essa experiência, o privilégio seria uma espécie de pontuação por campo da vida que a sociedade dá para alguns poucos indivíduos que já nascem com pontuação positiva enquanto uma grande maioria nasce com essa pontuação negativa. Essa pontuação refletiria a maior ou menor possibilidade de sucesso nos mais diversos campos da vida, seja profissional, amoroso, econômico, intelectual, risco de morte, liberdade, corporeidade; onde a imaginação levar seria possível estipular uma pontuação, nas quais os homens brancos teriam a pontuação extremamente alta e o resto da sociedade teria uma ampla variedade de pontuação zerada ou negativa.

De acordo com a Cida Bento (2002b) a manutenção e a conquista dos privilégios seria o motor da discriminação racial. Esses privilégios revestidos de normalidade são blindados das discussões, transmutando-se em discursos de mérito e competência que os justificam. Defende a autora que a análise desses privilégios deve ter foco no branco, que mesmo em situação de pobreza tem o privilégio simbólico de ter a corporeidade branca.

O pesquisador Jorge Hilton Miranda (2017) segue essa linha e ressalta a característica do privilégio de ser visto como o justo, o que resulta na naturalização da desigualdade e a internalização como norma. Para Cardoso (2017) e Camila Moreira de Jesus (2017) a vantagem racial constitui uma das principais características da branquitude e base de apoio do racismo, o *status* por ela proporcionado extrapolaria os corpos, transformando o privilégio em determinante social que atribui vantagens para os brancos e impede a ascensão das/os negras/os, a quem nega direitos.

Nesse mesmo sentido, Priscilla Teodósio Rosa (2018, p. 25) assevera:

> O reconhecimento das prerrogativas dessas vantagens, atribuídas então aos privilégios materiais ou simbólicos que pessoas brancas portam, a reflexão a respeito das facilidades que lhes são ofertadas em comparação e mesmo em detrimento da exclusão de não-brancos, são alguns dos caminhos possíveis que orientam a tomada de consciência que vai na contramão dos sistemas de opressão e exclusão, tal qual o racismo e suas práticas tantas vezes encerrados como nada além de exagero − ou, ainda, vitimismo - na fala daqueles que mantêm-se na zona confortável à sombra proporcionada pela sua imunidade racial.

Ao se pensar a noção de privilégio, é possível observar nas análises das/os teóricas/os da branquitude um destaque para o efeito de vantagem racial que eles proporcionam para a branquitude. Ela consistiria numa vantagem estrutural da branquitude decorrente da relação direta entre um sistema de privilégios de um lado, e a perda de direitos e lugar de desvantagem da população negra e indígena no outro.

Retomando a dinâmica inicial, seria a pontuação disparadamente positiva da branquitude face a uma pontuação zerada ou negativa dos racialmente estigmatizados. O privilégio branco extrapola dessa forma o oferecimento de vantagens, se ancorando diretamente na exclusão de uma grande maioria não branca desses sistemas de privilégios.

Sueli Carneiro (2003) chama essa exclusão de “violência invisível da branquitude”. Seriam os efeitos da sua hegemonia no imaginário social e nas relações sociais concretas que impõem mais uma violência, no caso das mulheres negras, ao constranger o direito à imagem ou a uma representação positiva, limitar as possibilidades de encontro no mercado afetivo, comprometer o pleno exercício da sexualidade, cercear o acesso ao trabalho, arrefecer as aspirações e rebaixar a autoestima. Todas essas violências estão correlacionadas aos privilégios garantidos às pessoas brancas.

Silvio Almeida (2020), em entrevista ao Programa Roda Viva, da TV Cultura, destaca a contribuição do sociólogo W. E. B. Du Bois, que propõe no seu trabalho “*Black Reconstruction in the United States*” o termo “salário público e psicológico” para se referir às vantagens e ganhos dos trabalhadores brancos frente aos negros, ressaltando que mesmo quando a classe econômica é a mesma existe o privilégio. Priscilla Rosa (2018, p. 22) também destaca essa contribuição:

> Du Bois, ainda neste estudo, usa o termo “salário público e psicológico” para apontar como o trabalhador branco, ainda que com um salário pequeno, porém igual ao de um homem negro, tinha vantagens e ganhos, pois gozava de trânsito livre nos espaços em que a gente branca de classe mais abastada frequentava. Um homem branco com recursos financeiros equiparáveis aos de um homem negro poderia circular tranquilamente em parques, ocupar lugares nos ônibus, servindo-se do acesso às funções públicas, seus filhos estudavam escolas, o que ao trabalhador negro e à sua família, nas mesmas condições de capital, não lhes era permitido.

Os privilégios brancos, encarados como vantagem racial, “violência invisível da branquitude” ou “salário público e psicológico” estão dessa forma intrinsecamente articulados com a manutenção da estrutura racista das sociedades. A criação da raça e a hierarquização das diferenças serviu para justificar a existência dessas vantagens, que fora a diferença de raças, não teria outra justificativa senão a dominação das estruturas de poder, resultado direto da dominação, expropriação, em suma, do uso da força e violência.

Por essa linha de raciocínio, os primeiros privilégios branco foram inegavelmente os chamados “privilégios de "descoberta e conquista"”, assim

nomeados pela física, ecofeminista e ativista ambiental, Vandana Shiva (2001, p. 1). De acordo com Shiva, as cartas de privilégio e patentes transformaram os atos de pirataria em vontade divina. Constavam nessas cartas o princípio da “ocupação efetiva", a "vacância" das terras expropriadas e o "dever" de incorporar os "selvagens". “A Bula Papal, a carta de Colombo e as patentes concedidas pelos monarcas europeus estabeleceram os fundamentos jurídicos e morais da colonização e do extermínio de povos não-europeus” (SHIVA, 2001, p. 01).

> Colombo estabeleceu um precedente quando tratou a licença para conquistar povos não-europeus como um direito natural dos europeus. (...) A liberdade do colonizador foi construída sobre a escravidão e subjugação dos povos detentores do direito original à terra. Essa apropriação violenta foi convertida em "natural", definindo-se o povo colonizado como parte da natureza, negando-se a ele, assim, sua humanidade e liberdade. (SHIVA, 2001, p. 2)

Inicia com o privilégio da conquista, a missão civilizatória da Europa Ocidental. De acordo com essa missão, a Europa seria a naturalmente responsável por levar para os povos considerados selvagens e primitivos, a ordem, a civilidade e o progresso europeu. Essa missão irá espalhar a classificação racial como o princípio de organização mundial das sociedades conquistadas. Nesse processo de conquista, a branquitude se consolida como sinônimo de humanidade, progresso e civilização, enquanto aos povos colonizados é instituída a raça como estatuto de não humanidade, tornando-os seres da natureza passíveis de exploração.

Ao se referir à essa relação entre raça, racismo e privilégios, Suely Carneiro (2005, p. 29) pontua que:

> [...] a essência do racismo, enquanto pseudo-ciência, foi buscar legitimar, no plano das ideias, uma prática, e uma política, sobre os povos não-brancos e de produção de privilégios simbólicos e/ou materiais para a supremacia branca que o engendrou. São esses privilégios que determinam a permanência e reprodução do racismo enquanto instrumento de dominação, exploração e mais contemporaneamente, de exclusão social em detrimento de toda evidência científica que invalida qualquer sustentabilidade para o conceito de raça.

Nesse sentido, o privilégio branco nada mais é do que o resultado do racismo para a vida das pessoas brancas. O racismo além de proporcioná-lo tem como objetivo a sua manutenção a todo custo, de forma sistêmica e estrutural, de modo que a vantagem seja naturalizada e encarada com o normal das relações sociais. Cabe ressaltar ainda, que aliada ao privilégio dos conquistadores, caminha junto a herança que a branquitude tem do processo de escravização.

> Na verdade, o legado da escravidão para o branco é um assunto que o país não quer discutir, pois os brancos saíram da escravidão com uma herança simbólica e concreta extremamente positiva, fruto da apropriação do trabalho de quatro séculos de outro grupo. Há benefícios concretos e simbólicos em se evitar caracterizar o lugar ocupado pelo branco na história do Brasil. Este silêncio e cegueira permitem não prestar contas, não compensar, não indenizar os negros: no final das contas, são interesses econômicos em jogo. (BENTO, 2002b, p. 3)

Os interesses econômicos em jogo demonstram como a manutenção dos privilégios materiais e simbólicos estão atrelados com as demais características da branquitude, como a camuflagem da sua racialidade e a sua imposição como norma universal, como padrão de humano, em contraposição à subalternização e inferiorização dos demais.

Compõem os chamados privilégios materiais aqueles relacionados ao acesso às redes de influência, o acesso e controle dos recursos naturais, o acesso a direitos, como saúde, moradia, educação, previdência, saneamento básico, transporte, entre outros direitos, formalmente previstos nas legislações como dever do Estado para com toda a população, mas que estão desigual e racialmente distribuídos.

Integram ainda os privilégios materiais o controle do trabalho e sexo, dos seus recursos e produtos, o controle da produção do conhecimento e da autoridade com sua violência, a exemplo da atuação do Poder Judiciário, onde a população negra tem maiores chances de ser penalizada. Esses privilégios estão, dessa forma, ligados diretamente com o poder, com o domínio político e econômico das sociedades.

Esses privilégios não resultam por sua vez unicamente do passado colonial e escravocrata, representam, ao contrário, interesses diversos e complexos que atuam no presente. Eles são muitas vezes erroneamente limitados a uma diferenciação de classes sociais, o que não procede tendo em vista as grandes desigualdades que permanecem afastando brancas/os e negras/os mesmo quando considerada uma perspectiva horizontal de análise. Nesse sentido verifica-se que as/os não brancos são sistematicamente desqualificados na competição pelas posições na estrutura de classes (SCHUCMAN, 2014; TELLES, 2003).

Já os privilégios simbólicos estão relacionados à característica da branquitude de transformar suas particularidades em neutralidade e norma. Eles estão na hegemonia do branco como valor estético, ideal de beleza imposto e agravado por sua evidência desproporcional na mídia, o que nos leva ao outro privilégio simbólico, a representatividade. A representatividade extrapola a mídia, englobando os produtos, os exemplos de pessoas ocupando espaços de poder ou, para simplificar, a

representação na divisão racial do trabalho, na forma de aparecer nos registros históricos, nos livros didáticos, entre outros (SCHUCMAN, 2014).

São ainda privilégios simbólicos a credibilidade financeira e moral, e a segurança. Para nós, brancas/os, é um privilégio não ter que mudar de calçada por medo da abordagem policial, não termos nossas opiniões e características julgadas como um problema coletivo de toda a raça branca, e podermos sair de casa sem o documento de identidade, e isso não representará o risco de ser preso ou violentado pelas forças de segurança. Esses são apenas algumas situações que exemplificam o privilégio de nós brancos sermos sempre confundidos como os doutores e nunca como os faxineiros, estagiários, secretários, trabalhadores dos mercados, suspeitos de crime, entre inúmeras outras situações racistas.

Esses privilégios são obtidos mesmo que involuntariamente e não necessariamente garantem uma vida de satisfação, tendo em vista as interseccionalidades de classe, gênero, sexualidade, idade entre outras. Mas uma característica constante é que a branquitude funciona como o lugar social da superioridade. Sobre isso Fanon (2008, p. 108) é bastante enfático ao afirmar que “o judeu só não é amado a partir do momento em que é detectado. Mas comigo tudo toma um aspecto novo. Nenhuma chance me é oferecida. Sou sobredeterminado pelo exterior. Não sou escravo da “ideia” que os outros fazem de mim, mas da minha aparição”.

Esse exterior, capaz de gravar na pele toda sorte de estigmas e vinculá-los à diferença, é por sua vez moldado e operado pela branquitude e racismo, que determinam seu lugar social, como a sociedade te enxergará e quais atitudes espera que realize. Nós brancos em regra no campo da superioridade e grandes feitos, em contrapartidas às outras/os vistas/os sob suspeita.

O privilégio branco é, por conseguinte, a materialização do racismo na vida dos brancos. Tatiana Nascimento (2020) na sua publicação “por uma “nova” gramática simplificada da violência racial” e nos seus cursos é categórica ao afirmar que “privilégio branco É racismo”. Enquanto para os corpos racializados o racismo se dá na desumanização, negação de direitos e permanente estado de morte, para os corpos marcados com os signos da brancura e ligados das mais variadas formas com a branquitude, vivemos uma realidade de privilégios que nos permitem vantagens e uma vida digna, com acesso facilitado à direitos e possibilidades de sucesso.

2.3 - Branquitude pela ótica decolonial

Até o momento, para debater sobre a branquitude, optei por trilhar os caminhos da raça e criação da/o outro/a, dos Estudos Críticos da Branquitude e as formulações em torno do que seria o privilégio branco. Nessa caminhada foram recorrentes as referências ao processo de colonização e como ele permanece interferindo na constituição da branquitude e das sociedades marcadas pelo racismo.

Em face disso, busco agora desbravar uma trilha que aproxime os Estudos Críticos da Branquitude com o pensamento decolonial. Iniciarei fazendo um breve apanhado do que seria esse campo de conhecimento, para posteriormente me aprofundar nos atravessamentos entre a branquitude e a colonialidade nas suas diversas perspectivas, como a colonialidade do poder, do saber, do ser e de gênero.

Começo pelo pensamento decolonial, no qual as teorias se estruturaram a partir da reunião de um conjunto de pesquisadoras/es latino-americanas/os e caribenhas/os em torno do Grupo Modernidade/Colonialidade. O grupo teve como lócus de produção do conhecimento universidades americanas, em especial da América Latina, com o intuito de contribuir para o deslocamento da produção do conhecimento da racionalidade moderna europeia, historicamente tida como paradigma universal do conhecimento.

O paradigma da modernidade foi fruto do pensamento iluminista do século XVIII na Europa Ocidental e trouxe embutida a ideia da superioridade europeia, como sinônimo de civilização e desenvolvimento, que foi imposta aos outros povos. Frente a esse paradigma, as produções decoloniais se situaram e buscaram a construção e defesa de uma outra opção epistêmica, teórica e política (BALESTRIN, 2013; QUIJANO, 2006).

Ochy Curiel (TEIXEIRA *et al.*, 2017), teórica feminista decolonial, em entrevista na cidade de Cachoeira/BA, nos oferece uma visão panorâmica do campo. Segundo ela:

> [...] o decolonial surge com um grupo de pensadores latino-americanos e caribenhos articulados ao projeto Modernidade/Colonialidade, onde estão Walter Mignolo, Ramón Grosfoguel, Catherine Walsh, Arturo Escobar e vários e várias, que começaram a fazer uma releitura da historiografia a partir de um ponto de vista crítico. Retomam algumas teorias muito importantes, como a teoria da dependência da América Latina e do Caribe, a educação popular, a teologia da libertação... Na América Latina, há tempos viemos conformando, mesmo desde o tempo da escravidão, pensamentos outros. Essas autoras e autores retomam tudo isso e

> começam a armar um pensamento muito mais complexo a partir do entendimento de como funciona o sistema mundo colonial, construído desde o colonialismo e que se mantém ainda hoje. (TEIXEIRA *et al.*, 2017, p. 119)

O sistema proposto pela teoria decolonial ressalta que o colonialismo como ordem política formal e explícita foi destruído, mas permanece a categoria da colonialidade como o modo mais geral de dominação dos recursos e poder global, uma forma de o eixo colonial continuar se manifestando até os dias de hoje. Essa categoria emergiu a partir da guerra, genocídio e conquista das Américas, atrelada a uma ideia de superioridade e pureza da raça branca, com consequente conformação da América Latina como periferia da Europa e os Estados Unidos como potência mundial (BALESTRIN, 2013; QUIJANO, 2006; TEIXEIRA *et al.*, 2017).

A colonialidade se apresenta, dessa forma, como resultado do colonialismo moderno, por meio do qual o trabalho, a produção do conhecimento, a autoridade e relações intersubjetivas se articularam vinculadas a um mercado capitalista global e à ideia de raça. A modernidade e a violência colonial estão imbricadas, de forma que a colonialidade é constitutiva da modernidade e não uma derivação sua. O pensamento decolonial surge assim como força política de contraposição à perspectiva eurocêntrica de construção do conhecimento histórico e social (OLIVEIRA, 2016).

Nesse sentido, o filósofo porto-riquenho Nelson Maldonado-Torres (2018), é categórico ao afirmar que a modernidade é colonial desde o seu nascedouro. Ela teria sua origem antes mesmo da consolidação do pensamento iluminista, no processo de conquista das Américas e construção da Europa como centro do comércio global. Para tanto o filósofo destaca o “paradigma da descoberta” como o gene colonial imbricado na constituição da modernidade. Esse paradigma em diálogo com o debate sobre os privilégios brancos está correlacionado ao “privilégio de descoberta e conquista” do homem branco europeu e sua missão civilizatória, que tiveram impactos na relação com as populações indígenas por todo o mundo e na organização do comércio global.

Maldonado-Torres (2018, p. 36) ressalta ainda que seria o alvo central da crítica decolonial a transformação do tempo linear em temporalidade anacrônica no qual grupos são expostos a lógicas e conflitos considerados não mais existentes. Ao trabalhar a decolonialidade como um conceito, ele a defende como uma “luta contra a lógica da colonialidade e seus efeitos materiais, epistêmicos e simbólicos” que traz dois lembretes-chave:

> [...] primeiro, mantém-se a colonização e suas várias dimensões claras no horizonte de luta; segundo, serve como uma constante lembrança de que a lógica e os legados do colonialismo podem

> continuar existindo mesmo depois do fim da colonização formal e da conquista da independência econômica e política. É por isso que o conceito de decolonialidade desempenha um importante papel em várias formas de trabalho intelectual, ativista e artístico atualmente. (MALDONADO-TORRES, 2018, p. 28)

Ochy Curiel também ressalta a importância desse pensamento para além do meio acadêmico, como um posicionamento político e teórico decorrente do seu envolvimento nas lutas antirracistas, no lesbianismo e nas feministas autônomas, “uma posição decolonial implica, como um desengancho epistemológico, pensar esses conhecimentos que não são validados e que são cotidianos” (TEIXEIRA *et al.*, 2017, p. 118).

> *Se trata de una posición epistemológica y política que busca un proceso de descolonización del conocimiento en América Latina y la creación de un pensamiento otro que reconozca una geopolítica del conocimiento y las relaciones de poder que atraviesan su producción.* (CURIEL, 2013, p. 20)

Segundo a intelectual Linda Tuhiwai Smith (2016), crítica do colonialismo no ensino e pesquisa acadêmica, as/os autoras/es decoloniais se estabelecem mais como uma forma de encarar o mundo do que como uma ferramenta. O pensamento decolonial é encarado assim com uma bússola ética, que nos compromissos para a produção de conhecimento buscarão não reproduzir as questões que a modernidade ocidental propõe, como a lógica racista, heterocentrada e eurocêntrica.

A partir dessa bússola ética, ao estudar a branquitude, alinho-me à lógica da “antropologia da dominação” proposta por Ochy Curiel (2013), investigando as relações de violência e opressão com foco nos lugares de poder hegemônicos ocupados pela branquitude, a qual, enquanto construção ideológica de poder, tem origem no projeto de colonização europeia que perdura nos mais variados contextos sociais e preserva seu principal fundamento que é a manutenção dos privilégios e lugar de poder do grupo étnico-racial branco (SILVA, P., 2017).

O desenvolvimento do modo de produção capitalista encontrou na colonização o mecanismo perfeito para justificar a divisão da exploração do mundo entre poucas nações europeias. Esse fenômeno possibilitou a imposição da superioridade eurocêntrica branca, subjugando outros povos e culturas e se expandiu mesmo para países sem colonização europeia.

O controle da economia, autoridade, natureza, gênero, sexualidade, subjetividade e conhecimento teve como pilar da empresa colonial a superioridade e pureza da raça branca que, apesar do término do colonialismo como ordem política formal, permanece na colonialidade como modo mais geral de dominação do mundo e

racialização das relações de poder (BALLESTRIN, 2013; QUIJANO, 2006). Para tornar mais nítida as conceituações dos termos colonialismo e colonialidade trago a diferenciação proposta por Nelson Maldonado-Torres (2018, p. 36), para quem

> Colonialismo pode ser compreendido como a formação histórica dos territórios coloniais; o colonialismo moderno pode ser entendido como os modos específicos pelos quais os impérios ocidentais colonizaram a maior parte do mundo desde a "descoberta"; e colonialidade pode ser compreendida como uma lógica global de desumanização que é capaz de existir até mesmo na ausência de colônias formais. A "descoberta" do Novo Mundo e as formas de escravidão que imediatamente resultaram daquele acontecimento são alguns dos eventos-chave que serviram como fundação da colonialidade.

A cientista política Luciana Ballestrin (2013) pontua então como a colonialidade, enquanto estrutura complexa de dominação, traz o racismo como princípio organizador das múltiplas hierarquias do sistema-mundo. Esse controle sobre diversas dimensões estruturais, culturais e subjetivas da vida foi chamado por Aníbal Quijano de colonialidade do poder. Nas palavras do Quijano (2005):

> Dois processos históricos convergiram e se associaram na produção do referido espaço/tempo e estabeleceram-se como os dois eixos fundamentais do novo padrão de poder. Por um lado, a codificação das diferenças entre conquistadores e conquistados na ideia de raça, ou seja, uma supostamente distinta estrutura biológica que situava a uns em situação natural de inferioridade em relação a outros. Essa ideia foi assumida pelos conquistadores como o principal elemento constitutivo, fundacional, das relações de dominação que a conquista exigia. Nessas bases, consequentemente, foi classificada a população da América, e mais tarde do mundo, nesse novo padrão de poder. Por outro lado, a articulação de todas as formas históricas de controle do trabalho, de seus recursos e de seus produtos, em torno do capital e do mercado mundial. (QUIJANO, 2005, p. 117)

A raça articulada com o controle mundial do trabalho também foi abordada por Achille Mbembe (2018), que avança da ideia inicial de triangulação entre África, América e Europa para pensar a expansão imperialista europeia e o ideário da modernidade a partir do que denominou "Princípio de Raça". Segundo o autor, a partilha do mundo foi marcada pelo despotismo e negação da ideia de comunidade fora das fronteiras dos estado-nações europeus, constituindo o princípio de raça na "forma espectral da divisão e da diferenciação humana, suscetível de ser mobilizada para fins de estigmatização, de exclusão e de segregação, por meio das quais se busca isolar, eliminar e até mesmo destruir fisicamente determinado grupo humano" (MBEMBE, 2018, p. 106).

A codificação das diferenças entre colonizadores e colonizados a partir do princípio de raça foi, dessa forma, elemento legitimador das relações de dominação

que permitiram a expansão colonial europeia com a sua narrativa da superioridade branca. Nesse sentido a branquitude assume papel de destaque na manutenção dos seus privilégios e na expropriação dos excluídos pelos brancos da categoria branco, legitimando o seu poder econômico, político e a conformação das identidades dos colonizadores e colonizados.

2.3.1 - Branquitude e colonialidade do poder

O sociólogo Aníbal Quijano (2006; 2005), ao cunhar o conceito de colonialidade do poder, evidenciou que as relações de colonialidade nas esferas econômica e política não findaram com a destruição do colonialismo, mas, ao contrário, se consolidaram como um padrão global de controle do trabalho, de seus recursos e produtos. A colonialidade representa assim processos de atualização da violência colonial, cuja consolidação e propagação teve como pilares o capitalismo colonial moderno, o princípio da raça e o eurocentrismo.

Nesse processo, a raça e a divisão do trabalho foram estruturalmente associados, reforçando-se mutuamente. A dominação e exploração da raça e força de trabalho foram naturalizadas, numa divisão racial do trabalho em escala global. Cada forma de controle do trabalho ficou articulada com uma raça particular, proporcionando a dominação de grupos inteiros de pessoas que, segundo os europeus, por serem inferiores estariam associadas ao trabalho não pago ou não assalariado. “A inferioridade racial dos colonizados implicava que não eram dignos do pagamento de salário” (QUIJANO, 2005, p. 120). Nessa divisão, a branquitude teve associação exclusiva com o salário e os postos de comando na administração colonial, o que tornou o trabalho assalariado um privilégio dos brancos nas regiões não-europeias (QUIJANO, 2005).

Fora isso, os homens brancos detinham vantagem decisiva para o controle do comércio mundial, ao controlar os recursos, o trabalho escravizado, e a localização estratégica do Atlântico. A branquitude se edifica dessa forma, ancorada na consolidação da Europa como centro controlador da relação capital e trabalho, o centro do mundo capitalista.

Ressalto que na articulação da branquitude com a colonialidade do poder, o que se coloca em evidência não é somente a diferença fenotípica, atestada pela

brancura da pele, mas sim um *modus operandi* da branquitude atuar no mundo, expropriando e monopolizando os recursos humanos e naturais em escala global para benefício próprio. Seria o *jurua* conforme definição das/os autoras/es guaranis, que não “mobilizaram a brancura da melanina, mas acionaram a brancura de um ponto de vista político, associando branquitude a um certo modo de viver no mundo, marcado pela colonialidade do poder e do saber” (LONGHINI, 2021, p. 72).

Dessa forma, as tonalidades fenotípicas a que o branco pode se assemelhar se adaptam dentro do jogo de interesses para beneficiar as branquitudes nacionais de países colonizados, submissas aos interesses econômicos dos brancos europeus e norte-americanos.

Nesse sentido, Quijano (2005) relaciona a formação dos estados-nações latinos com a consolidação do poder da branquitude. Na formação dessas novas nações, a colonialidade do poder se estrutura por meio da exclusão da população negra e indígena dos seus espaços de poder. A minoria branca permanece no controle, domínio e exploração das/os negras/os e indígenas, resultando na impossibilidade de interesse nacional comum, o que por sua vez reforçou a dependência dessas elites nacionais brancas aos interesses da burguesia europeia (QUIJANO, 2005).

O autor aponta ainda a democratização do poder entre os brancos como elemento essencial para a constituição e consolidação do estado-nação moderno e sua identidade nacional na América (QUIJANO, 2005). O poder colonial democratizado entre brancos e com a devida exclusão de negras/os e indígenas está dessa forma imbricado com o surgimento das branquitudes latinas e o reforço da ideia de superioridade branca europeia e estadunidense, nesse caso com a consolidação interna da hierarquia racial ianque e sua expansão imperialista.

Ana Amélia de Paula Laborne (2014), ao relacionar branquitude, colonialidade e poder, ressalta o lugar de privilégio racial, econômico e político ocupado pela branquitude, no qual a racialidade branca, não nomeada como tal, carregada de valores, de experiências e de identificações afetivas acaba por dominar as instituições e definir a sociedade.

> Assim, observa-se que a branquitude enquanto esse lugar de poder articula-se nas instituições (universidades, empresas, organismos governamentais, etc.) que são por excelência, conservadoras, reprodutoras, resistentes e cria um contexto propício à manutenção do quadro das desigualdades. Ao mesmo tempo, concordando com as análises de Piza (2005), entendemos que esse conceito nos possibilita incorporar um questionamento do lugar de privilégio associado à identidade branca. (LABORNE, 2014, p. 152)

O controle da branquitude sobre o trabalho, o sexo, os seus recursos e produtos, sobre a autoridade e sua violência, manifesta-se com a colonialidade do poder nas mais diversas esferas de reprodução da vida, proporcionando e perpetuando os privilégios simbólicos e materiais como o acesso aos recursos naturais e a direitos.

Isso dentro da lógica da colonialidade do poder permite a expropriação das populações racializadas, sem precisar recorrer aos cruéis mecanismos de dominação utilizados no período colonial. A essência do colonialismo se mantém, com a branquitude hegemônica nos espaços de poder e decisão das mais diversas sociedades, mantendo seus privilégios históricos.

A estruturação da colonialidade do poder capitalista global necessitou ainda do controle do conhecimento e da intersubjetividade. Segundo o pensamento de Quijano (2005), esse controle se materializaria em outras duas perspectivas, a colonialidade do saber, ligada ao eurocentrismo como perspectiva hegemônica de conhecimento, e a colonialidade do ser, relacionada por sua vez com o etnocentrismo colonial e a classificação racial universal, questões que passo agora a abordar.

2.3.2 - Branquitude e colonialidade do saber

Nesse momento do trabalho focarei na colonialidade do saber e suas articulações com a branquitude. Vimos na parte anterior como a Europa se constituiu como o padrão de poder mundial utilizando-se do princípio da raça. Junto a isso, a branquitude europeia, enquanto lugar de poder que nomeia os demais, atribuiu novas identidades geoculturais para uma diversidade de regiões e populações, incorporando-as ao único mundo europeu. Para tanto foi necessário o controle sobre a subjetividade, a cultura, o conhecimento e sua produção, empreendendo a colonização do imaginário dos dominados e a subordinação das suas culturas (QUIJANO, 2006; 2005).

> Em outros termos, o paradigma europeu de conhecimento racional não somente foi elaborado no contexto de, mas como parte de uma estrutura de poder que implicava a dominação colonial europeia sobre o restante do mundo. Esse paradigma expressou em um sentido demonstrável, a colonialidade dessa estrutura de poder. (QUIJANO, 2006, p. 06)

Como já dito, a dominação cultural europeia foi concomitante à propagação da modernidade como paradigma universal de conhecimento, consolidado no século XVIII. De acordo com Luiz Fernandes de Oliveira (2016), o mito de fundação da modernidade consistiu na necessidade de afirmar uma razão universal a partir da Europa. A modernidade foi então inventada com apoio na violência colonial, empreendendo uma conquista epistêmica que não admitiu nenhuma outra epistemologia como espaço de produção de pensamento crítico e científico. Os únicos com capacidade de acesso à universalidade e à verdade seriam os homens brancos europeus.

O poeta Aimé Césaire (2010, p. 110) salienta a necessidade de se questionar esse reducionismo europeu e sua noção de universalidade:

> Eu quero falar desse sistema de pensamento ou, principalmente, da tendência instintiva de uma civilização eminente e prestigiosa de abusar do seu próprio prestígio, para instalar o vazio em torno dela ao reduzir abusivamente a noção de universal, cara a Léopold Senghor, às suas próprias dimensões, isto é, em pensar o universal a partir dos seus postulados e por meio de suas próprias categorias.

A universalidade, característica própria da branquitude, com a nomeação do outro como o diferente, acompanhada da autonomeação como a regra e modelo universal, é também um dos principais preceitos da modernidade. Essa universalidade das teorias e cultura europeia se complementa com o paradigma moderno europeu da separação do sujeito e objeto. O individualismo do sujeito é colocado como negação da intersubjetividade e totalidade das relações sociais, enquanto o objeto é dotado de propriedades estanques, desconsiderando os modos e momentos do campo de relações que afetam as interações entre sujeito e objeto para além da constatação das suas diferenças. Apenas a cultura europeia seria racional, por ser a única detentora de sujeitos e as demais culturas são vistas como objetos (QUIJANO, 2006).

Isso fica evidente no processo da branquitude de objetificar os outros racializados e se constituir como o sinônimo do sujeito epistêmico universal, o ser racional, neutro, civilizado, com seu local de poder camuflado e longe do escrutínio das ciências. O sujeito epistêmico não teria dessa forma “sexualidade, gênero, etnia, classe, espiritualidade, língua, nem localização epistêmica em nenhuma relação de poder” (BALESTRIN, 2013, p. 104).

A branquitude, enquanto esse sujeito universal produtor do conhecimento, teve na Europa seu lócus de enunciação. O universalismo da ciência moderna e da branquitude, desembocaram assim como ingredientes constituidores do

eurocentrismo, onde outras características se imbricaram como o racismo, sexismo, evolucionismo e lógicas binarias.

> [...] a modernidade e a racionalidade foram imaginadas como experiências e produtos exclusivamente europeus. Desse ponto de vista, as relações intersubjetivas e culturais entre a Europa ou, melhor dizendo, a Europa Ocidental, e o restante do mundo, foram codificadas num jogo inteiro de novas categorias: Oriente-Ocidente, primitivo-civilizado, mágico/mítico-científico, irracional-racional, tradicional-moderno. Em suma, Europa e não Europa. Mesmo assim, a única categoria com a devida honra de ser reconhecida como o Outro da Europa ou do "Ocidente" foi o "Oriente". Não os "índios" da América, tampouco os "negros" da África. Estes eram simplesmente "primitivos". Sob essa codificação das relações entre europeu/não-europeu, raça é, sem dúvida, a categoria básica. Essa perspectiva binária, dualista, de conhecimento, peculiar ao eurocentrismo, impôs-se como mundialmente hegemônica no mesmo fluxo da expansão do domínio colonial da Europa sobre o mundo. Não seria possível explicar de outro modo, satisfatoriamente em todo caso, a elaboração do eurocentrismo como perspectiva hegemônica de conhecimento, da versão eurocêntrica da modernidade e seus dois principais mitos fundacionais: um, a ideia-imagem da história da civilização humana como uma trajetória que parte de um estado de natureza e culmina na Europa. E dois, outorgar sentido às diferenças entre Europa e não-Europa como diferenças de natureza (racial) e não de história do poder. Ambos os mitos podem ser reconhecidos, inequivocamente, no fundamento do evolucionismo e do dualismo, dois dos elementos nucleares do eurocentrismo. (QUIJANO, 2005, p. 111)

O eurocentrismo se instituiu como uma visão histórica linear e única da humanidade. Por essa ótica a Europa é colocada como o auge da evolução, sinônimo de civilização e progresso. O curso civilizatório linear, ao sair do estado de natureza, culminaria no fim na civilização europeia ocidental. O evolucionismo vem, então, consolidar a branquitude europeia e posteriormente a estadunidense como o topo do desenvolvimento humano, justificando a diferença e dominação frente ao resto do mundo como decorrente da natureza racial e não da lógica do poder e expropriação, que pavimentou por meio da violência colonial a fantasia da superioridade racial branca.

O eurocentrismo se apresenta assim como a lógica fundamental para a reprodução da colonialidade do saber, uma epistemologia da neutralidade de valores e objetividade empírica do sujeito que produz um conhecimento científico legitimador. Sua outra característica, o binarismo, está relacionada com a classificação racial universal, que estrategicamente colocou os europeus como naturalmente superiores. Passo então a abordar o controle exercido sobre a subjetividades dos povos colonizados que com o suporte das dicotomias binárias caracterizou a perspectiva da colonialidade do ser.

2.3.3 - Branquitude e colonialidade do ser

A colonialidade do ser foi pensada por Quijano (2005) como resultado da soma do etnocentrismo europeu com a classificação racial universal. A raça, ao se converter no modo básico de classificação social universal da população mundial, constitui a Europa como uma verdadeira identidade. Essa identidade teria por fundamento a perspectiva eurocêntrica de conhecimento e a naturalização da relação colonial. Os brancos europeus seriam naturalmente superiores e tudo o que não fosse europeu estaria no passado, seria inferior e primitivo, representando uma verdadeira distorção temporal das diferenças.

Essa diferenciação da Europa do resto do mundo possibilitou a consolidação da branquitude enquanto oposição e criação dos outros inferiores. De acordo com Grada Kilomba (2019, p. 75) a "branquitude é construída como ponto de referência a partir do qual todas/os as/os "*Outras/os*" raciais "diferem". Nesse sentido, não se é "diferente", torna-se "diferente" por meio do processo de discriminação". Institui-se o branco como a norma, por meio da criação, nomeação e hierarquização da diferença.

Geni Longhini (2021) define como sistemas de monocultura a lógica racista de homogeneizar as singularidades e diferenças, impondo a monocultura da branquitude enquanto ser humano civilizado entre diversas outras características dicotômicas frente ao considerado natural ou primitivo. Haveria assim monoculturas da fé, da sexualidade, dos afetos, da origem, entre outras, refletindo o padrão de dominação e exploração da natureza nos diversos campos da vida social.

A lógica moderna binária opera então tornando o branco sinônimo de civilizado, moderno, racional, decente, moralmente ideal, generoso, em contraposição aos povos indígenas e africanos, vistos como os selvagens, primitivos, violentos, sexuais e perigosos (KILOMBA, 2019; QUIJANO, 2005). A feminista decolonial María Lugones (2014) destaca que essa lógica categorial dicotômica e hierárquica é central para o pensamento capitalista e colonial moderno sobre raça, gênero e sexualidade.

Lugones (2014) defende a existência de uma dicotomia fundamental para a modernidade colonial, a dicotomia entre humano e não-humano presente em todas as dimensões da colonialidade. Em conformidade com a sua teoria a marca do humano e civilizado estaria restrita ao homem e mulher brancos europeus, enquanto os povos

indígenas e africanos seriam não humanos, haveria dessa forma uma desumanização constituinte da colonialidade do ser.

Nelson Maldonado-Torres (2018) chama essa desumanização proporcionada pela modernidade/ colonialidade de “catástrofe metafísica”. Segundo o filósofo a conquista das Américas tornou possível o colapso da intersubjetividade e alteridade, distorcendo o significado de humanidade. A “catástrofe metafísica” seria a responsável por colapsar a sociabilidade e intersubjetividade do eu com o outro, legitimando a violência e estado de guerra permanente na forma de se relacionar com os povos “descobertos”, constituindo o começo da relação senhor-escravo. Essa naturalização da violência e da guerra se tornam raiz das formas moderno coloniais de raça, gênero e diferença sexual.

A raça, por sua vez, surge para categorizar os não humanos (índias/os, negras/os e natureza) e transformá-los em instrumentos para benefício dos seres da razão, no caso o homem branco europeu, o verdadeiro humano (LUGONES, 2020). O padrão da monocultura mais uma vez se enquadra na instrumentalização da raça para inventar a/o negra/o e a/o índia/o como mais um objeto da natureza passível de exploração. “Essas invenções se concretizam em benefícios estruturais à branquitude, que por sua vez se utiliza de diferentes estratégias para tentar dar um sentido ético às suas violências” (LONGHINI, 2021, p. 67).

Algumas dessas estratégias da branquitude já abordei nas páginas anteriores, como o domínio das estruturas de poder, dos recursos humanos e materiais, da produção do conhecimento, a destruição de culturas e formas de vida, entre outras que influem, constituem e desumanizam as subjetividades das populações colonizadas. Mas para aprofundar o debate da colonialidade do ser, destacarei como estratégia essencial a interiorização do racismo e da ideia da superioridade branca nas mentes das/os colonizadas/os. Para essa interiorização dois processos foram fundamentais: a imposição de uma superioridade estética, moral e intelectual da branquitude e as políticas de branqueamento.

> Para garantir a espoliação, a minoria dominante de origem europeia recorria não somente à força, à violência, mas a um sistema de pseudojustificações, de estereótipos, ou a processos de domesticação psicológica. A afirmação dogmática da excelência da brancura ou a degradação estética da cor negra era um dos suportes psicológicos da espoliação. (RAMOS, [1982] 1995, p. 220)

De acordo com o Guerreiro Ramos ([1982] 1995) na análise do que chamou “patologia do branco brasileiro”, por conta do racismo e ideal de beleza e estética branca, a população brasileira enalteceu a cultura branca europeia e nutriu

preconceito para com sua ancestralidade negra e indígena. Segundo o autor, “o brasileiro considera vexatória a sua condição racial” (RAMOS, [1982] 1995, p. 222), o que evidencia um conflito com a característica da branquitude de não se considerar racializada.

A branquitude no Brasil, por conta da miscigenação, não teria como se reivindicar pura, mas, como uma patologia, ela nega a sua ancestralidade negra e indígena ao mesmo tempo que enaltece a cultura europeia branca da qual não faz parte inteiramente. Esse sentimento de inferioridade pela condição racial decorre da hipervalorização silenciosa do branco, resultado de uma construção histórica desde a colonização europeia (RAMOS, [1982] 1995; SCHUCMAN, 2014).

Lia Vainer Schucman (2014) ressalta no seu estudo sobre a branquitude paulistana, que a superioridade estética é traço fundamental da branquitude. “A beleza (…) aparece como um marco estético de igualar-se e diferenciar-se entre “nós/ brancos” e “outros/ negros”” (SCHUCMAN, 2014, p. 124). A cor e aparência física adquirem relação direta com o status da raça branca ou com a estigmatização da raça negra, que são reforçados pela discriminação e desigualdade racial vividos socialmente. A criação no Brasil de categorias intermediárias para se desidentificar com a negritude são exemplos de como o ideal de humanidade branco é buscado a todo custo.

A superioridade estética nada mais é do que um privilégio simbólico da branquitude. Esse tipo de privilégio é obtido mesmo que involuntariamente e muitas vezes não é percebido pelos sujeitos que o obtém tendo em vista o monoculturalismo eurocêntrico que confunde suas particularidades com neutralidade. Para a branquitude, não é possível sequer imaginar uma sociedade pautada por outros padrões estéticos (SCHUCMAN, 2014).

Nesse processo de valorização da branquitude e busca de branqueamento no Brasil, a raça é evitada como um princípio de identidade coletiva e de ação política, sendo substituída estrategicamente pela ideia de cultura inferior e cultura superior, na qual a civilização branca europeia ocupa o topo, como a mais avançada (SCHUCMAN, 2014). Isso foi possível graças ao mito de que haveria aqui uma democracia racial por ausência de segregação legal explícita, somado à inverdade de que os terrores da escravização teriam sido mais brandos do que as atrocidades de outros países, em especial ao se comparar com a escravização nos EUA.

Essa fantasia da democracia racial somada às políticas de branqueamento, asseguraram aos brancos o topo da hierarquia social sem que isso fosse encarado

como privilégio de raça e sem que a sociedade brasileira fosse reconhecida como racista. “Na verdade, quando se estuda o branqueamento constata-se que foi um processo inventado e mantido pela elite branca brasileira, embora apontado por essa mesma elite como um problema do negro brasileiro” (BENTO, 2002b, p. 01). De acordo com a Lia Vainer Schucman (2014), a ideologia do branqueamento seria o racismo particular do brasileiro.

Retomando à patologia social do branco proposta pelo Guerreiro Ramos (RAMOS, [1982] 1995) e aproximando-a do pensamento da Cida Bento (2002b), é possível afirmar que os brancos brasileiros também buscam esse ideal de branqueamento. Segundo a intelectual, o branqueamento é legitimado como um problema do negro, usado para expressar uma forma de manipulação do negro, ao visar a integração e a ascensão social.

> No entanto, o desejo da "europeização" expresso por essa elite evidencia que não só os negros se sentem desconfortáveis com a sua condição racial, mas o próprio branco brasileiro desejava e deseja ainda hoje (vide os meios de comunicação de massa) perder-se no Outro, o europeu ou o norte-americano. Isso torna o problema do branqueamento uma questão que atinge a todos os brasileiros (BENTO, 2002b, p. 25).

A estigmatização e repúdio à população negra, vista como uma estranha dentro da estrutura de classes da sociedade brasileira, reforça a branquitude, enquanto dominação de todas as instâncias da vida social, na qual branqueamento e ascensão social se tornam sinônimos quando relacionados aos negros/as. A penetração da/o negra/o nas diversas camadas da sociedade é dessa forma vista com muita suspeita.

> […] quanto mais aumenta a escolaridade do negro mais a discriminação se revela nos diferenciais de remuneração entre negros e brancos. Ou seja, são os momentos em que o negro vai ascender, ou "trocar de lugar" com o branco. O negro fora de lugar. Isso pode significar que esse negro fora de lugar, isto é, ocupando o lugar que o branco considera exclusivamente dele, foi escolhido como alvo preferencial de análises depreciativas nos estudos sobre branqueamento. (BENTO, 2002b, p. 26)

Uma aproximação com o pensamento de Franz Fanon (2008) e a dicotomia fundamental entre humano e não humano, serve para evidenciar esse deslocamento do negro articulado com o que seria o duplo narcisismo da branquitude. “O negro quer ser branco. O branco incita-se a assumir a condição de ser humano” (FANON, 2008, p. 27). O branqueamento se apresenta dessa forma com o duplo condicionamento de brancas/os e negras/os para alcançarem o estatuto de humanidade atrelado à branquitude.

Em decorrência disso, o ideal de branqueamento se tornou importante para a constituição da sociedade brasileira e em especial para a elite branca detentora dos espaços de decisão e poder, culminando em ser objeto explícito de política pública estatal. Cida Bento (2002b) ressalta que essas políticas de branqueamento tiveram como origem o medo que assolava os brancos no período pré-abolição da escravatura, no qual a população negra constituía a maioria do contingente populacional, além do sempre presente medo do exemplo da revolução haitiana. A consequência dessa política "foi trazer para o Brasil 3,99 milhões de imigrantes europeus, em trinta anos, um número equivalente ao de africanos (4 milhões) que haviam sido trazidos ao longo de três séculos" (BENTO, 2002b, p. 07).

O terror da elite frente à iminência de um país com população majoritariamente negra, recém liberta e sem apoio estatal, foi crucial para o retardo da abolição da escravatura e para a "exclusão total dessa massa do processo de industrialização que nascia e no confinamento psiquiátrico e carcerário dos negros" (BENTO, 2002b, p. 10). Esse processo teve inegáveis impactos psicológicos sobre a população negra, consistindo o ideal de branqueamento em uma verdadeira imposição da identidade branca como modelo a ser desejado e buscado para a população negra ter acesso a uma vida minimamente digna.

> Assim, compreender o branqueamento versus perda de identidade é fundamental para o avanço na luta por uma sociedade mais igualitária. Porém, esse estudo tem mais possibilidades de ser bem-sucedido se abarcar a relação negro e branco, herdeiros beneficiários ou herdeiros expropriados de um mesmo processo histórico, partícipes de um mesmo cotidiano onde os direitos de uns são violados permanentemente pelo outro. (BENTO, 2002b, p. 27)

As políticas de branqueamento estão, dessa forma, diretamente relacionadas à perda de identidade dos povos colonizados. Sobre isso, Cida Bento (2002b) pontua que os movimentos negros há tempos ressaltam a baixa autoestima e dificuldade de organização negra contra a discriminação racial como resultado dessa dificuldade de identificação racial. A colonialidade do ser se mostra imperando inclusive na imposição de obstáculos a uma organização coletiva e sentimento de comunidade.

As políticas de branqueamento e seus efeitos na identificação racial resultaram ainda na mestiçagem como mais um eixo de dominação da branquitude sobre as sociedades latino-americanas. Grada Kilomba (2019, p. 19) pontua que a miscigenação cria "uma hierarquização dentro da negritude, que serve à construção da branquitude como a condição humana ideal, acima dos seres animalizados, impuras formas da humanidade".

Já Ochy Curiel (2013), destaca como a mestiçagem foi fundamental na construção das identidades nacionais na América Latina e Caribe. O reconhecimento da mistura racial e cultural entre europeus, indígenas e negras/os se deu acompanhada do ideal de branqueamento e "melhoramento" da raça. A mestiçagem, na sua perspectiva hegemônica nacionalista e racista, “significou a negação de grandes populações negras e indígenas e o ocultamento do racismo de que eram vítimas, em defesa da suposta democracia racial como matriz civilizadora das nações latino-americanas” (CURIEL, 2013, p. 145, tradução minha).

Para finalizar esse debate sobre a perspectiva da colonialidade do ser, considero importante ponderar, mesmo que de forma breve, sobre a especificidade indígena no processo de aculturação, estigmatização e branqueamento. De acordo com as contribuições de Geni Longhini (2021) ao debater sobre o etnocídio indígena, a miscigenação enquanto imposição estatal foi potencializada pela grande diversidade fenotípica da população indígena e sua associação a seres do passado. A pesquisadora pontua como o “discurso etnocida cristalizou a noção de que a raça no Brasil deveria ser pensada apenas em termos da relação branco-negro” (LONGHINI, 2021, p. 68), resultando na invisibilidade da identidade indígena, associada à parda como forma de dificultar a autoafirmação.

A colonialidade do ser com suas práticas de homogeneização, dissolução genética, evangelização e cristianização, quando referente aos povos indígenas, abrangeu ainda uma perspectiva assimilacionista, que no território nacional tinha por estratégia transformar todas/os em descendentes. Quanto maior o número de descendentes, mais fácil seria a retirada e apropriação das terras indígenas, tendo em vista que ao descendente é negada a luta por demarcação (LONGHINI, 2021). Branqueamento, miscigenação e colonialidade do ser aparecem mais uma vez associados à lógica de exploração monocultora, ao avanço do domínio da branquitude sobre a natureza, o poder, o saber e a subjetividade dos seres humanos.

2.3.4 - Colonialidade de gênero

María Lugones (2014) propõe um avanço na teoria da colonialidade de Quijano, ao trazer a perspectiva de gênero para debater a base colonial moderna do capitalismo. O que ela denominou “sistema moderno colonial de gênero” estaria

imbricado no racismo, eurocentrismo, no controle político, econômico e subjetivo da/o colonizada/o a partir da noção de raça, compondo as já abordadas colonialidade do poder, do saber e do ser, conforme explanado por Susana Castro (2020) em artigo sobre a contribuição intelectual da María Lugones.

De acordo com o pensamento de Lugones, o sistema moderno colonial de gênero também se baseia no uso de dicotomias hierárquicas e na lógica categorial da modernidade. Partindo da divisão entre humanos e não humanos, a dicotomia hierárquica do humano seria composta pela razão, civilidade, o espaço público, como papel do homem, branco, europeu, burguês e heterossexual. Já a emoção, a reprodução da raça, manutenção do capital, o espaço doméstico, são colocados como o papel da mulher, branca, europeia, burguesa e heterossexual (LUGONES, 2020; 2014).

Essa introdução colonial do conceito moderno de gênero, articulado à dicotomia fundamental entre humanos e não humanos, extrapolou o acesso sexual às mulheres e permitiu um arranjo com o conceito moderno instrumental da natureza. Nesse sentido, a colonialidade de gênero, para a distinção entre humano e não-humano, isolou o sexo, separando-o dos papéis de gênero hegemônicos segundo os parâmetros europeus. Eles seriam sinônimos apenas para os homens e mulheres, e não para as/os colonizadas/os. Com isso, a conquista e colonização, denominada missão civilizatória, e suas crueldades sobre as/os colonizadas/os puderam ser justificadas (LUGONES, 2014).

Mulher seria apenas a branca europeia, já as indígenas e africanas seriam inferiores em virtude da sua não humanidade. Essa lógica de dominação foi eficaz ao transformar mulheres importantes para a vida comunitária em objeto da natureza, animal para uso de acordo com os interesses da branquitude, processo que foi acompanhado da sujeição masculina das/os colonizadas/os e pela tensão entre hipersexualidade e estupro. Um exemplo foi a técnica colonizadora de destruição da comunidade que instituiu papéis hierárquicos entre o macho nobre indígena e a fêmea indígena inferiorizada, criando um poder do macho indígena sobre a fêmea (CASTRO, 2020; LUGONES, 2020; 2014).

A distinção de gênero, sexual, moderna, capitalista e colonial não é dessa forma biológica, ela é política. A colonialidade do gênero separou a dicotomia homem e mulher, da dicotomia macho e fêmea, e com isso permitiu separar humanos de animais, os quais como seres subumanos se tornaram instrumentos de exploração, reduzidos à condição natural. A colonialidade de gênero pode assim ser resumida no

homem branco burguês sinônimo da razão e detentor da humanidade junto da mulher branca burguesa, frágil e emocional. Os seres racializados por sua vez, não possuiriam gênero e fariam parte da natureza, a qual o homem, detentor da razão, é legitimado a explorar como lhe aprouver (LUGONES, 2020).

Para o feminismo decolonial existe uma contradição entre as categorias homogeneizantes de mulher, indígenas e negras. Seus significados, coloniais e contraditórios, carregam uma ausência que, por conta da dicotomia humano e não humano, tornam a raça co-constitutiva de gênero. Mulher e gênero integram assim uma fabricação ideológica de origem colonial, como forma de dominação sobre os povos colonizados (CASTRO, 2020; LUGONES 2020)

Angela Davis (2016) dialoga nesse sentido ao evidenciar como a exploração das/os negras/os está imbricada com a exploração das mulheres, de forma a manter uma elite branca capitalista no poder. Na sua análise da realidade estadunidense a autora destaca como o trabalho escravizado das mulheres negras na lavoura, trabalho igual ao dos companheiros, contradizia a separação gendrificada entre economia doméstica e pública, e serviu como base para a resistência e luta por igualdade. Além disso sua obra, “Mulheres, raça e classe”, mostra como as opressões de gênero possibilitaram uma articulação entre as lutas das mulheres brancas com o movimento abolicionista e posteriormente com a luta do movimento negro por educação.

Apesar dessas fissuras e potencialidades de articulações, é evidente no trabalho da autora como a branquitude, pautada por seus interesses, manipula os conflitos raciais e perpetua a supremacia branca sobre a sociedade. Com isso, na construção das lutas pelas feministas brancas, a vinculação e identificação coletiva com a branquitude demonstrou ser um fator de grande influência, evidenciando o racismo com sua forte capacidade de desagregação entre as mulheres, a exemplo da guinada racista e classista do movimento sufragista, ao defender o voto com instrução (DAVIS, 2016).

A influência da branquitude e sua sanha para manutenção dos privilégios ficou evidente na forma como as intelectuais feministas brancas não consideraram a realidade das mulheres negras nas suas teorias e lutas. De acordo com Yuderky Espinosa Miñoso (2020), filósofa, educadora e feminista decolonial, o feminismo respondeu à lógica racista, eurocêntrica, capitalista, imperialista e colonial da modernidade. Isso se deu além do comprometimento com a colonialidade e racismo, pela defesa de uma razão feminista universal, com a produção da mulher enquanto

sujeito universal sempre em estado de sujeição, de menor poder e em hierarquia com o homem universal.

Fica evidente a inseparabilidade da colonialidade do gênero do poder colonial capitalista, estando presente na produção do conhecimento, ao se alinhar com os pressupostos universalizantes da modernidade, ao negar e destruir outras formas de organização comunitária com suas memórias. Está ainda na racialização do trabalho, tendo em vista que o trabalho sempre foi uma obrigação para as mulheres negras e indígenas, enquanto as mulheres brancas, ao reivindicarem a vida pública e acesso ao mercado de trabalho, o fazem por meio da atribuição dos trabalhos domésticos às mulheres negras. E por fim está na própria constituição de subjetividades, que impõe a mulher branca como modelo universal de feminilidade, em contraposição à animalização e hipersexualização das mulheres não brancas.

A vinculação das mulheres ao primitivo e natural nos leva a uma outra dicotomia moderna, que por conta das limitações desse trabalho não será aprofundada, mas que está imbricada em todas as perspectivas da colonialidade, a dicotomia entre homem civilizado e natureza, a colonialidade da natureza.

A monocultura, enquanto forma de extração das colônias, aparece com a colonialidade da natureza com novas roupagens. São exemplos a mineração de dados e a manipulação genética, conforme abordado pela física, ecofeminista e ativista ambiental, Vandana Shiva (2018), que ressalta essas transformações na monocultura mas com a inalteração dos seus métodos de “pegar, roubar o que pertence a outros e fazer propriedade privada, recolher aluguel aos donos originais e converter em força de trabalho escravizada para promover matéria-prima além de se tornar mercado para produtos industriais” (SHIVA, 2018, tradução da professora Flavia Pinheiro Meireles).

> A branquitude é parte crucial da colonialidade, a qual, por sua vez, tem uma agenda relacional de dominação e violência não só contra e inter-humanos, mas também contrária às matas, rios e demais animais. O que chamam de “natureza” não costuma compor as definições do que é ser branco nas análises não-indígenas e este “deixar de fora” conceitual também diz sobre o modo como a própria natureza é vista por tais sujeitos: como algo que está apartado de si e cuja presença seria prescindível (KRENAK, 2019). (LONGHINI, 2021, p. 72)

A branquitude se apresenta mais uma vez na reafirmação da contraposição do humano com a natureza, do sujeito com o objeto, do racional com o primitivo. É preciso assim confrontar a lógica categorial homogeneizante, questionando as categorias de humano, natureza, homem, mulher, negra/o, índia/o, entre outras que desembocam no fortalecimento da branquitude como norma universal de humanidade,

detentora de privilégios materiais e simbólicos perpetuados pela colonialidade nos seus múltiplos vieses.

O branco é nesse sentido incapaz de escapar do seu privilégio assim como “o preto por mais assimilado que seja é incapaz de escapar da sua raça” (FANON, 2008, p. 72). Nessa perspectiva, Lia Schucman (2020) assevera que nós, brancas/os, somos responsáveis por como os privilégios são mantidos e perpetuados. A branquitude precisa dessa forma ser nomeada, pois sua ausência invisibiliza e legitima as demais opressões raciais e de gênero, devendo nós brancos sermos chamados para uma postura de responsabilidade (e de desmonte) frente ao racismo e à colonialidade.

2.4 - Branquitude institucional

Municiado com os debates sobre raça, branquitude e colonialidade, desvelo agora uma trilha presente em todas as outras, sobre a relação da branquitude com o racismo, em especial o chamado racismo institucional. Esse caminho se deve aos objetivos traçados de analisar as dinâmicas da branquitude no acesso à carreira docente das instituições federais de ensino superior, mediados pela minha experiência na Universidade Federal da Bahia.

As políticas antirracistas, em especial as cotas raciais, terão relevo para a caracterização do modus operandi da branquitude na institucionalidade, por tensionarem diretamente os privilégios e lócus de superioridade por ela proporcionados. Para tanto me detenho nesse fragmento do trabalho, a retomar elementos já abordados que compõem os debates sobre o racismo e branquitude, para chegar na caracterização da branquitude institucional e sua correlação com as políticas antirracistas.

Nessa análise, em diálogo com Lia Schucman (2014) e Sílvio Almeida (2018), considero o racismo a partir da ideia moderna ocidental de raça e o entendo como a estratificação social entre grupos baseada na diferenciação e hierarquização da diferença, de acordo com a qual é realizada discriminação sistemática, com práticas conscientes e inconscientes, que produzem vantagens e privilégios para o grupo racial considerado branco, enquanto em paralelo segrega, viola e estigmatiza os considerados não brancos, sobre os quais o domínio da força e poder é justificado.

O racismo, como um sistema de dominação, apresenta, assim, no seu núcleo a hierarquia social definida pela ideia de raça. A raça por outro lado é uma ficção, uma construção discursiva, cujos efeitos apresentam sua concretude no racismo, na sua realidade de desigualdade e morte. De acordo com a Grada Kilomba (2019), a realidade experienciada do racismo pelas/os negras/os tem sido negligenciada. Ela só se torna visível na esfera pública e acadêmica quando a normalidade da cultura nacional branca é perturbada, pondo-se em risco o conforto e estabilidade da imunidade da branquitude.

Nesse sentido, a autora dialoga com as conceituações anteriores ao encarar a branquitude, como um sistema promovido pelos brancos, que está diretamente implicada nas três características do racismo propostas no seu livro “Memórias da Plantação”. A primeira característica seria a construção da diferença, por meio da instituição da branquitude como norma. A segunda, a hierarquização da diferença e sua naturalização, e por fim, a terceira estaria no domínio do poder histórico, econômico, político e social pela branquitude (KILOMBA, 2019).

Kilomba (2019) destaca ainda que a construção da diferença e sua hierarquização resultam no preconceito, o qual combinado com o poder conforma o racismo, encarado como a supremacia branca exercida de forma atemporal. Franz Fanon (2008) o entende junto com o colonialismo como modos socialmente gerados de ver e viver no mundo. Já a intelectual Lélia Gonzalez (1988), na sua publicação “A categoria político-cultural de Amefricanidade”, segue essa mesma linha e articula o racismo com o colonialismo e imperialismo, destacando como se apresentam imbricados por conta dos seus efeitos concretos de internacionalização e internalização da superioridade eurocristã, branca e patriarcal.

Na sua análise, o racismo é abordado a partir de duas possibilidades que levariam a especificidades variadas do sistema de dominação, o racismo aberto e o disfarçado. O aberto seria o que diretamente defende a pureza e superioridade racial branca, operando por meio de mecanismos de segregação explícita. Seria o racismo com origem anglo-saxônica.

Já o racismo disfarçado tem origem na formação histórica da Espanha e Portugal, países com forte influência árabe e africana, onde a miscigenação e teorias de assimilação tiveram maior efetividade na alienação e estratificação racial, garantindo a superioridade branca. Essa influência tem fortes impactos no racismo latino-americano, que por meio da colonialidade do poder e do ser mantém a população negra e indígena nas classes mais exploradas, onde o desejo de

embranquecer é internalizado junto com a negação da própria raça (GONZALEZ, 1988).

A ideologia do branqueamento e reforço dos valores do ocidente branco como únicos verdadeiros e universais, possibilitaram por sua vez, quando nas sociedades com sistemas de segregação explícita, um reforço da identidade racial dos discriminados (GONZALEZ, 1988). Por outro lado, a maior sociabilidade, a falta de regras de classificação e a celebração do mestiço, tornaram pouco nítidas as categorias raciais, aliviaram as tensões raciais e enfraqueceram o potencial de solidariedade nos grupos racializados no combate ao racismo, conforme análise do sociólogo Edward Telles (2003) sobre o racismo no Brasil.

Essa multiplicidade de adaptações e efeitos desencadeados pelo racismo, tornam evidente seu caráter mutante ao longo do tempo, buscando preservar a todo custo os interesses materiais e simbólicos da branquitude. Nesse sentido a desigualdade racial surge como produto direto da ideologia e cultura do racismo, em interação com as desigualdades regionais, de gênero, de classe e históricas (TELLES, 2003). No Brasil, o mito da democracia racial e políticas de embranquecimento resultaram na insistência retórica da inexistência do racismo e na recusa do exame das flagrantes evidências. De acordo com Fanon (2008, p. 14) a “exigência de ser indiferente à cor significava dar suporte a uma cor específica: o branco”.

Lélia Gonzalez (1984) chamou de neurose cultural brasileira, a forma da produção acadêmica branca brasileira falar sobre o racismo de forma a construir ocultamentos que evitaram o contato com a contradição, a violência e a exploração, reflexo direto do pacto narcísico da branquitude, com sua camuflagem ou fantasia de invisibilidade. Aparece ainda no pensamento da intelectual, uma crítica da lógica de domesticação e naturalização do racismo por meio da alienação da consciência e negação da memória, efeitos diretos do etnocentrismo e eurocentrismo que fundamentam a colonialidade do ser e do saber.

Na sua teoria sobre o lugar natural do grupo branco dominante e do grupo dominado ficam evidentes as lógicas da colonialidade, seja no controle da narrativa histórica ou na subjetividade das populações colonizadas, com suas contradições inerentes, ou patologia como proposto por Guerreiro Ramos, que demonstram a insistência em objetificar e negar a humanidade da população negra e indígena, humanidade esta que, por mais violentada, resiste e se impõe, a exemplo das mães pretas e dos heróis nacionais (Zumbi, Pelé, Macunaíma), abordados no trabalho da Lélia Gonzalez (1984).

> […] a ideia de “colonialidade” estabelece que o racismo é um princípio organizador ou uma lógica estruturante de todas as configurações sociais e relações de dominação da modernidade. O racismo é um princípio constitutivo que organiza, a partir de dentro, todas as relações de dominação da modernidade, desde a divisão internacional do trabalho até as hierarquias epistêmicas, sexuais, de gênero, religiosas, pedagógicas, médicas, junto com as identidades e subjetividades, de tal maneira que divide tudo entre as formas e os seres superiores (civilizados, hiper-humanizados, etc., acima da linha do humano) e outras formas e seres inferiores (selvagens, bárbaros, desumanizados, etc., abaixo da linha do humano). (GROSFÓGUEL, 2018, p. 59)

Em virtude disso, o racismo complexifica e interliga as hierarquias de dominação produzidas pela modernidade com sua dicotomia fundamental entre humanos e não humanos. A partir do seu sistema de dominação e violência é possível traçar pontes entre as diversas implicações e desafios nos embates epistemológicos, nas relações de gênero, na produção do espaço e relação com a natureza. Ramón Grosfóguel (2018, p. 59) é enfático ao reforçar que “na perspectiva decolonial, o racismo organiza as relações de dominação da modernidade, mantendo a existência de cada hierarquia de dominação sem reduzir uma às outras, porém ao mesmo tempo sem poder entender uma sem as outras”.

Seguindo essa linha de raciocínio, Sueli Carneiro (2005) ao relacionar o dispositivo da racialidade com a branquitude e poder, destaca como a branquitude é um sistema político não nomeado que estrutura a supremacia branca dentro de outros sistemas políticos de forma mais duradoura. O contrato social abriga o contrato racial, no qual os brancos instituem os desiguais como objetos de subjugação, daí ser a violência o seu elemento de sustentação.

Exemplo disso é a divisão racial do trabalho, blindada pelo racismo e que também mantém a dominação sobre as classes trabalhadoras brancas. O sistema da branquitude, ao proporcionar um lugar de superioridade aos trabalhadores brancos/as, institui um outro/a inferior a quem eles possam menosprezar e com isso valorizar a sua posição.

Nesse exemplo o racismo atua no engrandecimento pessoal e alienação sobre a exploração econômica a que estão submetidos. Dessa forma, estimula-se uma divisão e dificuldade de articulação entre brancas/os pobres com as/os demais trabalhadoras/es não brancos, invisibilizadas/os nos debates sobre classes sociais e disputas em torno de melhorias nas condições de vida.

O racismo reduz, assim, o ser a suas particularidades, atribuindo-lhe incompletude humana. Ele legitima e produz privilégios simbólicos e materiais para a

supremacia branca que o criou. O privilégio branco determina por sua vez a permanência e reprodução do racismo mesmo com as evidências científicas contrárias à ideia de raça (CARNEIRO, 2005).

Nesse ponto, é importante destacar que além dos ganhos e privilégios proporcionados aos brancos, o racismo traz em correlação a negação de direito e a morte dos não brancos. Esse aspecto de sistema de exclusão e opressão reforça a construção da Tatiana Nascimento (2020) segundo a qual “privilégio branco É racismo”. Nessa perspectiva, Priscila Rosa (2018, p. 25) também contribui ao vincular a vantagem racial da branquitude ao racismo:

> Para além dos ganhos atrelados ao simples fato de se ser branca ou branco, existem e vibram as explosões que diretamente, como se fossem resquícios ou estilhaços destas mesmas vantagens portadas por estas pessoas, provocam a ausência ou enxugamento dos direitos do povo negro desde as mais básicas necessidades relacionadas à moradia, saúde e educação, bem como a chegada dessa mesma população a lugares de destaque na sociedade na qual está inserida.

O privilégio branco é, dessa forma, fortalecido por uma defesa dos interesses de classe, que os brancos usam para assegurar e manter o controle sobre a riqueza e os recursos da sociedade, operando conforme a lógica da colonialidade do poder, bem como para reduzir a competição por outras posições de forma que, quando uma pessoa racializada consegue ascender de classe social, as barreiras raciais são imediatamente reforçadas (TELLES, 2003).

Segundo Telles (2003), a cultura racista somada a hiperdesigualdade e ao que chamou barreiras discriminatórias invisíveis, seriam os três fatores responsáveis pela desigualdade racial no Brasil. Somo a esses fatores as diversas lógicas da colonialidade que evidenciam as desigualdades raciais para além das consequências da escravidão ou das grandes desigualdades de classe, mas como uma continua prática social preconceituosa, de cunho racial.

As barreiras discriminatórias invisíveis seriam aquelas não nomeadas, presentes nas entrelinhas, que atuam especialmente como uma barreira à ascensão social dos seres considerados indesejados e inferiores nos espaços monopolizados pela branquitude. Essas sutis práticas individuais e institucionais derivam da forma de pensar que naturaliza a hierarquia racial. Com isso, as pressões institucionais no sentido da manutenção de uma hierarquia racial frequentemente estruturam as escolhas individuais, materializando a realidade das instituições discriminarem independente da crença das suas funcionárias (TELLES, 2003).

Isso resulta de uma articulação do racismo, branquitude e colonialidade na monopolização dos espaços de agência por corpos brancos, englobando tanto a esfera privada como a pública e que evidenciam o chamado racismo institucional. Adota-se aqui a concepção de racismo institucional do jurista Silvio Luiz Almeida (2018), como aquele presente nas instituições que são dominadas pelo grupo racializado branco.

Almeida (2018) argumenta que essa concepção de racismo institucional contribui para a compreensão das ferramentas de manutenção das estruturas de poder, mas que ela não explica o funcionamento da própria estrutura. Isso porque as instituições são fruto da ordem social em que se inserem. Assim, o racismo seria "decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo 'normal' como se constituem as relações políticas, econômicas e até familiares, não sendo uma patologia social nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural" (ALMEIDA, S., 2018, p. 38).

O racismo extrapola, dessa forma, as atitudes preconceituosas e discriminações pontuais, ele constitui uma instituição e estrutura social, política e econômica que se renova constantemente pelas pessoas em posições de poder racializado. O racismo opera de modo estruturante e institucionalizado, ele é sistemático e suas ferramentas de sustentação do *status quo* de vantagem estrutural da identidade racial branca tem sido atualizadas (COURANT, 2018; JESUS, 2017; MIRANDA, 2017).

Bento (2014) ao situar esse debate no campo da branquitude, ressalta que a branquitude institucional não está apenas na ocupação de posições de poder por pessoas brancas em instituições públicas e privadas, mas também na atuação dessas instituições para interferir nas políticas e iniciativas antirracistas. A branquitude institucional, segundo a autora, foi uma das principais barreiras à efetividade das políticas antirracistas nas últimas décadas.

Para entender essa atuação da branquitude na institucionalidade, Lia Schucman (2014) contribui com o debate sobre as formas de manutenção do poder e o medo branco. Segundo a autora, a manutenção do poder é algo que se exerce repetidamente e continuamente, no qual o artifício de discursos ambíguos e fragmentados adquirem relevância para a manutenção do racismo. "A ambiguidade aparece como artifício fundamental para que os sujeitos mantenham os privilégios, eximindo-se da responsabilidade moral" (SCHUCMAN, 2014, p.134).

Nesse sentido se evidencia a lógica da colonialidade do poder, ao permitir o controle dos recursos humanos e naturais, sem que a lógica de expropriação e

violência sobre populações marcadas pela diferenciação racial seja desvelada e associada com o comando e manutenção de privilégios da raça branca.

Verifica-se assim na população branca uma atuação consciente e inconsciente para não perder os privilégios, a exemplo da ação frequente de conservar os seus grupos sociais de brancos apenas entre brancos, e na ausência de vontade de abrir mão dos seus privilégios mesmo quando os reconhecem enquanto tal (SCHUCMAN, 2014).

Bento, na sua tese “Pactos Narcísicos no Racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público”, parte da sua inquietação frente à indiferença de brancos ao debate racial, em especial os brancos críticos de esquerda que resumem as desigualdades à questão de classes e se colocam como meros apoiadores de uma luta que seria problema restrito da população negra, para buscar no seu trabalho “conhecer e explicitar as diferentes formas por meio das quais a branquitude se manifesta e o que ela, silenciosa e, zelosamente defende” (BENTO, 2002a, p. 3).

Para tanto, ela traz como ponto importante a discussão sobre a discriminação no trabalho, na qual ressalta que a ação discriminatória nem sempre é diretamente motivada pelo preconceito. Muitas vezes ela ocorre por outras razões como a manutenção de privilégios, considerada uma das características da discriminação institucional.

> O conceito de discriminação institucional é importante porque dispensa discussões sobre, por exemplo, se determinada empresa ou seus profissionais de recursos humanos e chefias têm preconceito contra negros e mulheres. Assim, na questão da discriminação no trabalho importa pouco a intenção do agente. O que interessa são os efeitos de sua ação. (BENTO, 2002a, p. 13)

De acordo com a intelectual, a discriminação institucional é aquela de caráter rotineiro e contínuo, “que ocorre independentemente do fato de a pessoa ter ou não preconceito aberto ou intenção de discriminar” (BENTO, 2002a, p. 12). Comportamentos que aparentam estar livres de preconceito podem gerar resultados negativos para determinado grupo social por conta do racismo estrutural da sociedade. O mito da democracia intensifica esse cenário ao impor um ambiente de igualdade que reforça as disparidades raciais com os argumentos de competência e mérito.

> As organizações são um campo fecundo para a reprodução das desigualdades raciais. E isto ocorre marcado pelo silêncio e neutralidade. As instituições apregoam que “todos são iguais perante a lei”; e asseguram que todos tem a mesma oportunidade, basta que a competência esteja garantida. As desigualdades raciais

> persistentes evidenciam que alguns são menos iguais que outros. Mas sobre isto há um silêncio. (BENTO, 2002a, p. 166)

Nesse sentido, as ações da branquitude visando a manutenção do poder e perpetuação dos seus privilégios resultam evidentemente nas práticas discriminatórias institucionais, que por sua vez se camuflam em políticas, procedimentos operacionais, manuais e regulamentos, descaracterizando seu caráter discriminatório e reproduzindo a lógica do racismo institucional aliada ao silêncio e neutralidade próprios da branquitude.

A branquitude institucional se configura nesse contexto na atuação especialmente focada em impedir o avanço das agendas antirracistas. Enquanto "o racismo institucional perfaz um elemento indissociável do Estado, que se apresenta de maneira indireta e intrínseca às atividades burocráticas dos órgãos públicos, assim como na aplicação das políticas públicas essenciais ao funcionamento da sociedade" (BULHÕES; ARRUDA, 2020, p. 8), a branquitude institucional seria a atuação nos espaços de poder para vetar os avanços e iniciativas que interfiram nos seus privilégios.

O conceito da antropologia da dominação mais uma vez se encaixa para nortear a análise do poder e hegemonia da branquitude, e destrinchar como agencia seus interesses nas instituições, quais lógicas e estratégias usa para isso, e quais os sujeitos demandados. Para aprofundar nessa perspectiva de análise da branquitude, Cida Bento (2002a) e Lia Schucman (2014), contribuem ainda com o debate sobre o "medo branco".

Para tanto, as duas teóricas se baseiam na produção da socióloga e historiadora Célia Marinho de Azevedo que aborda o medo no período da abolição e na formação do estado nação brasileiro, período no qual as elites brancas temiam o contingente populacional negro, recém liberto e maioria da população. Retomando o que abordei no debate sobre a colonialidade do ser, Bento (2002a) evidencia como o ideal de branqueamento e políticas de imigração europeia nascem do medo da população negra monopolizar os postos de trabalho e consolidar o estado nação como um país negro.

Lia Schucman (2014), por sua vez, dá destaque à tese de que emancipacionistas e abolicionistas da época não pensavam a/o negra/o como sujeito de autodeterminação ou capaz de se integrar e desenvolver na sociedade. Pelo contrário, é reforçada a necessidade de controle e domesticação da população negra, mantendo-a à disposição da elite detentora dos meios de produção ao mesmo tempo

que impedindo a articulação e luta dessa população para acesso ao poder e direitos civis, a exemplo da revolução do Haiti.

Esse controle é explícito até os dias de hoje na atuação policial, no funcionamento dos hospícios, abrigos públicos, nas políticas de saneamento básico e urbanização, entre outras, que evidenciam como “o medo e a projeção podem estar na gênese de processos de estigmatização de grupos que visam legitimar a perpetuação das desigualdades, a elaboração de políticas institucionais de exclusão e até de genocídio” (BENTO, 2002a, p. 39).

Atualmente esse medo aparece frente à inclusão da/o negra/o em posições e cargos de poder que põem em risco os interesses do grupo branco. O medo da branquitude é revelado, assim, na interação com as/os negras/os em hierarquias sociais formalmente paritárias. “Quando a relação entre eles não é a de dominação do branco sobre o negro, e, portanto, o negro poderia olhar para o branco não com o desejo de branqueamento, mas sim com olhos analíticos que desnudam a branquitude. E aí está o medo” (SCHUCMAN, 2014, p. 142).

> O que nos remete novamente ao medo da perda de lugares de poder e dos privilégios decorrentes desses lugares. Esse medo, pudemos observar, acompanha a história de nosso país, e se intensifica quando o negro muda de lugar, aproximando-se do branco nos espaços de poder, ou quando o negro é maioria na localidade. (BENTO, 2002a, p. 57)

A importância do controle do poder e da manutenção do privilégio branco fica explícita nas reações de medo frente às reivindicações dos Movimentos Negros. As respostas às conquistas das lutas antirracistas levam a “ações ilógicas e motivadas pelo medo de perder os privilégios materiais e simbólicos obtidos pela estrutura racista” (SCHUCMAN, 2014, p. 144).

A branquitude institucional demostra sua engenhosidade nessas situações, usando artifícios os mais diversos para manter o seu *status quo* e não ser exposta na defesa dos seus interesses enquanto principal beneficiária da situação de normalidade do racismo estrutural. O ataque às políticas antirracistas, especialmente sobre as ações afirmativas do tipo cotas raciais, são evidências concretas dessa atuação, a exemplo do encobrimento das cotas enquanto conquista dos movimentos negros, propagada em vez disso como assistencialismo dos brancos.

> No entanto, nos altos postos das empresas, universidades, poder público, enfim em todas as esferas sociais temos uma cota de 100% para brancos. Este silêncio, com relação à desigual distribuição de recursos político-econômicos e de poder, permitem não prestar contas, não compensar, não indenizar os negros; no final das contas, são também poderosos interesses econômicos em jogo, ainda que

> não só. Por essa razão, políticas compensatórias ou de ação afirmativa são taxadas de assistencialistas por alguns de nossos entrevistados e são rotuladas como uma ameaça para os brancos, denotando o temor de que tais políticas ponham em xeque a estrutura de poder hoje concentrada nas mãos dos brancos. (BENTO, 2002a, p. 29)

Cida Bento (2002a) escancara no seu texto o privilégio branco que é possuir "cota de 100% para brancos" em todos os espaços de poder da sociedade brasileira. Os privilégios da branquitude ao serem questionados são ao contrário camuflados e protegidos com os insistentes e repedidos discursos da igualdade legal, da necessidade de considerar o mérito e competência, entre outras falácias que demonstram o poder da ideologia racista e sua necessária vinculação com os interesses da branquitude, sempre beneficiária desses argumentos.

> Assim, as barreiras interpostas aos processos de mudança na distribuição de negros e brancos no espaço institucional, são barreiras fortes, profundas, que não cedem com facilidade. A dimensão primária dessas forças está combinada com as instâncias mais circunstanciais, embora essas últimas nem sempre sejam verbalizadas, e essa combinação caracteriza alianças fortes e resistentes. (BENTO, 2002a, p. 160)

Outra barreira que surge do questionamento dessa realidade e da reivindicação das cotas é a alegada dificuldade em identificar no Brasil quem seriam os destinatários da política por conta do processo de miscigenação característico da sociedade brasileira. A triste ironia desse argumento está no dia a dia da população negra e indígena no país, no qual não há dúvidas na hora de serem as escolhidas para serem vítimas de atos de discriminação. A "cota de 100% dos brancos" nos espaços de poder é consequentemente silenciada e naturalizada, permitindo a hegemonia branca e a reprodução institucional automática dos privilégios (BENTO, 2007).

O estudo da branquitude institucional e suas silenciosas barreiras às políticas antirracistas poderá dessa forma, pela perspectiva da antropologia da dominação, trazer contribuições sobre a forma que a colonialidade do poder se institui nas sociedades, em especial na sua correlação com o racismo e manutenção dos privilégios brancos.

As instituições que são por excelência conservadoras, reprodutoras e resistentes às mudanças constituem ambiente propício para manifestação da branquitude e manutenção do quadro de desigualdades raciais. As cotas nesse cenário representam uma ruptura na hegemonia institucional branca, com grande potencial de impacto sobre a estratificação racial, motivo pelo qual no próximo capítulo

adentraremos em novos terrenos, onde a política afirmativa de cunho racial será o foco.

3- As cotas étnico-raciais e os concursos para docente nas universidades

Um dos principais privilégios brancos está no acesso à educação onde, retomando a ideia de pontuação por campos, a branquitude proporciona alta pontuação em áreas como ter pais com escolaridade ou acesso à educação superior. Tal importância se reflete na educação ter sido estratégica e historicamente reivindicada pela população negra na sua luta por conquista de direitos.

Angela Davis (2016, p. 112) destaca que “as pessoas negras que recebiam instrução acadêmica inevitavelmente associavam o conhecimento à batalha coletiva de seu povo por liberdade”, consistindo uma prioridade para a população negra recentemente liberta, em especial as mulheres negras que tiveram papel indispensável na luta por alfabetização.

Considerando a realidade brasileira, Nilma Lino Gomes (2011) reforça que para a organização das/os negras/os após a Abolição da Escravatura e depois da Proclamação da República, a educação era considerada o espaço prioritário de ação e de reivindicação. Essa luta pela universalização dos privilégios no campo educacional permanece até os dias de hoje, assumindo um novo patamar com o avanço das ações afirmativas.

> A despeito das conceituações amplas e complexas que circulam na bibliografia especializada, entendemos que uma definição adequada de ação afirmativa deve ser parcimoniosa o suficiente para abarcar as diversas políticas assim denominadas. Portanto, parece-nos razoável considerar ação afirmativa todo programa, público ou privado, que tem por objetivo conferir recursos ou direitos especiais para membros de um grupo social desfavorecido, com vistas a um bem coletivo. Etnia, raça, classe, ocupação, gênero, religião e castas são as categorias mais comuns em tais políticas. Os recursos e oportunidades distribuídos pela ação afirmativa incluem participação política, acesso à educação, admissão em instituições de ensino superior, serviços de saúde, emprego, oportunidades de negócios, bens materiais, redes de proteção social e reconhecimento cultural e histórico. (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 13)

Para Kabengele Munanga (2001), as ações afirmativas destinadas às pessoas negras perfazem iniciativas específicas, incluindo as cotas, cujo propósito é possibilitar com que negra/os possam acessar, de modo pleno, os mais diversos espaços e prismas da vida social, em um movimento de constante tensionamento e combate ao racismo.

Elas resultaram da atuação do movimento negro e estudiosas/os da questão racial, que produziram arranjos contra hegemônicos às políticas anteriores de branqueamento, baseadas na imigração europeia e repressão social e cultural da população negra, e posteriormente questionando o mito da democracia racial, calcado na miscigenação e convivência harmoniosa entre as raças, que chegou a ser doutrina racial oficial do Estado Brasileiro (BRITO, 2019).

A trajetória do Movimento Negro, até chegar nas ações afirmativas, foi uma árdua caminhada para conseguir se organizar, resistir ao racismo e ainda disputar políticas públicas nos diversos contextos de governos hegemonicamente brancos da história brasileira. No seu embate para reconhecimento do racismo frente à valorização do mito da democracia racial, teve que lidar com argumentos contrários à implementação das ações afirmativas, que advogavam não serem o exemplo das políticas estadunidenses adequado à realidade ambígua e miscigenada do Brasil (TELLES, 2003).

Com a queda da fachada de democracia racial, responsável por camuflar o racismo brasileiro, a exclusão racial pôde ser colocada como elemento central na desigualdade do país, e a ser abordada nas agendas políticas das questões sociais para além do aspecto cultural, até então predominante e desvirtuado de forma a exaltar uma miscigenação concomitante com exclusão e genocídio. Mesmo assim, a força das ideias sobre miscigenação e a estratégia de não expor a divisão racial da sociedade dificultaram a aprovação de ações afirmativas com caráter explícito de justiça racial e reparação. Permanecia a lógica de invisibilizar a ordem racial dos problemas sociais, com priorização da classe social e consequentes políticas universalistas (TELLES, 2003).

Entretanto, na prática ficou demonstrado que o uso de critérios de classe, comparados aos de raça e etnia, produziu resultados muito diferentes, com significativo aumento do número de beneficiários provenientes de grupos não discriminados nas políticas universalistas. Apesar disso permanece a deslegitimação das ações afirmativas voltadas para a população negra, com defesas que se utilizam de argumentos como eficiência, mérito e igualdade formal, também superados por pesquisas empíricas (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

Nesse embate, se destacaram três argumentos para justificação das ações afirmativas de cunho racial: reparação, justiça social e diversidade (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018). O enfrentamento às vantagens raciais das/os brancas/os representa elemento crucial para esses argumentos, em especial na reparação, entendida aqui

como a compensação por um dano causado, que perpetua a desigualdade de oportunidade entre negros e brancos. Ela está associada a uma dívida histórica frente aos crimes do passado e seus efeitos discriminatórios sobre determinados grupos sociais (SANTOS *et al.*, 2020).

Esse dever de reparar o passado encontra no presente a urgência da justiça social, como forma de superar a igualdade formal, prevista nos textos das leis e discursos liberalizantes, para garantir uma igualdade que possa ser materialmente comprovada nas estatísticas oficiais. A justiça social e a coletivização da reparação, como um direito de toda a população negra, põem em questão o individualismo próprio do paradigma neoliberal e a lógica colonialista de perpetuação da herança de violência e desigualdade racial (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

Por esse ângulo, Lia Vainer Schucman (2020) destaca o cumprimento de um objetivo estratégico duplo pelas ações afirmativas como as cotas. A primeira parte seria relacionada à reparação, compensação e correção das desigualdades raciais e a segunda com a construção da identidade racial da/o negra/o com consequente união como sujeitos políticos.

A branquitude, conforme já abordamos, opera nessa realidade de forma a se dissociar do racismo e dificultar o reconhecimento dos seus privilégios históricos, herdados de uma longa trajetória de exploração e genocídio. Isso contribuiu, junto com avanço do receituário neoliberal, à atual deslegitimação das argumentações em torno da reparação e justiça social. O contágio do individualismo, estado mínimo e desvalorização da história, contribuíram para o desmonte do estado de bem-estar social, modelo no qual as políticas voltadas para a justiça social e reparação tinham terreno mais fértil (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018). Nesse contexto a defesa da diversidade ganha destaque, como direcionamento das políticas de estímulo à diversidade e inclusão, de forma mais voltada para o mercado do que para as demandas da sociedade.

> Não parece ser coincidência o fato de o argumento da diversidade ganhar maior destaque em comparação à reparação e à justiça social num contexto em que o Estado de Bem-Estar Social está sofrendo severo ataque, como é o caso da história recente dos Estados Unidos. Tal deslocamento retira do Estado a responsabilidade de reparar os erros históricos acumulados ao longo do processo de construção nacional e de corrigir as injustiças e assimetrias brutais produzidas pelo funcionamento do mercado. Em troca, a diversidade é investida de uma força moral incerta e intuitivamente questionável, o relativismo, e é bem mais adequada a um contexto de apagamento do nacionalismo em direção a uma ideia de sociedade como mercado e de Estado como instrumento mínimo de manutenção da ordem de mercado. (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018, p. 40)

A diversidade se apresenta então como mais um ativo das empresas, ganhando destaque nas campanhas de marketing e recrutamento, sem necessariamente refletir uma preocupação com a diminuição das desigualdades raciais e melhoria da qualidade de vida das pessoas impactadas (SARAIVA; IRIGARAY, 2009). A recepção desses três argumentos se deu, ao contrário da realidade estadunidense, de forma simultânea no Brasil, se assentando na similaridade do perfil socioeconômico da população identificada como preta e parda, significativamente inferior à branca, e que totaliza mais da metade da população brasileira (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018). O discurso de igualdade fruto da miscigenação e democracia racial esbarrou assim na realidade de profundas desigualdades raciais e exclusão da grande maioria da população. Essa configuração favoreceu a atuação do movimento negro de inserir no debate público e conquistar políticas de ação afirmativa para a população negra brasileira.

> A trajetória recente das políticas de ação afirmativa voltadas à população negra no Brasil iniciou-se em 2003, com a promulgação da lei nº 10.639, que determinou a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira nos currículos do ensino fundamental e médio de escolas públicas e particulares (BRASIL, 2003). Anos depois, em 2012, tem-se a vigência da lei nº 12.711, que criou um sistema de cotas sociorraciais nos processos seletivos de cursos técnicos, tecnológicos e de graduação das instituições federais de ensino (BRASIL, 2012). Por fim, em 2014, observa-se a institucionalização da lei nº 12.990, que determinou a obrigatoriedade da reserva de vagas para pessoas negras em concursos para cargos efetivos em autarquias federais (BRASIL, 2014). (DIAS FILHO; ARRUDA, 2022, p. 80)

As ações afirmativas levantadas pelo movimento negro brasileiro são, assim, fruto dos saberes e práticas produzidos pela comunidade negra na sua trajetória histórica. Nesse processo, defende-se um futuro com uma verdadeira democracia racial frente à continuidade da desigualdade racial e do racismo. Como assevera Nilma Lino Gomes (2011, p. 147) “a superação da carência social, econômica e política causada pelo racismo é colocada pelas ações afirmativas como possibilidade e como projeto e, por isso, está no campo das expectativas sociais”, elas tocam, de maneira nuclear, na cultura política e nas relações de poder.

Segundo o pesquisador Yuri Santos de Brito (2019, p. 38) “as ações afirmativas se concretizaram como meios efetivos de intervenção qualificada no binômio raça-classe” ao “denunciar a desigualdade com base em raça e exigir medidas de justiça social para a população negra, sempre em sintonia fina com reivindicações de natureza econômica, afeitas à noção de classe social” (BRITO, 2019, p. 42). Ao fazer

um balanço das ações afirmativas, o autor ressalta a necessidade de investigar se e como as ações afirmativas alteraram ou suprimiram o racismo e a pobreza que dão origem às desigualdades e injustiças.

> O objetivo das reivindicações por ações afirmativas, aqui, é ser um instrumento para produzir a sua própria superação dialética, sendo aplicáveis até a desconstituição dos fatores estruturais e institucionais que motivaram a sua existência". (BRITO, 2019 p. 46)

Nessa perspectiva, as ações afirmativas questionam de forma explícita os privilégios de um sistema de opressões e negações de direitos que, ao serem silenciados e naturalizados, permitem a reprodução cotidiana do racismo e sustentação das desigualdades sociorraciais. Elas colocam em evidência a vantagem estrutural protegida pela branquitude, que se reflete no racismo institucional e estrutural da sociedade brasileira.

3.1 - De olho nas universidades: institucionalidade, poder e cotas

O racismo é estruturante nas instituições, no imaginário social, nas práticas, costumes, acesso a direitos, no mercado de trabalho, entre outras inúmeras ramificações, que adquire um domínio total por meio da colonialidade do poder, ao estruturar as sociedades com subalternização de grupos por meio de suas diferenças de gênero, raça e origem (SILVA, T., 2018).

Como um fenômeno estrutural da sociedade brasileira, o racismo também permeia as instituições universitárias, afetando brancas/os e não brancas/os, de forma a conferir vantagens para os brancos e desvantagens para os demais. Por esse ângulo, a pesquisadora María Emilia Landaeta Silva (2021), ao pesquisar sobre a branquitude nas universidades, destaca:

> O racismo estrutural que possibilita e facilita o racismo institucional tem sua base na branquitude e, em consequência, as instituições sociais, acadêmicas e religiosas estão construídas a partir do pensamento eurocêntrico que determina uma estrutura e coloca como errado o que se sai fora dela, o que dela difere, o que apresenta diferenças epistemológicas, religiosas e/ou culturais, entre outras diversas formas de pensamento, de atitude e de fé. (SILVA, M., 2021, p. 529)

Contudo, a vinculação entre as esferas interpessoais e institucionais do racismo estrutural, encontra nas universidades um ambiente propício para o diálogo e

embate de ideias, no qual a/o docente do magistério do ensino superior assume lugar de destaque. As autoras, Adelina Nunes e Margareth Diniz, no trabalho “Branquitude e suas expressões na carreira de Magistério Superior”, destacam como fonte desse ambiente, a autonomia de cátedra, administrativa e financeira das universidades, onde a maioria dos cargos e funções de direção e comando são exercidas por docentes, instituídas/os por processos democráticos de eleição, a exemplo das reitorias, direções, chefias de colegiados e departamentos (NUNES; DINIZ, 2021). De acordo com elas:

> Essas características foram fundamentais para incluir na agenda das instituições a pauta dos movimentos negros por acesso ao ensino superior. Trata-se de uma fissura na estrutura que nos permite, 21 anos depois dos primeiros debates públicos sobre a reserva de vagas para não brancos, analisar os caminhos de lutas que transformaram uma condição tida como rígida. (NUNES; DINIZ, 2021, p. 573)

Nesse sentido, as cotas raciais tiveram grande aderência e difusão inicial na realidade universitária. Disputas internas foram responsáveis pela adoção de cotas sustentadas por decisões institucionais que, antes da aprovação das legislações federais, já pautavam a urgência das políticas reparadoras e serviam de exemplo e comprovação dos seus efeitos positivos. Exemplos disso foram as universidades estaduais fluminenses e a estadual baiana, que muito antes das legislações federais, no ano de 2003, já haviam adotado o sistema de cotas para o ingresso no ensino superior (BULHÕES, 2020).

A lei nº12.990/2014 representa, nesse contexto, uma oportunidade ímpar de impulsionar mais ainda transformações nas universidades federais, ao instituir cotas raciais para os concursos públicos no âmbito do Executivo Federal. A legislação afetou diretamente o acesso à carreira docente das universidade federais que, conforme vimos, tem papel preponderante na maioria das instâncias decisórias da realidade universitária.

A implementação de cotas raciais em concursos públicos no Brasil não foi iniciada com a lei nº 12.990/2014; antes dela outras legislações das Unidades da Federação já previam a reserva de vagas para pessoas negras, cada qual com características próprias. De acordo com levantamento feito por Lucas Bulhões (2020), antes da consolidação das cotas raciais para as seleções do Executivo Federal, outros quatro Estados da Federação já previam esse tipo de política pública, englobando, inclusive, os Poderes Judiciário e Legislativo, a exemplo do que ocorria nos Estados do Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul.

Para visualizar o cenário de aprovação da referida lei, Edmilson Santos, Nilma Lino Gomes e outros/as pesquisadores/as (SANTOS *et al.*, 2020), no seu estudo sobre a aplicação da lei pelas universidades, evidencia as “pressões externas, a ação do movimento negro e o aproveitamento da janela de oportunidade criada com a chegada do governo Lula” (SANTOS *et al.*, 2020, p. 04) como um conjunto de fatores que produziram constrangimentos estratégicos para a promulgação da legislação.

Ela determinou a reserva de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos, sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três) (BRASIL, 2014). O requisito legal é a autodeclaração enquanto preto/a ou pardo/a, consolidando na política pública o entendimento defendido pelo Movimento Negro de unificação desses quesitos de cor ou raça, utilizados pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no termo negro/a.

Face à determinação de percentual fixo para todo o território nacional, as/os pesquisadores em conjunto como Edmilson Santos (SANTOS *et al.*, 2020) salientaram que a lei não é reparação, tendo em vista a inadequação do percentual fixo de 20% para as diferentes composições raciais regionais. Nas palavras dos autores, “nas UFs em que a população negra é superior a 70%, o percentual de 20% é um arremedo maldoso travestido de reparação. Ou seja, apesar da vitória da aprovação da norma, ela não repara nada para a maioria das UFs. A reserva de vagas não é reparação” (SANTOS *et al.*, 2020, p. 06).

A dificuldade em calcar a ação afirmativa numa perspectiva reparadora, explicíta a manutenção do caráter eurocêntrico e colonial da nossa sociedade, com efeitos concretos sobre o papel das universidades. Conforme vimos, a colonialidade do saber legitimou a ciência moderna eurocentrada e hegemônica como única fonte de conhecimento racional e verdadeiro. Em paralelo, deslegitimou os saberes produzidos por outras sociedades fora da Europa ocidental e instituiu o homem branco, cisgênero e heterossexual como único ser capaz de produzir conhecimento científico válido, o portador da razão.

“Dito isto, podemos perceber com mais nitidez as formações das estruturas dos contextos educacionais e universitários no Brasil, nos quais é historicamente marcada por subalternidades, exclusões, silenciamentos e apagamentos” (SILVA; SANTANA, 2021, p. 490), conforme abordado pelas pesquisadoras Kenia Silva e Carlos Santana (2021), no artigo “Espaços acadêmicos e a colonialidade: O pensamento decolonial como confronto às estruturas de poder”.

Em face dessa realidade, o antropólogo José Jorge de Carvalho (2018), na sua produção sobre o que chamou “Encontro de Saberes”, da centralidade às instituições universitárias na descolonização do Estado brasileiro. Ele nos lembra que, no Brasil, a criação de universidades sofreu resistências e, desde seu início, foram colonizadas por meio do transplante do modelo europeu para cá. Com isso, o espaço social onde se instalaram as universidades foi inteiramente branco, com a identificação dos acadêmicos brasileiros com os brancos europeus, constituindo um padrão de fundação subalternizante e dependente.

> Isso significa que foi possível criar no Brasil, por mais de meio século, instituições de ensino autocontidas e segregadas, e que simultaneamente não estivessem desobedecendo a nenhuma lei nacional que proibisse a segregação racial. Ou seja, a segregação racial no meio universitário jamais foi imposta no Brasil legalmente, mas sua prática concreta tem sido a realidade do nosso mundo acadêmico, através de mecanismos que esse próprio mundo acadêmico tem feito muito pouco por analisar e nem tem mostrado interesse, até recentemente, em desativá-los. (CARVALHO, 2005, p. 92)

O autor ressalta, nesse processo, a “afinidade eletiva perversa entre racismo étnico-racial e epistêmico” (CARVALHO, 2018, p. 84) que tornaram nossas universidades colonizadas e racistas, sobre as quais temos o desafio de generalizar o movimento de descolonização, para transformar esse modelo de instituição monoepistêmica e eurocêntrica. Nesse sentido, afirma que “a luta descolonizadora dos acadêmicos deve começar na academia colonizada” (CARVALHO, 2018, p. 79), na qual a instituição de cotas raciais para o acesso à carreira docente representa uma possibilidade estratégica para acolher a população negra e indígena como sujeitas/os de um outro saber, distinto do eurocêntrico.

Com esse corpo docente enegrecido, além da evidente representatividade racial, os embates internos em torno de questões como alteração dos currículos e “cotas epistêmicas” poderão ganhar fôlego. As “cotas epistêmicas”, de acordo com a proposta do José Jorge de Carvalho (2018), se baseiam no Movimento do Encontro de Saberes, que visa a inclusão de mestras/es dos povos tradicionais na academia, possibilitando assim que as/os discentes cotistas também tenham acesso à uma formação calcada em bases não eurocêntricas, para que assim, a política de cotas, nesse caso para o ingresso no ensino superior, não reforcem o lugar de aprendizes dentro da ideologia de superioridade do saber eurocêntrico moderno.

Face ao exposto, as cotas raciais no acesso à carreira de magistério superior se consolidam como uma via estratégica para forçar o enegrecimento do corpo docente das universidades brasileiras e escancarar os privilégios da branquitude no

controle da produção de conhecimento. Potencialidade esta, de modificar o papel das universidades na colonialidade do saber, ao questionar a hegemonia epistemológica eurocêntrica, o epistemicídio e sua rejeição de outras matrizes de conhecimento, consideradas primitivas, desprovidas de razão e método científico, o monogeísmo, com apagamento de memórias, culturas e manipulação da história.

José Jorge de Carvalho (2005), em outra produção sua, denunciou a condição de exclusão racial extrema na docência superior, um quadro que tendia a ser bem mais grave do que o constatado, tendo em vista que considerou, na sua análise, apenas as universidades com maior referência no campo da pesquisa. De acordo com ele, “infelizmente, não existe ainda um censo racial nacional da docência nas universidades públicas e a sua própria inexistência já é um forte indício da resistência da classe acadêmica de enfrentar-se com sua condição racial privilegiada” (CARVALHO, 2005, p. 91). Ao passo que completa, diagnosticando um verdadeiro “confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro”, título do seu trabalho, ao constatar que “já ampliamos os números de estudantes e de docentes dezenas de vezes nas últimas décadas, e os números relativos à presença negra em nada melhoraram” (CARVALHO, 2005, p. 92).

> Apesar de uma visão parcial, é nítido, ao observarmos os dados, que o cargo do magistério do ensino superior, ainda que seja advindo de processo de seleção de concurso, ainda se dá pela homogeneidade da brancura e do poder da branquitude, fatores que se relacionam com as desigualdades históricas. (NUNES; DINIZ, 2021, p. 578)

Ficam assim evidentes, os interesses fundados na lógica do racismo e da branquitude de restringir o escopo da ação afirmativa do tipo cota racial, ao desconfigurar o seu caráter reparador e camuflar a realidade de supremacia branca nos espaços de poder, onde a cota branca é fixa e de praticamente 100%, conforme nos alerta Cida Bento (2002a):

> […] no Brasil, em torno de 94% dos lugares de poder nas instituições são ocupados por homens brancos. Empresas públicas e privadas, universidades, institutos de pesquisas, governos federais, estaduais e municipais, enfim, a cota para homens brancos em lugares de poder é de quase 100%. Independente da tendência política desses governos, se mais a esquerda, direita ou centro, podemos dizer que essa cota é fixa. Essa coerência na distribuição de negros e brancos, ao longo do tempo, em nossa sociedade aponta para uma reprodução estrutural do status quo. (BENTO, 2002a, p. 158)

A colonialidade da sociedade brasileira, estruturada em torno do racismo, tenta desconfigurar, dessa maneira, a todo momento as políticas voltadas para a igualdade racial. Nesse cenário, a avaliação das políticas públicas reparatórias – a exemplo das leis nº 10.639/2003, nº 12.711/2012 e nº 12.990/2014 – assume papel estratégico para

que o processo de aprimoramento dessas iniciativas esteja comprometido em potencializar seus efeitos, fazendo avançar a tão necessária agenda da luta antirracista no contexto social brasileiro.

Tatiana Dias Silva (2018) no seu artigo “Gestão Pública na Zona do Não Ser: políticas públicas, igualdade racial e administração pública no Brasil”, avalia as políticas públicas e a promoção da igualdade no Brasil por meio de um diálogo com a feminista negra Patrícia Hill Collins e os chamados domínios de poder estrutural, disciplinar e hegemônico.

O domínio estrutural seria o responsável por organizar a opressão. Nesse domínio a autora salienta que a população negra está sempre em condição de desvantagem e as ações governamentais se camuflam como neutras e universais. Isso se reflete no baixo orçamento para as entidades responsáveis pela igualdade racial, na minoria dos programas considerarem a temática racial, na aplicação das políticas de ações afirmativas para ingresso nas universidades com o recorte racial subordinado ou conjugado com o critério social e na subnotificação da informação racial (SILVA, T., 2018).

Com relação à política de cotas raciais fica evidente ainda a dificuldade de monitoramento e acompanhamento e especificamente no que se refere às cotas no serviço público, é recorrente os casos de fraude e judicializações, fora o alcance limitado por não envolver as indicações para cargos comissionados e a contratação de terceirizados (SILVA, T., 2018).

Tatiana Silva (2018) ao debater sobre o domínio disciplinar do poder, domínio responsável por aplicar as opressões, destaca o papel da “supervisão burocrática”. De acordo com a pesquisadora essa supervisão molda o comportamento e controla seus integrantes, padrões de hierarquia, papéis e formas de acesso às políticas. Por conta disso ela defende a importância de se ocupar lugares dentro da burocracia, numa perspectiva de torná-la mais representativa, seja de forma passiva, refletindo a composição racial da população, o que proporcionaria maior legitimidade, igualdade material de oportunidades e empatia, seja na forma de uma representatividade ativa, onde destaca a intervenção nas políticas públicas com foco nos grupos sociais representados, numa busca por efetividade e formulação das políticas públicas.

No domínio disciplinar as práticas organizacionais são as responsáveis por reforçar os papéis e hierarquias, definindo quais serão os problemas e interesses relevantes, e como as políticas serão na prática implementadas. Por conta disso, a “disputa por políticas e programas no domínio estrutural e eventuais conquistas não

neutraliza elementos ideológicos e disciplinares que afetem seu desenvolvimento" (SILVA, T., 2018, p. 155), devendo-se atentar para o efeito de imobilização e falsa impressão que não é mais preciso intervenção nesse campo.

"O enfrentamento aos outros domínios da matriz de dominação, especialmente o disciplinar e hegemônico são fundamentais para a implementação ou melhor desenho das medidas tão arduamente conquistadas" (SILVA, T., 2018, p. 155), tendo em vista que a branquitude opera de forma a zelar pelos seus interesses e manter sua hegemonia nos espaços de poder. O domínio hegemônico do poder, por exemplo, é aquele responsável pela justificação das opressões, nele constando a colonialidade do ser com o reforço da branquitude pela interiorização e naturalização do racismo e superioridade branca.

Como considerações do seu estudo, Tatiana Silva (2018) constata, na análise das políticas, um avanço no domínio estrutural, com aprovação de leis e programas, mas sem robustez suficiente para o enfrentamento da desigualdade racial, que se agrava com os embates no domínio disciplinar e hegemônico e a pouca densidade do sistema de monitoramento e avaliação.

Essa realidade converge de forma flagrante com a aplicação da lei 12.990/2014 pelas universidades federais. A lei, conforme abordado, representa um avanço considerável no domínio estrutural, ao possibilitar pôr em evidência os privilégios proporcionados pela branquitude e a colonialidade arraigada nas universidades brasileiras. Mas, nos domínios disciplinar e hegemônico, enfrenta a resistência da elite branca, que historicamente hegemoniza e defende seus interesses nas universidades.

Os domínios de poder apresentados se materializam na lógica do racismo institucional, na qual se incluem as instituições de ensino superior no Brasil. Nelas, "o racismo institucional é dado, principalmente, pela adoção de teorias branco-europeias" (SILVA, M., 2021, p. 530) e pela imposição de normas e regras consideradas como "o horizonte civilizatório do conjunto da sociedade" (ALMEIDA, S., 2018, p. 31).

> Assim, a principal tese de quem afirma a existência de *racismo institucional* é que os conflitos raciais também são parte das instituições. Assim, a desigualdade racial é uma característica da sociedade e não apenas por causa isolada de grupos individuais racistas, mas fundamentalmente por que as instituições são hegemonizadas por determinadas grupos raciais que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses. (ALMEIDA, S., 2018, p. 30)

Esses mecanismos, normas e regras muitas vezes representam uma ingerência direta da branquitude na institucionalidade para dificultar ou tornar inócuas

as ações afirmativas de cunho racial, configurando a branquitude institucional[7], anteriormente conceituada. Por esse ângulo, Edmilson Santos dos Santos e Nilma Lino Gomes também dialogaram com os conceitos de racismo estrutural e institucional, ao afirmarem que:

> Consequentemente, a implementação da Lei no 12.990/2014 é um problema, porque enfrenta diferentes níveis do racismo institucional (BRASIL, 2014). No caso das universidades, pode haver a união, em um mesmo contexto, de reitores, conselhos superiores, procuradoria e comunidade interna dificultando a aplicação da norma. Externamente, há o bloqueio do racismo estrutural da sociedade brasileira que fortalece as posições internas. Esses níveis contrariam uma das teses da implementação, de que é impossível identificar o sucesso ou insucesso da implementação a priori (ELMORE, 1979). O racismo institucional parece antecipar qualquer avaliação (SANTOS *et al*, 2020, p. 09).

Com isso é possível constatar a dificuldade de produção de impactos sociais substantivos na execução pelas universidades federais da Lei n. 12.990/2014. De acordo com o Yuri Brito (2019, p. 50) "o fato de os concursos públicos nas universidades terem um método de seleção bem diferente dos demais tem sido um entrave, por vezes intencional, à política de reserva de vagas".

> Conforme microdados de 2018 do Censo da Educação Superior, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), entre os 214.224 de professores universitários que declararam a sua cor ou raça, os professores negros representam somente 30,5% ou 65.249 desse total, dados que evidenciam as disparidades raciais na academia que refletem a disparidade vivida socialmente. (MARTINS *et al*., 2020, p. 1278)

No universo das instituições federais de ensino a diversificação do perfil de raça/cor de suas/seus docentes permanece longe de ser uma realidade. Os dados do censo de 2021 comprovam isso, ao constatarem uma redução dessa porcentagem de 30,5% em 2018 para 24,1% em 2021 (INEP, 2022b)[8]. A gravidade desse confinamento racial ganha outras proporções quando, frente ao mandamento legal de uma política que visa a igualdade racial, presenciamos o não cumprimento da reserva de 20% das vagas nos concursos públicos, havendo um déficit de 2.665 vagas que não foram destinadas para candidatas/os negras/os (MELLO; RESENDE, 2020).

> Novas investigações poderão nos remeter a uma reflexão mais aprofundada acerca das potenciais intersecções entre dificuldades administrativas de aplicação da lei em questão e racismo institucional, muitas vezes subjacente à cegueira racial - negação do racismo e da

7 Conforme Capítulo 2, página 80, onde abordo a conceituação sobre Branquitude Institucional.

8 Essas porcentagens tiveram como parâmetros os totais de docentes que declararam sua condição racial. Foram, com isso, retirados da equação a quantidade de não declarantes que, em virtude da sua grande quantidade, tenderia a reduzir essas porcentagens ainda mais.

> centralidade da raça/cor como determinantes sociais estruturais - que costuma contaminar os processos de implementação, monitoramento e avaliação de políticas públicas no Brasil e no mundo.” (MELLO; RESENDE, 2020, p. 12)

Por esse ângulo, de uma possível dificuldade de aplicação da lei conjugada com o racismo e branquitude institucional, como já anunciado, busquei investigar os concursos para os cargos da carreira do Magistério Superior da Universidade Federal da Bahia realizados após promulgação da Lei n. 12.990/2014. Para tanto, analisei editais e fiz entrevistas com servidoras/es técnico-administrativos. Antes de compartilhar as minhas principais impressões resultantes dessa caminhada, procedo a uma breve explanação sobre como se organiza esse tipo de seleção.

3.2 O concurso docente

Antes de adentrarmos nas rotinas administrativas que diferenciam os concursos para docente dos demais e analisarmos suas intersecções com a aplicação de cotas raciais, urge compreender os valores e significados invocados pelo concurso público, consagrado na história eurocêntrica moderna como bastião da imparcialidade e defesa do mérito.

O Professor de Linguística Aplicada, Fábio Sampaio de Almeida (2014), na sua tese de doutorado intitulada “Uma docente em prova de seleção: entextualizações de performances corpóreo-discursivas”, explora a ideia de que os concursos públicos remontam à consolidação do paradigma da Modernidade, como um dos frutos dos ideais de democracia da Revolução Francesa. Constituem, portanto, uma herança burguesa, tomados como igualitários e democráticos, integrando o universo do funcionalismo público a partir da Constituição Federal da 1988.

De acordo com o linguista, o concurso público “é atualmente uma prática social reconhecida e com regras que configuram condições de estabelecimento e manutenção de relações de saber-poder, situadas em contextos sócio-históricos específicos” (ALMEIDA, F., 2014, p. 56). Nesse sentido eles caminham atrelados às sobredeterminações sociais, que ao longo da conformação da sociedade brasileira, cristalizam noções de capacidade, mérito, conhecimento, entre outros quesitos elegidos como essenciais para a ocupação dos espaços de poder. Na sua análise, a seleção de professores teria destaque por garantir especial ingerência sobre as

instituições de ensino, com a determinação pelo Estado, das práticas, discursos e saberes que serão aceitáveis, conformando elemento essencial para a continuidade das práticas colonizadoras dos saberes e dos seres.

O concurso público para o cargo de magistério superior não foge à essa realidade. Segundo o autor, ele possui uma gama de características que o assentam como tradição inquestionável. Essas características envolvem a organização da memória coletiva, seu enraizamento nas práticas, o acesso a conhecimentos e verdades de acesso muito restrito, a combinação de conteúdos morais e emocionais, sua ritualização e defensores (ALMEIDA, F., 2014).

> Usando tais características como base de reflexão sobre o CP de seleção de professores/as, é possível dizer que o mesmo compõe uma tradição, já que a seleção organiza uma memória coletiva de saberes valorizados na profissão; ela é construída nas práticas; está ligada a uma certa noção de verdade ou regimes de verdade que somente a banca e os aprovados tem acesso; possui guardiões que defendem seu caráter democrático; e, sim, possui algo que se aproxima de um conteúdo moral e emocional, já que opera no sentido de determinar o bons e maus professores/as, professores/as competentes e incompetentes. Decorrente dessas características, não é de se estranhar que as provas escritas e didáticas sejam bastante ritualizadas. (ALMEIDA, F., 2014, p. 55)

A ritualidade do concurso envolve ainda uma longa jornada burocrática, onde instâncias administrativas, com poderes de ingerência os mais diversos, poderão deixar marcas da sua atuação. Ele começa com o surgimento de um código de vaga a ser ocupado, que pode ter origem em inúmeras situações que vão desde as cada vez mais raras vagas novas, distribuídas pelo Ministério da Educação (MEC), às aposentadorias e exonerações, que são os casos mais frequentes. Com o código liberado, o Departamento ou Coordenação Acadêmica ao qual o código está vinculado decidirá, entre os seus membros, qual será o perfil dessa vaga, determinando a área de conhecimento, a titulação mínima, o perfil da banca e os pontos da seleção.

O departamento e a coordenação acadêmica são instâncias administrativas nas quais se encontram uma coletividade de docentes ligados a determinada unidade da universidade, elas detém dessa forma a principal ingerência sobre o perfil do concurso. Para isso, suas decisões são tomadas nas reuniões plenárias, com a participação de todas/os as/os docentes vinculados. As decisões são, por fim, registradas em ata e arquivadas no respectivo setor, onde estarão acessíveis para consulta das pessoas com trânsito pelas dependências da instituição. Não há dessa forma ritos burocráticos que garantam o sigilo dessas informações.

Após essas definições na instância departamental, a solicitação do concurso é encaminhada para a Direção, que tomará outras iniciativas como aprovar a vaga e seu perfil na Congregação da Unidade e encaminhar para os setores da UFBA responsáveis por analisar o cumprimento dos requisitos formais do pedido e, finalmente, elaborar e inserir a vaga nos editais.

A Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP) é a responsável por receber as solicitações de concursos enviadas pelas unidades. A PRODEP avalia as solicitações, verifica os códigos das vagas e os coeficientes das unidades, e autoriza o regime de trabalho solicitado para a vaga, pode ser 20 horas, 40 horas ou dedicação exclusiva. Após essa análise, a PRODEP encaminha para o Núcleo de Seleção (NUSEL) a relação das vagas e seus perfis, onde então será elaborado o edital do Concurso Público para cargos da Carreira do Magistério Superior.

A importância em se conhecer esse trâmite, se deve a um dos principais modos de operação da branquitude que, com a colonialidade do poder, controla as instâncias com poder de decisão e tem acesso às informações privilegiadas. Conforme já abordamos, o perfil racial do corpo docente das universidades brasileiras é majoritariamente branco, o que implica em departamentos compostos em sua maioria por docentes brancos, homens, cisgêneros e heterossexuais. Serão esses homens brancos, os responsáveis por definir as principais características das vagas dos concursos, e serão suas redes, as beneficiadas por essas informações mesmo antes da publicação dos editais.

Um exemplo de como isso pode ser explorado foi o recente edital da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), o Edital Nº 034/2022 (BAHIA, 2022), no qual a lista com os pontos a serem avaliados na seleção foi divulgada com apenas quinze dias de antecedência da data de realização das provas, o que representa uma evidente vantagem para as/os candidatas/os com relações pessoais estratégicas que possam ter tido acesso a essas informações antes da publicação. A UFBA nos seus editais, atenua um pouco essa questão, ao divulgar os pontos junto com a abertura do edital, e garantir o mínimo de trinta dias entre a publicação dos membros da Banca Examinadora e a data de realização da seleção.

Nesse sentido, todas/os as/os minhas colegas entrevistadas, quando perguntei sobre o acesso privilegiado às informações sobre os concursos, colocaram a dificuldade de controle sobre o conhecimento antecipado dessas informações:

> *Em relação à informação privilegiada eu não tenho como te dar certeza que não ocorre, porque os pontos eles são decididos em reunião no departamento, então eu não tenho como saber se algum*

> *professor vaza essa informação pra outros, em relação a banca a datas também não sei te dizer, mas o que os candidatos têm é trinta dias a gente publica. Normalmente as datas não são fechadas com tanta antecedência, são quase fechadas obedecendo esses prazos, então em relação a isso eu não sei dizer. (Entrevistada/o 1)*
>
> *Isso é uma preocupação nossa, tanto que a gente tem representantes de técnico, de docente e de discente que participam da congregação, são as únicas pessoas que assim […] cargo administrativo, digamos assim. […] Se todo mundo coordenador de colegiado, de pós, de alguma coisa esses são os únicos que não tem necessariamente um grupo administrativo, a gente sempre alerta para não divulgar porque a gente aprova os pontos muito antes do edital ser publicado. [...] Às vezes dois, três meses antes então a gente sempre alerta pra eles não divulgarem, esperarem o edital e tal, mas a gente não tem como garantir nem mesmo os que em cargo administrativo não vão falar pros seus orientandos ou pessoas da sua área, a gente não tem como excluir da sua possibilidade. […] Mas nunca soube, assim há muito tempo atrás já ouvi comentários de pessoas querendo incluir pontos que privilegiariam algum candidato, mas não necessariamente por questões raciais. (Entrevistada/o 3)*
>
> *Eu acho que pode impactar no sentido de algum candidato, que tem esse acesso mais fácil com pessoas da universidade, ter mais tempo de se preparar para o concurso, tipo do departamento tomar a decisão, passar pela congregação e ser publicado no edital, as vezes vai no período de 20 dias, um mês, as vezes dois meses, é o tempo que o candidato ganha né, agora ao mesmo tempo eu não vejo muita solução porque são informações que são públicas. Toda a informação que a gente, via de regra no serviço público, ainda mais decisões de espaços deliberativos na universidade, tem que ser públicos, não tem como colocar sigilo por exemplo na reunião de departamento que decide o perfil da vaga do concurso, da congregação que referenda isso, é uma coisa que infelizmente a gente tem que lidar. Eu acho que hoje alguns elementos de organização do edital…pensando assim do que eu via de concurso, antes de ser servidor da UFBA, tem alguns passos que são tomados pra reduzir e isso a universidade tem sido mais ágil na construção dos editais, na divulgação da entrega dos pontos, mas não vejo muito por onde mudar. Tem pessoas que vão ter relações pessoais construídas com pessoas que participam desses espaços decisórios, as informações desses espaços decisórios são públicas mas não são de amplo conhecimento, porque não são publicados para conhecimento da universidade, nem eu acho que a universidade tenha condições de fazer isso, não vejo muito como resolver. (Entrevistada/o 2)*

Seria utópico imaginar instituições que estariam blindadas de forma inabalável, das brechas e vazamentos proporcionados por esse tráfico de informações e influências. Mas o ponto de enfoque para essa análise, se refere à como essa realidade é histórica e explicitamente explorada pelas elites dominantes, que possuem uma racialidade claramente determinada e são beneficiadas pela organização desses trâmites burocráticos e institucionalidades.

Com isso, os apadrinhados dos ocupantes de cargos de docente efetivo, compõem uma rede beneficiada pelo conhecimento antecipado dos pontos, requisitos mínimos da vaga, composição da banca examinadora, entre outras características das seleções. Como vivemos numa sociedade marcada pelo “pacto narcísico da branquitude”, esse fluxo de informações privilegiadas tende, assim, a beneficiar de forma direta os indivíduos brancos, maioria nos cargos de docente da universidade, e suas redes também majoritariamente brancas.

Após a publicação dos editais, o concurso contará com diversas fases que o diferenciam da maioria das seleções para cargos públicos. Teremos a seleção propriamente dita e suas inúmeras provas, as quais geralmente envolvem prova escrita, didática, defesa de memorial e prova de títulos, a atuação da comissão de heteroidentificação e, por fim, a convocação. Inicialmente abordarei a fase de elaboração dos editais e como a chegada da Lei 12.990/ 2014 afetou sua estrutura e organização da seleção.

3.2.1 - A ladeira dos editais UFBA: estratégias de burla da política de cotas nos editais

Nesse momento compartilho minhas impressões sobre a análise dos editais. Esse caminho pode ser encarado como a subida de uma longa ladeira que no seu cume proporcionou aquela sensação do alívio de poder agora descer no embalo e brisa do vento. O cume como ficará evidenciado nas análises se refere ao momento em que os dados ficaram mais acessíveis, organizados e demonstraram um início de efeito da ação afirmativa do tipo cotas no acesso à carreira docente por conta da mudança na forma de incidência da reserva das vagas.

O modelo de incidência da reserva de vagas terá destaque nessas análises por representar elemento crucial para a implementação da ação afirmativa nos editais. Ele ainda hoje não possui uma normatização que unifique a sua forma de implementação nas universidades federais, o que resulta numa diversidade de formatos de editais e divergências sobre como a política poderia ser mais bem implementada. Nessa disputa em torno da política pública, o Movimento Negro e a mobilização das instâncias jurídicas tem tido destaque na busca por minorar os efeitos do racismo institucional nos instrumentos convocatórios conforme veremos adiante.

Tradicionalmente os editais para a carreira do magistério superior se organizavam com suas vagas distribuídas entre as inúmeras áreas de conhecimento. Dessa forma um edital com dez vagas, por exemplo, contava com essas vagas distribuídas em geral por dez diferentes áreas de conhecimento. No máximo havia uma organização dessas vagas por unidade acadêmica (Escola de Dança, Faculdade de Direito, Instituto de Letras entre outras), nas quais haveria a divisão por área de conhecimento. Essa realidade marca as seleções para docente, que na sua grande maioria ofertam apenas uma vaga para cada especialidade.

Com a chegada da Lei 12.990/2014, a previsão explícita do seu artigo 1º, segundo o qual “Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas **nos concursos públicos**” (BRASIL, 2014, grifo nosso), foi interpretada em articulação com o seu parágrafo 1º “A reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas **no concurso público** for igual ou superior a 3 (três)” (BRASIL, 2014, grifo nosso), de forma que a palavra concurso público fosse magicamente lida como área de conhecimento.

Com isso, os editais sob vigência da lei de cotas nos concursos públicos, consideraram a reserva de 20% sobre cada área de conhecimento, ou seja, sobre, na maioria dos casos, uma vaga, o que caía na hipótese de exclusão da aplicação política pública, conforme o já citado parágrafo 1º. Essa é a realidade dos editais de muitas universidades brasileiras, onde a unificação de todas as vagas do edital, para fins de reserva dos 20% legais, ainda não decorre de uma interpretação da política que tenha por objetivo impactar na desigualdade racial do corpo docente universitário.

Isso ocorre tanto nas instituições federais como estaduais, o exemplo do Edital Nº 034/2022 da UNEB, mais uma vez se encaixa de forma exemplar. A universidade estadual, como se sabe, já possui uma experiência de dezenove anos aplicando política de ações afirmativas, por ter sido, junto com a fluminense, pioreira na implementação de cotas para ingresso no ensino superior. Toda essa experiência não impediu que, no referido edital, a aplicação da reserva de vagas fosse considerada sobre cada área de conhecimento, representando um evidente prejuízo para a ação afirmativa, tendo em vista que o concurso contava com um total de 134 vagas e nenhuma previsão de vaga para cota racial (BAHIA, 2022).

Após pressão e denúncias de representações do movimento negro, com entidades como a Ordem dos Advogados do Brasil – Seção do Estado da Bahia (OAB-BA) e o Ministério Público, a reitoria teve que se posicionar publicamente por meio de

nota oficial, procedento à retificação do edital que passou a unificar as vagas para fins de aplicação das cotas raciais (LIMA, A., 2022).

A unificação das vagas, por sua vez, também vem sendo realizada de forma heterogênea pelas universidades, com algumas optando pelo formato de sorteio das áreas de conhecimento onde as cotas incidirão e outras, como é o caso da UFBA, optando pelo retardo dos resultados definitivos das seleções de cada vaga.

Esse tipo de seleção, ao contrário dos outros tipos de concurso público mais usuais, possui um formato onde cada especialidade corresponde a um procedimento específico de seleção, com bancas e datas de realização próprios. Por conta disso, o edital da UFBA prevê um prazo máximo para realização das seleções pelas unidade de ensino, após o qual serão contabilizadas o total de vagas com aprovadas/os, o número de cancelamentos e concursos sem aprovados, a porcentagem de 20% após esses ajustes, a quantidade de candidatas/os cotistas aprovadas/os e quais as suas respectivas vagas. Após o término de todo esse processo é que serão divulgados os resultados definitivos de cada vaga.

Passarei então para a análise mais detida do contexto UFBA e seus editais. Realizei nesse percurso a análise documental de todos os editais finalizados de concurso público para a carreira docente na UFBA publicados posteriormente à sanção da lei 12.990/2014. Foram doze editais acessados por meio do sítio eletrônico "Portal de Concursos da UFBA", onde se encontram centralizadas as informações e publicações oficiais referentes aos certames realizados pela universidade.

As diversas informações envolvendo os editais como inscrições, homologação de resultados, cancelamentos, convocações, inclusões e retificações foram retiradas unicamente do portal. No site há uma divisão entre os *campi* Salvador, Vitória da Conquista e Camaçari, mas essa divisão busca somente facilitar o acesso às informações, tendo em vista que os editais são unificados englobando todos os *campi*.

Para a análise desses editais destaco, inicialmente, três marcos jurídicos que possuem relação com a formatação dos instrumentos convocatórios. Foram eles a própria Lei 12.990/14, uma decisão do STF e a regulamentação das comissões de heteroidentificação.

A lei 12.990 foi publicada no mês de junho de 2014 e de acordo com o seu artigo 6º ela entrou "em vigor na data de sua publicação e terá vigência pelo prazo de 10 (dez) anos", no mesmo artigo há um parágrafo único determinando que "a Lei não se aplicará aos concursos cujos editais já tiverem sido publicados antes de sua

entrada em vigor" (BRASIL, 2014), motivo pelo qual as análises aqui realizadas se restringirão aos editais posteriores ao mês de junho de 2014.

O segundo marco foi a edição em 1º de agosto de 2016 da Orientação Normativa SEGRT/MP nº3, substituída pela posterior Portaria Normativa nº 4 em abril de 2018, ambos da Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Por meio dessas normativas o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão regulamentou o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração das/os candidatas/os negras/os, estabelecendo as diretrizes para funcionamento das comissões de heteroidentificação.

De acordo com os pesquisadores Adilson dos Santos e Vanessa Estevam (2018, p. 6), "no que se refere à definição dos critérios para verificação das condições de beneficiários das políticas de cotas racial, o Movimento Social Negro sempre defendeu a autodeclaração, reconhecendo-a à luz da presunção de veracidade", formato adotado pela legislação. Ocorre que esse formato se mostrou insuficiente tendo em vista o número cada vez maior de fraudes, com pessoas brancas ocupando as vagas reservadas. Por conta disso, setores do Movimento Social Negro "cobraram providências das instituições, mobilizaram a imprensa e apresentaram denúncias junto ao Ministério Público Federal (MPF)" (SANTOS; ESTEVAM, 2018, p. 6), iniciativas essas que pautaram o poder público e resultaram nas comissões de heteroidentificação como complementação da autodeclaração.

Por fim, o terceiro marco jurídico que busca influenciar os editais se refere ao acordão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41, aprovado em junho de 2017. Um acordão, ao contrário da sentença individual de uma juíza, representa o posicionamento de uma coletividade de juízas/es, no caso o plenário do STF, que por unanimidade declarou a constitucionalidade da Lei n° 12.990/ 2014.

O posicionamento da Suprema Corte brasileira foi resultado da ação apresentada pelo Conselho Federal da OAB visando pacificar o entendimento do judiciário em torno da adoção das cotas raciais em concursos públicos frente às decisões judiciais que suspendiam concursos estaduais e municipais nos quais havia a previsão de cotas. A decisão da corte se destacou ainda por determinar os seguintes parâmetros para a administração pública:

> […] (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de

> abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas. (BRASIL, 2017, p. 3)

Dentre esses parâmetros, destaca-se para a análise dos editais da UFBA a exigência de reserva sobre todas as vagas ofertadas no edital, englobando assim as inúmeras inclusões que posteriormente entravam no edital, realidade que, pela dinâmica de organização das universidades, é recorrente, tendo em vista a descentralização e trâmites burocráticos próprios que envolvem a solicitação de vagas pelas unidades internas. Além desse parâmetro, a proibição de fracionamento das vagas de acordo com as especialidades requeridas representou um forte precedente para a guinada nos modelos de editais adotados pela universidade e no quantitativo de vagas reservadas para negras/os, consistiu na aproximação ao cume da ladeira, conforme observamos na figura a seguir.

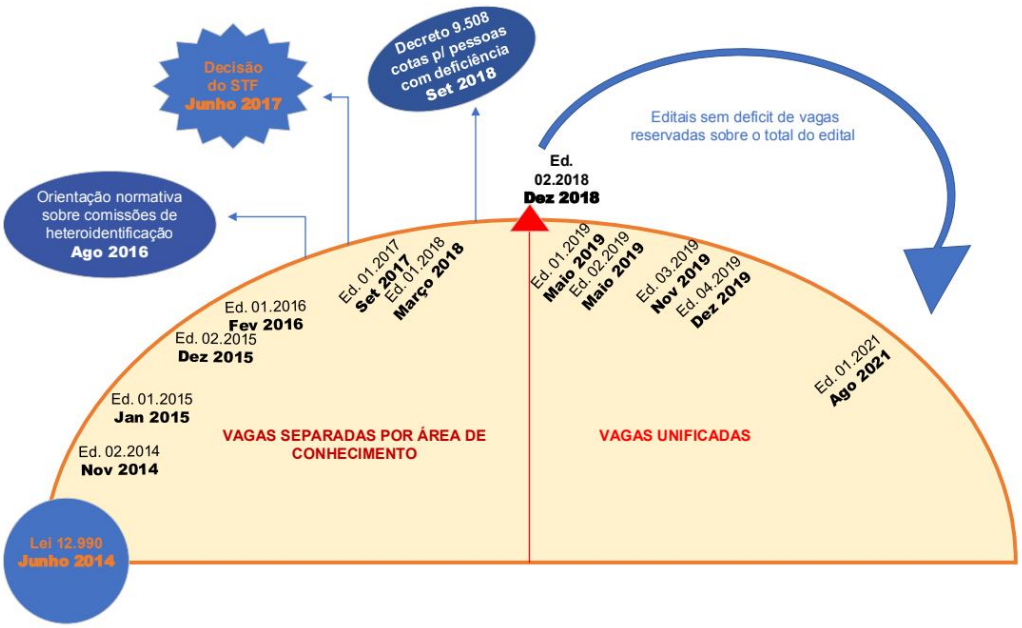


Figura 1 - Temporalidade dos editais e marcos jurídicos
Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Iniciando nossa subida, o primeiro edital publicado após a lei de cotas nos concursos públicos foi o edital 02.2014, publicado em novembro de 2014. Esse edital se refere à seleção para professor titular pleno com cinco vagas ofertadas para ampla concorrência e sem previsão de cotas. Além de não prever a reserva de vagas o edital

não fez sequer referência à Lei 12.990/2014, aprovada em junho do mesmo ano, seja no sentido de impossibilidade de atendê-la ou apenas como uma menção junto dos dispositivos legais que regem o certame. Nele, as cinco vagas foram distribuídas em cinco áreas diferentes, não existiu reserva de vagas e também não houve a possibilidade de inscrição como cotista.

O próximo edital, ed. 01.2015, publicado em janeiro de 2015, foi o primeiro a ter menção expressa à Lei 12.990/2014. De acordo com a orientação adotada por esse edital, a reserva de vagas incidiu sobre o total de vagas de cada área de conhecimento e não do edital como um todo, conforme podemos observar no trecho:

> 5. Das Vagas Reservadas aos Candidatos Negros 5.1. Haverá reserva imediata de 20% (vinte por cento) das vagas para candidatos que se autodeclararem pretos ou pardos em cada Área de Conhecimento presente neste Edital, com número de vagas igual ou superior a 3 (três). (BRASIL, 2015, p. 5)

Nesse sentido, se inicia a aplicação da lei de cotas nos concursos públicos para a carreira docente da UFBA adotando uma perspectiva de limitação da política, ao potencializar, na elaboração do edital, a restrição legal de exigência de três ou mais vagas para que seja obrigatória a reserva da cota racial. Por conta disso, considero a separação das vagas por área de conhecimento como a primeira estratégia de boicote às cotas raciais nos editais, tendo em vista que a realidade dos concursos docentes via de regra envolve a oferta de apenas uma vaga para a maioria das áreas de conhecimento, o que fica evidente na tabela abaixo, na qual o déficit de vagas, considerando-se o total de vagas previstas em cada edital, apenas no edital 01.2015, já correspondia a 27 vagas.

Tabela 1 – Vagas Reservadas e Déficit sobre o Total de Vagas (2014 a 2021)

EDITAL	VAGAS (TOTAL)	VAGAS RESERVADAS	DEFICIT
02.2014	5	0	1
01.2015	173	8	27
02.2015	3	1	0
01.2016	236	4	43
01.2017	74	2	13
01.2018	21	0	4
02.2018	85	17	0
01.2019	52	10	0
02.2019	1	0	0
03.2019	40	8	0

04.2019	1	0	0
01.2021	33	7	0
TOTAL	**724**	**57**	**88**

Fonte: Elaborado pelo Autor (2022)

Esse edital se destaca ainda pela grande quantidade de vagas ofertadas no formato de inclusão. Do total de 173 vagas disponibilizadas, apenas 34 constavam no edital de abertura às quais foram somadas posteriormente mais 139 vagas pulverizadas em doze editais de inclusão. O grande número de inclusões prejudicou um acompanhamento mais preciso e organizado das vagas disponibilizadas e consequentemente da existência ou não de vagas reservadas, tendo em vista a ausência de informações sobre cancelamentos e republicações das vagas cujas seleções não tiveram aprovados.

Para piorar esse quadro, o edital e suas inclusões, no anexo onde as vagas estão discriminadas, não deram destaque à existência de cotas quando o número ofertado foi superior a duas vagas. Em apenas um caso, dos oito em que são ofertadas três ou mais vagas, é ressaltada a existência de vagas para a ampla concorrência separada da vaga para a cota. Resta a dúvida se os outros sete casos foram considerados para fins de aplicação da ação afirmativa.

A dificuldade de mapeamento da existência e efetividade da aplicação da reserva nesse caso se intensifica pela ausência de publicação dos resultados e cancelamentos de algumas seleções, somado à inexistência de outros meios públicos nos quais se possa constatar a existência de candidatas/os optantes pelas cotas nas seleções, tendo em vista que as listas de inscrições e os resultados não informaram se a/o candidata/o era cotista ou não. Essas listas não possuíam modelo padronizado e foram elaboradas de forma descentralizada por cada unidade ou departamento responsável pela seleção de suas áreas de conhecimento.

Essa dificuldade em se mapear a existência de candidatas/os cotistas inscritas/os ou aprovadas/os foi recorrente, consistindo em realidade também observada nos editais 02.2015, 01.2016, 01.2017 e 01.2018. Todos eles repetiram os mesmos dispositivos previstos no edital 01.2015, mantendo a estratégia de divisão das vagas por área de conhecimento e apresentaram listas de inscrições descentralizadas e sem informação sobre a opção pelo sistema de cotas.

Além disso, com exceção do edital 01.2017 que teve uma aprovada cotista na 4º colocação, as homologações dos resultados desses editais não tiveram aprovação de cotista ou pelo menos essa observação não foi destacada nas relações,

evidenciando a ausência de informações sobre a existência de optantes pelas cotas que possam ter concorrido para as vagas de ampla concorrência ou mesmo uma tendência de não declaração como cotista tendo em vista que a maioria das vagas ofertadas se referiram às áreas de conhecimento com apenas uma vaga.

Face ao exposto, também se configuram como estratégias de boicote às cotas raciais nos editais a ausência de padronização das listas de inscrições e resultados, especialmente sobre a informação sobre a opção pelas cotas, somada a pulverização e ausência de dados, informações e publicidade sobre as vagas, a existência de cotas, os resultados e cancelamentos das seleções.

Ressalto que após o edital 01.2015, todos os demais até o 01.2018 salientaram a existência de vaga reservada nas áreas com três ou mais vagas. Apesar disso, nenhum desses editais previu explicitamente a hipótese de aproveitamento, quando do surgimento de novas vagas, o que entendo como uma estratégia desmotivadora para a possibilidade de optar por concorrer como cotista mesmo não havendo vaga reservada.

A importância da ressalva na possibilidade de aproveitamento futuro está nas situações em que há o surgimento de novas vagas posteriormente ao encerramento do edital. Os resultados homologados geralmente têm prazo de validade de um ano prorrogável por igual período, durante o qual os resultados poderão ser utilizados para as novas vagas que surgirem, o que obrigaria o respeito aos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação das/os candidatas/os aprovadas/os, conforme previsto nas disposições dos editais. Essa nova vaga poderia dessa maneira vir a ser uma vaga destinada para as/os candidatas/os negras/os optantes pelo regime de cotas.

A nebulosidade sobre os casos de aproveitamento, quando do surgimento de novas vagas, representa uma questão a ser melhor investigada junto aos setores da universidade responsáveis pela averiguação e respeito à proporcionalidade quando dos casos envolvendo os editais 01.2015, 02.2015, 01.2016, 01.2017 e 01.2018, tendo em vista a já explanada dificuldade de mapeamento da existência de optantes pelo regime de cotas.

Ainda sobre esses editais, que considero a subida íngreme e custosa da ladeira, destaco o edital 01.2017 por ter sido o primeiro a prever expressamente que “a nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e de proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas *e o*

número de vagas reservadas aos candidatos negros" (BRASIL, 2017a, p. 4), cujo trecho destacado não era explicitado nos editais anteriores.

Além dessa mudança, o edital 01.2017, publicado em setembro de 2017, foi o primeiro a prever o funcionamento de comissão de heteroidentificação, o que pode ser considerado efeito direto da Orientação Normativa SEGRT/MP nº 3, de agosto de 2016, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Os dispositivos regulando a aferição da veracidade da autodeclaração como negra/o trazidos no edital foram reproduzidos no edital seguinte, 01.2018, e tinham a peculiaridade de dificultar a desclassificação das/os candidatas/os que porventura tenham suas autodeclarações consideradas falsas.

De acordo com os editais 01.2017 e 01.2018, a deliberação da comissão de heteroidentificação sobre o não enquadramento na condição de pessoa preta ou parda nos casos de não atendimento do quesito cor ou raça ficava submetida à exigência de unanimidade entre os integrantes da Comissão. Além disso os instrumentos convocatórios previam expressamente que:

> 5.8.4. O não comparecimento ou o não atendimento aos critérios da aferição da veracidade da autodeclaração como pessoa preta ou parda acarretará a perda do direito às vagas reservadas aos candidatos negros e eliminação do concurso, *caso não tenha atingido os critérios classificatórios da ampla concorrência.* (BRASIL, 2017a; 2018, grifo nosso)

Dessa forma, os casos de fraude na autodeclaração possuíam uma previsão explícita de proteção às candidatas/os que tenham sido aprovadas/os na ampla concorrência, fora a exigência de posicionamento pela unanimidade das/os membros da comissão. Essas brechas na verificação de veracidade sofreram mudanças após a edição da Portaria Normativa nº 4, em abril de 2018, mas essas alterações não afetaram as disposições dos editais que já estavam publicados.

A portaria tornou sem efeito a orientação normativa anterior e trouxe duas alterações significativas no regulamento da aferição da autodeclaração como negra/o. A primeira foi eliminar do concurso público os "candidatos cujas autodeclarações não forem confirmadas em procedimento de heteroidentificação, ainda que tenham obtido nota suficiente para aprovação na ampla concorrência e independentemente de alegação de boa-fé" (BRASIL, 2018a, p. 4), e a segunda foi a exigência de deliberação da comissão de heteroidentificação pela maioria dos seus membros, sob forma de parecer motivado.

Como os editais 01.2017 e 01.2018 foram anteriores às alterações trazidas pela portaria, não foi possível alterar os seus dispositivos que poderiam favorecer

casos de fraude e desvirtuamento da ação afirmativa. Essas alterações só vieram a ser implementadas pelo edital 02.2018, publicado em dezembro de 2018.

Nesse momento, é importante frisar que já estou próximo da parte mais alta da ladeira, mas nos editais 01.2017 e 01.2018 a política ainda é aplicada com déficit de vagas (ver tabela 1 e figura 1) para as cotas raciais ao se considerar o total de vagas ofertado pelo edital. Esse constante déficit durante a subida se deve a permanência da estratégia de dividir as vagas por especialidade. Ocorre que a decisão do STF responsável por impedir o fracionamento das vagas de acordo com a especialização, considerando-a uma burla à política de ação afirmativa, já havia sido publicada no dia 08 de junho de 2017. Dessa forma os editais 01.2017 e 01.2018 estavam em flagrante desrespeito à decisão judicial.

A temporalidade, observada na figura 1 entre os mandamentos legais e a execução pela administração pública nos editais, evidencia a morosidade da máquina estatal no que tange à operacionalização da política de ação afirmativa e seus aprimoramentos. O primeiro edital a se referir à lei 12.990 (edital 01.2015) se deu sete meses após sua publicação, não havendo sequer menção a sua existência no edital anterior (02.2014), conforme já pontuei.

A obediência ao Acordão do STF na Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41 por sua vez, só veio a ocorrer no edital 02.2018, dezoito meses após sua publicação, passados dois editais. Essa constatação se mostra relevante na medida em que a temporalidade de apenas 10 anos de vigência da política pública esbarra na realidade de pelo menos quatro anos iniciais gastos com tentativas e ajustes necessários para que ela começasse a produzir efeitos concretos no referente ao mínimo que é a reserva de 20% das vagas.

Nessa altura da análise, me deparei com um resultado inesperado, fruto da minha primeira entrevista[9]. De acordo com a/o entrevistada/o, a unificação das vagas para incidência das cotas raciais nos editais da UFBA, foi motivada não pela decisão do STF, mas sim por influência do Decreto Presidencial nº 9.508, de 24 de setembro de 2018.

Essa informação me levou a um quarto marco jurídico, também presente na figura 1, referente à regulamentação das cotas para as pessoas com deficiência. De acordo com o dispositivo fica determinado o mínimo de cinco por cento de vagas reservadas às pessoas com deficiência com as seguintes ponderações:

9 Realizei uma entrevista de caráter exploratório com servidor/a do Núcleo de Seleção (NUSEL) da UFBA, conforme detalhado no capítulo 1, que versa sobre as indicações metodológicas da pesquisa.

> I - na hipótese de concurso público ou de processo seletivo regionalizado ou estruturado por especialidade, o percentual mínimo de reserva será aplicado ao total das vagas do edital, ressalvados os casos em que seja demonstrado que a aplicação regionalizada ou por especialidade não implicará em redução do número de vagas destinadas às pessoas com deficiência; e
> II - o percentual mínimo de reserva será observado na hipótese de aproveitamento de vagas remanescentes e na formação de cadastro de reserva. (BRASIL, 2018b, p. 1)

Essa regulação tornou explícita as diferenças entre os formatos de aplicação dos dois tipos de ação afirmativa, restando evidente a dificuldade e prejuízo na aplicação das cotas raciais. A/o entrevistada/o ressaltou, assim, que a previsão das cotas para pessoas com deficiências no edital 02.2018 foi um dos principais motivadores na mudança do formato de reserva de vagas adotado.

Fora essa discrepância entre a aplicação das duas ações afirmativas, a/o entrevistada/o destacou ainda como impulsionadores dessa guinada nos editais, a forte pressão que a universidade passou nesse período, fruto da sociedade e movimentos sociais organizados, em especial o Coletivo Luiza Bairros, formado por docentes, TAE's e discentes negras/os.

O diálogo proporcionado por essa entrevista foi fundamental para a compreensão do processo de alteração dos editais na UFBA. Segundo a/o servidora, ao assumir a chefia do NUSEL em 2018, o edital 01.2018, que mantém a separação por áreas de conhecimento, já estava pronto. Apesar disso, ao chegar no setor, foi incumbida/o com o desafio de construir formas mais eficazes de aplicar a lei de cotas nos editais. Para tanto, pesquisou os modelos adotados por outras universidades, destacando-se o modelo aplicado na época pela Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB).

De acordo com seu relato, uma ressalva a esse modelo foi feita pela Reitoria da UFBA, ao não aceitar o formato de sorteio utilizado pela UFSB, para determinar as áreas de conhecimento que teriam a incidência da reserva de vaga. Após elaborada a nova proposta de edital, que viria a ser o edital 02.2018, apresentou-a para suas chefias, a Pró-reitora de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP) e a Coordenadora de Desenvolvimento Humano (CDH), que a aprovaram e levaram para o Conselho Universitário (CONSUNI), onde foi aprovada por unanimidade.

Nesse ponto, salientou que o principal motivador das chefias anuírem com a alteração foi a disparidade ao se comparar com a forma de regulação das cotas para pessoas com deficiências, que explicitamente previa a incidência da porcentagem sobre o total de vagas do edital. Nesse sentido, a Pró-reitora de Desenvolvimento de

Pessoas foi contrária a assinar um edital que não abordasse os dois tipos de cotas de forma similar.

Na ocasião de apreciação do edital pelo CONSUNI, o Coletivo Luíza Bairros, formado por técnico-administrativos, docentes e discentes, pautou o aumento da porcentagem de reserva das vagas de 20% para 50%. Esse aumento, segundo o coletivo, seria uma forma de compensar o déficit dos anos iniciais da política, no qual muitas vagas não foram reservadas e que coincidiu justamente com os anos de expansão proporcionados pelo REUNI.

> O período de expansão da UFBA, logo nos primeiros movimentos de institucionalização da lei nº 12.990/2014, foi o responsável pelos editais analisados com mais de cem vagas, todos com divisão por especialidade e, consequentemente, déficit na aplicação das cotas raciais. A burla da lei de cotas nesse momento representou uma perda inestimável para o avanço da referida política pública, o que se agravou com o atual cenário de degradação das universidades, onde os concursos se destinam apenas à reposição das vagas fruto da aposentadoria de servidoras/es em exercício, o que por sua vez resulta na baixa quantidade de vagas nos editais e dificuldade de aplicação das cotas. (DIAS FILHO; ARRUDA, 2022, p. 97)

A/o entrevistada/o se mostrou favorável à proposta de aumentar a porcentagem, indicando inclusive como uma forma de avanço e atuação da UFBA. Nesse ponto demonstrou descontentamento com os 20%, especialmente para o estado da Bahia, onde a proporção da população negra é muito maior que essa porcentagem, fato que, conforme debati anteriormente, descaracteriza o caráter reparador da política. Nesse ponto, defende e elogia a forma da Lei 12.611/2012, lei de cotas para o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais, de considerar a proporção racial da localidade para definição da porcentagem das vagas reservadas para cotas.

Especificamente sobre o CONSUNI, ressaltou a resistência de algumas Direções, mas sempre no sentido de receio sobre uma possível judicialização dos editais e necessidade da UFBA estar protegida juridicamente. Essa apreensão com relação a um possível intervenção judicial faz parte do universo universitário e aparece não só nos casos dos concursos e candidatas/os inconformadas/os com o resultado, mas também nas seleções para os programas de pós-graduação, na oferta de disciplinas pelos colegiados e na atuação da Controladoria Geral da União, envolvendo uso da verba pública, convênios, o regime de trabalho, entre outras questões.

O receio que os editais fossem judicializados, o que poderia prejudicar a execução das seleções e a própria aplicação da política pública foi, dessa forma, o

posicionamento do CONSUNI ao negar a proposta do Coletivo Luíza Bairros de ampliar a porcentagem de vagas reservadas. Com relação à judicialização, informou que a UFBA já foi acionada em vários processos referentes às candidatas/os aprovadas/os na ampla concorrência que não foram convocadas/os por conta das cotas, mas, dentre esses casos, apenas uma candidata conseguiu decisão liminar favorável e tomou posse.

> O paradoxal dessa situação está na prática da própria universidade de descumprir as determinações judiciais da decisão do STF, quando do já citado julgamento da ADC nº 41/2017. Na entrevista com a chefia do Nusel, notamos que o setor tinha conhecimento da decisão, mas apenas de que ela declarava a constitucionalidade da política. (DIAS FILHO; ARRUDA, 2022, p. 98)

Essa entrevista exploratória, me permitiu ainda uma reflexão sobre os domínios de poder, anteriormente abordados no diálogo com a pesquisadora Tatiana Silva (2018), e sua relação com os trâmites e organização administrativa da universidade. O domínio disciplinar do poder, responsável por aplicar as opressões, serve então de moldura para uma tela, onde a Figura 1 se encaixa como a realidade dura e cruel de como as políticas, após aprovadas, podem ter seus efeitos minorados no momento da sua execução.

A estratégia de fatiamento da vagas para não incidência das cotas, representa uma gritante atuação burocrática com resultado prático de inviabilidade da política pública. Mas, para além disso, as reflexões trazidas pela autora tocam num elemento fundamental para a unificação das vagas no editais da UFBA, que foi a defesa da ocupação de lugares dentro da burocracia, em especial na forma de representatividade ativa.

> O caso da UFBA se insere de forma magistral na hipótese da autora, assumindo o servidor do Nusel, dentro da burocracia, um papel estratégico, seja na sua vinculação com a questão racial seja na sua atuação proativa. O contexto de sua atuação contou ainda com as interseções com o arranjo institucional complexo que envolveu a alteração dos editais. (DIAS FILHO; ARRUDA, 2022, p. 96)

A/o entrevistada/o, autodeclarada/o “negro de cor preta”, demonstrou ter letramento racial e visão crítica da realidade racial do Brasil. Sua atuação enquanto servidor/a pública restou influenciada por toda a sua história de resistência ao racismo estrutural da nossa sociedade. Por conta disso, trouxe a importância de ter sido ela/e, uma pessoa negra, a/o responsável por pensar a adequação do edital e estar ocupando a função de chefia, justamente no momento em que a universidade estava mobilizada para fazer alterações na forma de aplicar a política de cotas. Sua iniciativa

e sensibilidade para a questão foram dessa forma fundamentais e estratégicas para o avanço da ação afirmativa nos concursos da UFBA.

Esse caso demonstrou a possibilidade de "driblagem" da tradicional "supervisão burocrática" (SILVA, T., 2018), que via de regra está alinhada aos pressupostos da branquitude e perpetuação do racismo. A branquitude institucional se apresentou nos caminhos que foram escolhidos para execução da política, de forma a minorar seus efeitos de redução das desigualdades raciais e consequente proteção e perpetuação da hegemonia branca na carreira do magistério superior.

Todas as outras entrevistas realizadas com servidoras/es TAE's das unidades de ensino, corroboraram a visão de que as cotas, com a divisão das vagas por especialidade, não surtiram efeito na UFBA, o que apenas começou a acontecer com a unificação das vagas nos editais. A maioria demonstrou algum grau de conhecimento sobre a pressão que universidade sofreu para aprimorar seus editais de forma que as cotas pudessem ser aplicadas. Esse conhecimento variou desde a organização de docentes, discentes e TAE's negras/os, até o mero desconforto da gestão em não dar "oportunidade real"[10] às candidatas/os negras/os.

> *Agora realmente com esta mudança, aí como a UFBA faz o edital pra UFBA toda ai vai entrar muitas outras vagas, cê consegue tirar 20%, aí sim, dessa forma sim. Não sei realmente o que levou, eu penso que é isso, viram que não é efetivo e não tem como funcionar, como concurso sendo uma vaga. Quem viu, quem foi que se movimentou não sei. […] Porque realmente não ia funcionar nunca. (Entrevistada/o 4)*

Duas unidades ponderaram que, apesar do formato atual perder celeridade na reposição das vagas, foi a melhor forma encontrada pela UFBA, determinando inclusive um prazo mais curto para realização de todas as seleções. Ao serem arguidas/os sobre o motivo da interpretação dada pela universidade, duas pessoas entrevistadas ressaltaram a tradição como um valor norteador da universidade federal, e que isso seria responsável pela dificuldade de implantação de mudanças, o que teria retardado a aplicação efetiva das cotas nos editais da UFBA. Por conta disso, a universidade teria adaptado a lei de cotas ao formato de seleção até então "tradicional" dos seus editais, e não o contrário, que seria o formato da seleção se adaptar às novas exigências legais.

> *O tradicionalismo é um dos valores que a UFBA sustenta. Então acho que foi, eu não sei como era antes d'eu entrar, mas eu acredito que seja porque era como era feito." (Entrevistada/o 3)*

---

10 *"Eu não sei ao certo porque, mas eu acho que, como antes do jeito que tava, os negros não tava tendo oportunidade real, aí eles mudaram, reviram o processo deles, eu acho". (Entrevistada/o 1)*

O tradicionalismo, enquanto valor das instituições de ensino superior, se alinha com o histórico de criação e consolidação das universidades brasileiras em torno de um perfil colonial, eurocêntrico, racista, voltado para a qualificação das elites brancas brasileiras. O paradigma da modernidade reveste essa tradição de legitimidade e poder, assumindo a universidade o lugar de monopólio sobre a produção do conhecimento, da objetividade e capacidade intelectual. Intrínseco a essa realidade está a consolidação da branquitude enquanto sistema de dominação racial, não nomeada, beneficiadora dos indivíduos brancos, que camufla a desigualdade racial da composição docente com o ideário de legitimidade e mérito.

Esse modo de agir tradicionalista, pouco afeito a mudanças, pode ainda ser ligado ao desconhecimento pela maior parte dos entrevistados sobre as disposições da Lei 12.990/2014. Todo o conhecimento relatado veio a partir da realidade laboral e da forma como a legislação impactou na operacionalização dos concursos. Com isso, ficou evidente a relevância do setor responsável pela elaboração dos editais, o NUSEL, na mediação do surgimento das cotas raciais e sua inclusão nos editais. Poucos tiveram a iniciativa de recorrer à própria lei para basear as suas atuações e para minimamente fiscalizar a adequação das seleções às exigências legais.

Com base em todo esse percurso, pontuo então as seguintes estratégias que contribuíram para uma burla à implementação das ações afirmativas nos editais dos concursos para a carreira docente, que vão de práticas mais explícitas a estratégias mais camufladas e cheias de subterfúgios. A primeira, a mais explícita e recorrente na subida da ladeira, conforme já visto, foi a separação das vagas por área de conhecimento.

Esperava-se que essa estratégia fosse suplantada pela decisão judicial que obrigou a reserva sobre o total de vagas do edital. A despeito disso, conforme informado pela Chefia do Nusel, muitas universidades continuam não adequando seus editais, mantendo a incidência das cotas sobre as vagas fracionadas. Nesse ponto, a/o entrevistada/o destacou a atuação do Ministério Público de outros estados, que procuraram o NUSEL para auxiliá-los nos processos em que tensionavam as universidades a unificarem as vagas.

A própria Chefia sabia da existência da decisão do STF, especialmente que ela havia declarado a constitucionalidade das cotas nos concursos públicos, mas desconhecia o teor de suas determinações. Com base no que me foi apresentado, a decisão aparentemente não teve muita influência na alteração dos editais para o

modelo de unificação das vagas. Inclusive a/o entrevistada/o não estava ciente que a decisão considera uma burla a separação das vagas por especialidade.

Na UFBA, apesar do atraso na adequação, podemos observar na tabela 1 que, após a unificação das vagas nos editais 02.2018 em diante, o déficit passou a ser zero. Dessa forma, o mínimo a se esperar da política, que é a reserva de 20% das vagas, passou a ser atendido, conforme trecho abaixo previsto do edital 02.2018 em diante.

> 5.1. Aos candidatos negros serão reservadas 20% (vinte por cento) do total de vagas, na forma do Art. 1o da Lei no 12.990/2014, discriminados conforme indicado na Tabela 1.1. 5.2. O percentual mínimo de reserva será aplicado ao total das vagas do edital, e será observado na hipótese de aproveitamento, quando do surgimento de novas Vagas. (BRASIL, 2018c, p. 6)

Atenção para a parte final do destaque, na qual a reserva é garantida nos casos de surgimento de novas vagas, questão muito nebulosa nos editais anteriores, mas que agora conta com previsão explícita. Nesse sentido, entendo ter sido um outro fator dificultador da implementação da política pública a pulverização e ausência das informações. Isso se refere às listas de inscrições descentralizadas e sem informação sobre a opção pelo sistema de cotas, a pulverização e ausência de dados, informações e publicidade sobre as vagas, a existência de cotas, os resultados, cancelamentos e a nebulosidade sobre o aproveitamento, quando do surgimento de novas vagas.

As pesquisadoras Adelina Nunes e Margareth Diniz (2021), no seu artigo “Branquitude e suas expressões na carreira de Magistério Superior”, apontaram avanços na Universidade Federal de Ouro Preto, ao disponibilizar no seu portal oficial links com a relação total de servidores e suas respectivas autodeclarações raciais, além da listagem com as/os ingressantes pelo sistema de cotas. No seu trabalho as autoras destacaram que o elevado número de abstenções na autodeclaração racial e a preferência por mecanismos oficiais de mapeamento do perfil racial de preenchimento facultativo, reforçam os interesses da branquitude institucional, principal favorecida com os dados parciais que impedem a avaliação e debate em torno da execução das políticas públicas de igualdade racial.

Frente à essa segunda estratégia, de desinformações oficiais, observei que após a unificação das vagas, os editais passaram a reforçar a possibilidade de opção pelas cotas, mesmo nos casos em que não existia o quantitativo mínimo de vagas, conforme podemos observar no item 5.3.1 do edital 02.2018, “todas as áreas de conhecimento, constantes do Anexo I, estarão disponíveis para inscrição em vagas

reservadas, desde que o candidato faça a opção no formulário se autodeclarando preto ou pardo" (BRASIL, 2018c, p. 7), e no item 5.1 do edital 02.2019:

> Em virtude da existência de apenas uma vaga para esse concurso, não haverá reserva para candidato negro. Entretanto será facultada a inscrição desses candidatos, na forma do Art. 1o da Lei no 12.990/2014, e será observado na hipótese de aproveitamento, quando do surgimento da 3a vaga. (BRASIL, 2019, p. 5)

Além disso, os editais passaram a descrever de forma explícita a forma de ocupação das vagas reservadas e a prever a obrigatoriedade de publicação das listas no portal da universidade, ressaltando como ficou, após término de todas as seleções, a reserva e respectiva ocupação das vagas pelas/os cotistas aprovadas/os. Segue abaixo a literalidade dessas disposições:

> 10. Da ocupação das vagas reservadas 10.1. As áreas de conhecimento que possuam a partir de três vagas terão reserva automática para candidatos negros e as áreas de conhecimento que possuam a partir de cinco vagas terão reserva automática para candidatos com deficiência, de acordo com o § 1o do Art. 1o da Lei no 12.990/2014 e na forma do § 2o do Art. 5o da Lei no 8.112/1990, bem como na forma do § 1o do Art. 1o do Decreto no 9.508/2018. 10.2. Para as demais áreas de conhecimento, depois de aprovado, o candidato com deficiência ou negro melhor classificado em sua área de conhecimento, será reclassificado em lista única em ordem decrescente, independentemente da área de conhecimento, de acordo com a sua nota final (média aritmética das notas finais atribuídas pelos examinadores), elaborada com vistas a garantir que o número de vagas reservadas previsto em lei seja atendido. 10.2.1. Havendo empate entre candidatos constantes da lista única de vagas reservadas será aplicado o critério de desempate constante do item 9.2.7 10.2.2. As listas previstas nos Itens 10.2 e 10.3.1, esta se existir, serão publicadas em www.concursos.ufba.br. (BRASIL, 2018c, p. 21)

O edital 01.2019 por sua vez, foi o primeiro a centralizar, padronizar e informatizar a lista de inscritos. Isso permitiu maior publicidade sobre a existência de pleiteantes cotistas, possibilitando, por exemplo, o controle dos casos em que havia apenas uma vaga mas algum cotista ficou classificado.

Uma terceira estratégia, dessa vez mais camuflada, foi a previsão de dispositivos que permitiam a aprovação nas vagas de ampla concorrência dos casos detectados como fraude pelas comissões de heteroidentificação. Além dessa previsão expressa, os editais exigiam nos casos de fraude um posicionamento por unanimidade das/os membros da comissão. Conforme abordado no início dessa seção, essa estratégia foi suplantada por nova portaria ministerial.

Como quarta estratégia, destaco outra realidade que boicota a aplicação das cotas nos editais e que ainda não possui tentativa de solução, a separação dos editais para a Creche da UFBA e para os Cargos Isolados de Professor Titular-Livre do

Magistério Superior. Esses casos possuíram editais específicos que foram publicados no mesmo ano em que haviam outros editais em aberto. O edital 01.2019, por exemplo, foi publicado com apenas um dia de diferença do edital 02.2019.

Os editais para o cargo isolado de Titular-livre se caracterizam por preverem procedimentos e etapas diferenciadas para a seleção, tendo em vista se tratar de concurso para ocupar um cargo do topo da carreira docente no Magistério Superior. No período analisado, verifiquei a existência de dois editais voltados para esse tipo de vaga, o edital 02.2014 com cinco vagas distribuídas por cinco áreas de conhecimento e sem referência à lei 12.990/2014, e o edital 02.2019, com apenas uma vaga, mas com previsão expressa da possibilidade de inscrição como cotista.

Já os editais destinados ao provimento de vagas oriundas da Creche da UFBA, ao contrário dos demais editais, tem como foco o preenchimento do cargo de Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico da UFBA, conhecido como EBTT. Essa carreira é diferente da carreira de Magistério Superior, motivo pelo qual conta com editais específicos, caso dos editais 02.2015 e 04.2019, um com três vagas das quais uma foi reservada para o sistema de cotas e o outro com apenas uma vaga.

Os editais 02.2019 (Titular-livre) e 04.2019 (Creche) são peculiares para esse ponto da análise, por terem sido publicados no mesmo ano que outros dois editais, o 01.2019 e 03.2019, totalizando quatro editais em um mesmo ano, e por possuírem ambos um/a candidata/o cotista aprovada/o em 4º lugar e 3º lugar, respectivamente. Essas candidatas/os poderiam ter sido convocadas/os caso a UFBA estabelecesse algum sistema de unificação dos seus editais, tendo em vista o deficit de oitenta e oito vagas não reservadas pela estratégia de separação das vagas (Tabela 1), e que a maioria dos editais, após a unificação das vagas, não conseguiram ocupar os 20% das vagas que tinham sido reservadas, questão que aprofundaremos em seguida.

Por conta dessa separação dos editais, a probabilidade de cotistas ocuparem as vagas destinadas para a Creche da UFBA e especialmente para os Cargos Isolados de Professor Titular-Livre do Magistério Superior, são muito remotas, mesmo nos casos em que temos cotistas aprovadas/os, tendo em vista o baixo número de vagas ofertado por essas seleções.

O caso dos editais para Titular-Livre é mais flagrante ainda, ao se levar em conta que existem apenas cinco códigos de vaga para toda a UFBA, três das quais já foram preenchidas no edital 02.2014, o qual teve as vagas separadas por especialidade e não previu cotas, tornando praticamente inviável essas vagas serem preenchidas por meio da cota racial. Por conta disso, considero a divisão dos editais

uma outra estratégia de burla à aplicação do sistema de cotas nos concursos públicos para os quadros da universidade e perpetuação dos privilégios proporcionados pela branquitude no acesso à carreira docente.

Para finalizar, temos o favorecimento das pessoas brancas nos casos das vagas posteriores. Essas são as vagas disponibilizadas após o término dos editais, mas que aproveitam as seleções antigas que ainda tenham prazo de vigência (máximo 02 anos). Nesses casos, conforme informado pela Chefia do Nusel, não é possível nos moldes atuais de organização da universidade, inseri-las no cálculo dos 20%, servindo, no máximo, para chamar cotistas nos casos de uma terceira vaga ser convocada dentro de uma mesma área de conhecimento com cotista classificada/o. A UFBA não possui, dessa forma, um mecanismo que garanta essa proporcionalidade para além da regra da terceira vaga dentro de uma mesma área de conhecimento.

3.2.2 - Os 20% no horizonte

A análise dos editais me levou à realidade que, via de regra, todas/os as/os aprovadas/os cotistas foram convocadas/os para ocupar as vagas previstas nos 20% ou na ampla concorrência. Dessa forma, as vagas posteriores, que aproveitam as seleções ainda válidas, muito dificilmente beneficiarão candidatas/os negras/os. Isso ocorreu por existir um número menor de aprovadas/os cotistas do que a quantidade de vagas reservadas, e por uma boa parte dessas/es aprovadas/os terem logrado a aprovação em primeiro lugar, não ocupando dessa forma uma vaga de cota, conforme pode ser visualizado na tabela 2 abaixo. Na tabela, podemos observar também que a federal baiana, em todos os editais analisados, teve um número abaixo dos 20% previstos de aprovadas/os cotistas ocupando as vagas reservadas para as cotas.

Tabela 2 – Aprovações de Candidatas/os Cotistas (2014 a 2021)

EDITAL	VAGAS RESERVADAS	COTISTAS APROVADAS/OS	COTISTAS EM VAGAS RESERVADAS	COTISTAS EM AMPLA CONCORRÊNCIA
02.2014	0	Sem previsão de cota	Sem previsão de cota	Sem previsão de cota
01.2015	8	Sem informações	Sem informações	Sem informações
02.2015	1	Sem informações	Sem informações	Sem informações
01.2016	4	Sem informações	Sem informações	Sem informações

01.2017	2	1	1	0
01.2018	0	Sem informações	Sem informações	Sem informações
02.2018	17	10	6	4
01.2019	10	12	3	8
02.2019	0	1	0	0
03.2019	8	7	3	4
04.2019	0	1	0	0
01.2021	7	8	4	3

Fonte: Elaborado pelo Autor (2022)

Com base nessa tabela, é possível visualizar como o valor total de aprovados revela uma consistência de candidaturas negras que pleiteiam o acesso à carreira docente. Entretanto, o preenchimento das vagas reservadas para as cotas raciais, desconsiderando-se os aprovados em ampla concorrência, mal chega a metade do valor previsto, refletindo uma dificuldade de preenchimento dessas vagas, cujos fatores são incertos, tendo em vista a amplitude de efeitos do racismo estrutural na nossa sociedade.

Esses números baixos de aprovação, considerando as características mais prementes do meio acadêmico, podem ter relações com a dificuldade de acesso aos programas de pós-graduação e às vagas de docente substituta/o[11], onde as cotas não são uma imposição legal, ao acesso ainda muito restrito a determinados cursos de graduação considerados mais elitistas, a dificuldade de permanência da/o estudante cotista na trajetória acadêmica e a própria resistência ao que representam, por meio do racismo nas seleções e embates com as vantagens proporcionadas pela branquitude.

Ao confrontar minhas colegas entrevistadas/os, com esses dados de não preenchimento dos 20%, elas/es se mostraram surpresas/os, mas logo relacionaram a dificuldade de preenchimento das vagas de cotas com a realidade de poucas/os candidatas/os cotistas inscritas/os. A/o entrevistado 3 ligou essa ausência à desigualdade racial no campo educacional.

11 Reflexão fruto da entrevista exploratória com a Chefia do Nusel. Nela a/o entrevistada/o aponta a possibilidade de aplicação das cotas nos Processos Seletivos Simplificados para Contratação de Docentes por Tempo Determinado. Argumenta para isso a importância que as vagas de docente substituta/o representam para a carreira acadêmica e experiência profissional, o que seria uma forma de contribuir para o futuro preenchimento dos 20% das vagas reservadas nos editais. Enquanto finalizava o processo de escrita dessa dissertação, recebi a notícia de que, pela primeira vez, a UFBA estava instituindo cotas para as seleções de docentes temporárias/os nos seus editais previstos para o início de 2023.

> *“Eu acho que é mais uma questão de educação né? As pessoas geralmente, a maioria das pessoas pobres são negras, estudantes de escola pública, então é mais difícil, né? Você tem que superar muito mais coisas pra poder chegar numa universidade passar num concurso público nós temos… tem crescido. Quando eu entrei aqui, tinha basicamente dois professores negros agora tem por baixo assim uns dez, doze, tem crescido.” (Entrevistada/o 3)*

Não há dúvidas, de que a educação está no cerne de como o racismo impede as pessoas negras de ascenderem socialmente, no caso da carreira acadêmica então, com seus códigos e valores próprios, essa ascensão representa uma verdadeira revolução do espaço elitizado e branco da academia. Apesar dessa leitura sobre a desigualdade racial, a entrevista em questão não reverberou sobre como o racismo poderia afetar as próprias engrenagens das seleções. Durante a entrevista, o racismo da nossa sociedade e em especial os privilégios da branquitude, aparecem sempre como sombras não nomeadas, de forma a não macular o prestígio e retidão dos concursos públicos.

Dessa forma, observei que a sacralidade do concurso foi preservada junto com as vantagens raciais operadas pela branquitude, enquanto a problemática racial foi delegada para a instância mais ampla e difusa da desigualdade racial na seara educacional. A entrevista enumerou ainda, como avanços da unidade, a contratação de docentes surdas/os e transsexuais. A perspectiva que inferi, foi a de que o foco não era uma mudança nos quadros raciais e de poder da universidade, mas sim uma primazia do argumento da diversidade em face da reparação e justiça social, como um ativo capaz de potencializar as instituições dentro da lógica em que já se encontram inseridas, ou seja, colonial, neoliberal e racista.

A inexistência de candidatas/os negras/os, em outras duas entrevistas, foi relacionada, por sua vez, ao próprio perfil das unidades e suas docentes. Por abrigarem cursos de maior prestígio social, no caso Medicina e Engenharias, de acordo com as/os entrevistadas/os, elas possuiriam uma desigualdade racial maior dentro do seu corpo docente e discente, além dessas graduações possuírem um mercado de trabalho mais atrativo monetariamente do que a carreira docente no serviço federal.

Um/a das/os entrevistadas/os, ao abordarmos a estratégia de burla da política de cotas por meio da divisão de vagas por área de conhecimento, ressaltou essa realidade, afirmando a falta de comprometimento da universidade em pensar as cotas raciais na carreira docente:

> *Eu acho que na verdade a universidade refletiu pouco, eu acho que ela não se esforçou para pensar como adequar, acho que ela fez*

> *como sempre fazia esperando que fosse fácil aplicar as cotas nesse período, nos concursos. Na faculdade de medicina aí já se gerou o primeiro problema né, medicina é uma profissão que é elitizada que, mesmo nos últimos 10 anos aqui na Bahia, a própria política de cotas para acesso a universidade muda um pouco esse perfil, mas mesmo assim é uma profissão elitizada, é uma profissão branca e isso reflete nos candidatos que se inscrevem para os concursos de medicina, principalmente aqueles que exigem a formação médica. Então acho que o primeiro edital de concurso feito na UFBA, ainda antes de implementar essa transversal da lei de cotas...eu lembro que medicina os concursos não tinham candidatos negros, principalmente porque era um concurso que não exigia apenas formação em medicina, exigiam residência médica, alguns exigiam mestrado e doutorado enfim mais barreiras acadêmicas que nem sempre conseguem ser vencidas pelas políticas de ações afirmativas aplicadas aos cursos de graduação, aí criam mais barreiras para a participação de pessoas negras, acho que, desses concursos da primeira leva, eu acho que eu só tive notícia de um que teve pessoa negra inscrita e é isso, nesse caso por exemplo já ficou a barreira né? (Entrevistada/o 2)*

A lucidez dessa fala me leva ao debate travado no Capítulo 2[12] sobre as barreiras discriminatórias invisíveis, conceituadas pelo sociólogo Edward Telles (2003), como barreiras raciais impostas nos momentos de ascensão de classe social. O trecho da entrevista explora como as barreiras discriminatórias, no caso denominadas pela/o entrevistada/o como barreiras acadêmicas, são um forte fator contrário à efetividade das políticas de cotas para acesso à carreira docente.

A trajetória exigida por essas seleções já inviabilizariam a participação de muitas/os cotistas desde os requisitos mínimos da vaga, que nos cursos mais elitistas, como a realidade de Medicina, resultariam na inexistência de candidatas/os negras/os inscritas/os. De acordo com a entrevista, ainda se tem um longo caminho a ser percorrido pelas carreiras médicas, que perpassam pela própria concepção das formações médicas, com suas pós-graduações e residências.

O perfil da vaga com seus requisitos mínimos em conjunto com a lista de títulos e publicações desejáveis se apresentam, assim, como verdadeiras barreiras à inscrição e aprovação no processo. Como requisitos formais dos editais, esses critérios se revestem com uma ilusão de isonomia e objetividade, que desconsidera toda a lógica desigual que guia o acesso aos títulos e publicações do mundo acadêmico.

Sobres essas barreiras, em outra entrevista fica evidente a possibilidade de ingerência da institucionalidade no perfil desejável, debatidos nos Departamentos e na Congregação da unidade. A entrevista destaca a participação da/o docente ligado à

12 Conforme página 84, dentro do ponto 2.4 Branquitude Institucional.

unidade de ensino, na condição de presidente da banca, como uma forma de “afunilar” o perfil que mais esteja em conexão com a realidade local.

> *Isso fica mais afunilado, porque ele vai dizer quais são as disciplinas que a pessoa vai ministrar, ele tem essa capacidade dizer pra qual curso ele vai oferecer, talvez isso ajude, não sendo da UFBA, não existe nenhum tipo de conversa “a gente quer esse perfil”, isso não existe no sentido pessoal, né? O perfil que a gente quer é o perfil que tá no edital, a gente não tem nenhum tipo de conversa, a gente recepciona a banca, conversa com a banca, mas não nesse sentido, inclusive, a gente quer uma coisa assim, a gente quer alguém bom, a gente não quer aprovar por aprovar, algumas bancas vem com esse pensamento ‘’Ah, vocês querem um aprovado’’, não, a gente quer alguém capaz de entender isso aqui, se vai ser um, se vai ser dez, como a gente não é obrigado a chamar depois da vaga, né? (Entrevistada/o 3)*

Esse trecho demonstra a dubiedade do discurso que envolve a seleção docente, no qual ao mesmo tempo em que se relata uma ingerência da institucionalidade sobre o perfil da vaga, essa intervenção é revestida de legitimidade e isenta de qualquer tipo de interesses que possam macular o concurso. Dessa forma, a definição do perfil da vaga é distanciada das preferências pessoais das pessoas envolvidas na seleção, e se afastam da possibilidade de serem abordadas como barreiras raciais.

Essas barreiras não são invisíveis, pois estão concretizadas no instrumento legal que rege os concursos, o edital. Diante disso e das demais estratégias elencadas, compreendo então que a branquitude institucional opera na configuração dos editais para a carreira docente, de forma que essas estratégias minem os efeitos da política pública de cota racial, mantendo a estrutura colonial de poder que dá sustentáculo à ideia de superioridade racial branca com sua hegemonia sobre a carreira do magistério superior.

> Nesse caso, a implementação deve ser percebida como resultado de conflitos de interesse na aplicação da norma. Esse aspecto anuncia que forças silenciosas se mobilizam no interior da instituição para garantir a primazia branca no magistério superior. Como bem refere Theodoro (2013), a teia onipresente do racismo produz o efeito desejado: a exclusão dos negros. (SANTOS *et al.*, 2020, p. 16)

Essas “forças silenciosas” encontram eco nas minhas entrevistas, especialmente quando se contrapõem a uma pretensa objetividade e isenção dos concurso frente às subjetividades das pessoas envolvidas. Em face disso, o surgimento do/a Presidente da Banca Examinadora no último trecho de entrevista traz uma atriz que assumirá papel relevante no desbravamento dessa dubiedade.

A antropóloga Alexandra Eliza Vieira Alencar (2021), no seu artigo “Re-existências: notas de uma antropóloga negra em meio a concursos públicos para o cargo de magistério superior”, nos dá testemunho de como as regras existentes nos regulamentos, regimentos, técnicas disciplinares, docilizam os corpos a aceitarem e não refletirem sobre essas seleções. A busca por aprovação no cargo público e a oportunidade de poder fazer diferente no ensino superior, embaçam os mecanismos de invisibilidade, que “negam sua existência como forma de resolver a impossibilidade de bani-lo totalmente da sociedade”, ocasionando os frequentes resultados de não serem “o perfil que eles procuravam” (ALENCAR, 2021, p. 5 e 12).

> Já sobre os concursos em cada processo consegui tirar aprendizados que reverteram individualmente para minha formação acadêmica: como a necessidade de ter mais publicações de artigos, pois isso é bastante valorizado em concursos, e a experiência docente, principalmente em nível de graduação. Mas também aos poucos fui percebendo que havia coisas para além do mérito. (ALENCAR, 2021, p. 11)

Sigo assim, com as entrevistas e minha experiência com os concursos docentes, na busca pelas outras barreiras discriminatórias que caracterizam o *modus operandi* da branquitude institucional, o qual além das barreiras discriminatórias visíveis, impõe “barreiras discriminatórias invisíveis” (TELLES, 2003) responsáveis por impedir a aprovação das/os candidatas/os negras/os. Isso me leva a explorar o terreno que envolve a seleção propriamente dita, suas provas e a banca examinadora.

3.2.3 - “*Não é qualquer um que vai entrar aqui, se ele não é igual a gente, não vai entrar.*”[13]

Vimos os artifícios que o sistema da branquitude usa para afetar a operacionalização da política de cotas, no momento de elaboração dos instrumentos convocatórios e definição das regras das seleções. Urge agora nos atermos às barreiras discriminatórias que atuam durante a seleção e que impedem a incidência da política de cotas por meio da reprovação das/os candidatas/os cotistas.

Podemos considerar como barreiras discriminatórias visíveis, as examinadas até o momento, que por conta do racismo e branquitude institucional resultaram em normas e regras que atuam na contramão do que as políticas antirracistas almejam.

13 Fala da/o Entrevistada/o 4 ao dialogar sobre o que chamou de subjetividade e corporativismo que envolvem as seleções para docente na universidade.

São elas os editais, seus requisitos e jogo de interpretação, de forma a limitar o alcance das cotas; as características da Lei 12.990/2014, que ao desconsiderar a diversidade e complexidade da composição racial nas diversas regiões do país, mina a sua potencialidade reparadora, impondo um percentual fixo de 20% para todo o território nacional; o prazo de validade insuficiente de 10 anos, frente a longa história de racismo e desigualdade racial; e o gargalo dos programas de pós-graduação, onde não há imposição legal de cotas raciais.

Já entre o edital e o resultado final, podem ocorrer diversas situações que dificultem ou impeçam a política de cotas raciais de surtir efeitos concretos. Apesar de Edward Telles (2003) não trabalhar com a diferenciação entre visíveis e invisíveis, utilizo o seu conceito de "barreiras discriminatórias invisíveis" (TELLES, 2003) para descrevê-las, em virtude de estarem camufladas no tecido social, revestidas de normalidade e atuando de forma efetiva no bloqueio da ascensão social das/os negras/os e povos indígenas nos espaços monopolizados pela branquitude. Essas práticas individuais e institucionais naturalizam a hierarquia racial, conformando as escolhas das bancas examinadoras.

Isso me leva a outro conceito já explorado nesse trabalho, o de "pactos narcísicos da branquitude" (BENTO, 2002a), que se materializa no trecho de entrevista destacado como título dessa seção: *"não é qualquer um que vai entrar aqui, se ele não é igual a gente, não vai entrar"* (Entrevistada/o 4). O racismo, enquanto produtor de privilégios brancos, aliado à branquitude que, por sua vez, promove a estruturação de toda uma rede de influência e contatos, resulta, conforme visto, no acesso às informações privilegiadas sobre os pontos, previsões de datas e perfil da banca, além de proporcionar o apoio logístico com as viagens e hospedagens, que os concursos para o serviço público em geral demandam.

Ademais, o pacto narcísico entre os brancos aparece na sociabilidade colonial, que retroalimenta os escolhidos entre os brancos como legítimos sucessores dos espaços de produção de conhecimento universitário, qual seja, um igual. Dessa forma, considerando-se a hegemonia branca nas universidades federais, temos um departamento majoritariamente branco, com o poder de escolher a banca, que por sua vez escolhe a/o aprovada/o que irá renovar os quadros do departamento em questão.

A atuação da banca, nesse cenário, assume importância estratégica, tendo em vista a sua função premente de avaliação e definição da/o candidata/o que irá ocupar a vaga. Essa conjuntura foi bem explorada ao debatermos, no fragmento de entrevista abaixo, a definição do perfil desejável e como a afinidade e conhecimento prévio por

parte da banca, são fatores de peso nas avaliações das bancas. Na esteira de uma pergunta sobre as diferenças entre brancos e negros na seleção, pergunto sobre a relevância da aparência da/o candidata/o:

> *Olha, na aparência eu acredito que não, na postura sim. Tudo vai depender de um pré conhecimento deles, se tiver entre os candidatos algum já conhecido, já conhece o trabalho, já se encaixa no perfil, já conheço, já sei, é grande chance. (Entrevistada/o 4)*
>
> ***Marcos:*** *Eu queria saber se você já teve alguma experiência que observou essas desvantagens de um e vantagens de outro.*
>
> *Várias, várias. Infelizmente é assim que acontece, já vi, já sabia que conhecia, aí cê dava seu jeito e ia. Eu já vi é coisa viu. O departamento que define lá em reunião de departamento, geralmente a área, porque aqui são áreas né? […] Então são eles que vão colocar, colocar qual é a graduação, a gente já recebeu vários e-mails de pessoas que querem se inscrever mais que tá uma graduação específica e a dele se fosse um pouquinho mais abrangente também poderia participar, mas geralmente não consegue que mude, ele não aceita, continua porque eles pediram mesmo, então o departamento que define o perfil mesmo e eles também definem a banca, é o próprio departamento que vai atrás da banca, porque são eles que conhecem os professores externos e fazem tudo, e a conversa com o departamento com a banca, mas já vi banca divergente. Isso que eu tô dizendo, já vi de tudo, tudo que você imaginar acontece nesses concursos para docente entendeu? E eu particularmente também acho que deveria melhorar, porque é uma casta, é uma casta fechada. Na minha concepção, que eu durante todo esse tempo de trabalho de universidade, como eu fechei aqui … eu sempre pensei assim: você quer ser professor você tem que vir como aluno especial, como aluno especial você começa a fazer os seus contatos e fazer projetos para os professores, servi-los no que for realmente necessário, no que eles queiram, abrir mão dos seus projetos e fazer os deles e assim você vai fazer o seu caminho na universidade, porque quando chegar a hora eles vão te colocar pra dentro, se você não estiver no grupo você não vai entrar, não vai. Eu já ouvi coisas que… (Entrevistada/o 4)*

No início desse trecho, a questão racial foi negada como um fator de influência sobre a decisão da banca, mas logo em seguida a proximidade com as/os examinadores é colocada como um elemento central para a escolha. O aspecto racial, de como essas relações interpessoais e redes de influência se organizam, aparece invisibilizado, refletindo a artimanha do sistema da branquitude de manter a universidade monopolizada por seus iguais sem que isso assuma um explícito conflito racial. A subjetividade racial dos seus membros e deliberações institucionais ficam, a exemplo do trecho acima, camufladas como posturas corporativistas e fechadas da instituição. Nesse sentido, a/o entrevistada/o continua sua análise:

> *Assim, pessoalmente eu, em relação a cotas, eu sou sim a favor das cotas sim, porque infelizmente hoje ainda é uma forma que … uma das poucas formas que ajudam essas pessoas a terem acesso a*

> *esse espaço, ainda mais em um ambiente bastante corporativista, bastante direcionado e, devido à subjetividade, tem muitas particularidades mesmo, que pode trazer certas pessoas e excluir outras pessoas, entendeu? [...] Então esta, querendo ou não, é uma forma de você sair deste caminho e dar acesso a essas pessoas. (Entrevistada/o 4)*

A/o entrevistada/o 4 chamou minha atenção pela quantidade de frases interrompidas, geralmente com o uso do marcador de discurso “entendeu?”, como forma de finalização do raciocínio e, simultaneamente, uma continuação da comunicação pela via não oral. Desse modo, apesar da pessoa interromper a frase, seus gestos e posturas corporais, como o olhar incisivo e a inclinação lateral do rosto, dialogaram comigo que, nessa troca, estava compreendendo o que dizia sem que palavras precisassem ser emitidas. Essas coisas ditas, mas não verbalizadas, estavam todas relacionadas com a ponderação de que os concursos para o magistério superior são afetados por subjetividades, que teriam como fonte de emanação central a atuação da banca examinadora.

Seguem diversos retalhos da nossa conversa:

> *Acompanhamento da banca especificamente era o departamento que fazia. [..] Mas também já aconteceu de, ninguém … […] e a banca se sentir só … de tudo acontece (risos) entendeu? (Entrevistada/o 4)*

> *Eu não sei se vai ter como mudar essa forma de seleção, aí isso vai mexer realmente em estruturas muito... porque a forma de seleção é como eu te disse é subjetiva. […] É muito subjetiva, a única parte objetiva é a parte … [...] Que é a prova escrita, que é a única que é eliminatória que é objetiva, entre aspas que a pessoa tem que corrigir, então tem a subjetividade da pessoa de qualquer forma, é a mais objetiva possível a prova escrita, a outra prova didática então, é a avaliação da aula, aí a outra é defesa de memorial, a avaliação da vida da pessoa e a de títulos. A de títulos também é objetiva, não tem onde sair… […] Aos pontos e acabou e ai, o que eu penso que e o que eu já vi acontecer, o problema é a subjetividade dessas outras duas provas, porque dependendo de quem se inscreva, dependendo do objetivo do departamento, dependendo dos interesses das pessoas, dependendo do interesse da banca algumas pessoas são direcionadas, entendeu? Elas vão entrar ainda que não tenha … ainda que elas não tenham o material que a outra pessoa … cê vê que a outra é melhor. Mais a que eles querem vai entrar, entendeu? (Entrevistada/o 4)*

> *É, eu vou falar pra você que já teve concurso aqui, por exemplo de 20 candidatos, 20 candidatos aqui, um concurso de uma semana mínimo, sobra tempo de fazer tudo, e eu ouvi a banca falando ‘‘Eu não tenho esse tempo não, a gente tem que eliminar tantas pessoas”, eles vão fazer isso acontecer, cê tá entendendo? […] Então eu não sei realmente quais são, quais seriam os motivos de não terem passado esses cotistas, eu penso que talvez seja isso mesmo o objetivo do departamento, ou preconceito mesmo. ‘‘Há se colocaram ali, não quero não” já não deixa passar, pode ser. (Entrevistada/o 4)*

> *Pra mim a única forma seria diminuir a subjetividade, eu não sei como é que vai fazer isso numa aula didática, eu realmente não sei porque eles são todos iguais, quem tá no poder é quem? [...] É tudo igual, as formas que eu to falando que eles se colocam, o corporativismo tudo, em todos os lugares, então eu não acho que quem decida seja diferente, vieram do mesmo lugar, pensam da mesma forma. Então eu acho muito difícil, por isso que eu te disse pra mexer nisso é uma coisa realmente estrutural e que terá que vir realmente alguém e enfrentar muita coisa pra conseguir chegar nisso e eu acho que tá caminhando, tá caminhando sim, a gente já deu alguns … é algumas pró reitorias com técnicos, porque técnico sai disso. Depende também né? Vai que ele pensa também ''agora eu sou um deles'', mas pode ser um caminho, que eu acho muito difícil, porque pra mim todos eles pensam da mesma forma. Não é qualquer um que vai entrar aqui, se ele não é igual a gente não vai entrar. (Entrevistada/o 4)*

> *Então falando do meu papel, é muito de postura porque no que tange o meu trabalho eu não tenho nenhuma gerência, vamos dizer assim sobre … ninguém tem, que a banca diz é soberana a banca é soberana essa é uma frase, ''a banca é soberana", o que ela decidiu está decidido, ninguém vai discutir porque foi ele que participou do processo, foi ele que assistiu a aula. (Entrevistada/o 4)*

Todas as demais entrevistas com servidoras/es TAE's das unidades de ensino também dialogaram nesse sentido, de existir uma soberania da banca examinadora, devido ao poder e discricionariedade das suas decisões, em especial nas provas didáticas e de defesa de memorial. Por esse ângulo a/o Entrevistada/o 3 foi enfático: *"Acho que as duas coisas mais frágeis nesse sentido de tirar a subjetividade são de fato a didática e o memorial" (Entrevistada/o 3)*.

Essas provas são momentos em que as subjetivações são ativadas, e a inferiorização dos corpos negros vem à tona, como memória coletiva fundadora da realidade vivida. A inferiorização da diferença, materializada na realidade da raça, produzirá então seus efeitos nas relações subjetivas que são travadas na seleção e na escolha da/o candidata/o que melhor se enquadrará no perfil do magistério superior. Os corpos negros correm, dessa forma, o risco de não passar simplesmente por serem corpos negros.

Os baremas que guiam as avaliações dessas provas, são responsáveis ainda por aumentar a possibilidade de discricionariedades baseadas nos interesses pessoais da banca. Isso porque eles são, via de regra, muito vagos, compostos por quesitos abertos que acabam possibilitando à subjetividade atuar de forma mais direta. Um exemplo é "clareza e argumentação das ideias", muito vago até para possibilitar à candidata fundamentação em eventual recurso. Como se questionaria receber um ponto em uma examinadora e zero ponto em outra.

Sobre essas subjetividades em cena, Fábio Sampaio de Almeida (2014) aponta como nas seleções para professoras/es é impossível separar o corpo da mente:

> A análise das pistas não verbais, como gestos, olhares e movimentação corporal, possibilitou compreender a corporeidade como condição da identidade docente e materialização da heterogeneidade da subjetividade humana, já que a linguagem é sempre multimodal, dialógica e performativa. Não faz sentido sustentar a separação positivista entre mente e corpo, ou entre pensar e sentir. (ALMEIDA, F., 2014, p. 225)

Na minha experiência como servidor, houve um caso que ilustrou bem o uso das pistas não verbais, mas como uma forma de justificar a aleatoriedade ou desproporção entre as avaliações dadas. Foi um concurso onde apenas duas candidatas não foram eliminadas na prova escrita. Ambas haviam tirado notas altas e similares. Na avaliação da prova didática elas mantiveram o mesmo desempenho em termos de valores das notas, mas um dos examinadores, um homem branco cis, avaliou suas notas com um ponto de diferença. Até então não havia nada de estranho na situação, mas os pareceres de avaliação das duas candidatas estavam idênticos. Para justificar a discrepância das notas, o examinador arguiu então que a candidata aparentava estar muito nervosa durante sua apresentação.

Apesar de nervosismo não estar entre os quesitos do barema, muito menos para embasar a retirada de um ponto, isso motivou a avaliação em questão. Ao final tivemos a candidata branca sudestina aprovada em primeiro lugar e a candidata negra nortista em segundo. A que aparentava estar nervosa para o examinador branco coincidentemente era a negra.

Acredito, portanto, que as dimensões subjetivas tendem a impregnar as avaliações da banca examinadora, por meio de processos de tomada de decisão que, muitas vezes, não são nítidos e públicos, justamente por estarem, com frequência, apoiados em valores individuais. Com isso, por mais qualificada/o que seja e com experiência que a/o candidata/o tenha, o fato de não ser bem quista/o pelas/os examinadoras/es, poderá eliminá-la/o nas provas didática e defesa de memorial.

> Os concursos são na verdade o resultado de uma complexa equação que envolve variáveis como: a política acadêmica (pressões externas e internas em favor de determinados candidatos); as redes de relações dentro da comunidade acadêmica (linhas de pesquisa, filiações teóricas, campos de atuação); além, é claro, do desempenho e da trajetória acadêmica (artigos e livros publicados, experiência em pesquisa), cuja relevância varia de acordo com o perfil do candidato desejado (pesquisador sênior, ou pesquisador júnior e etc.). Enfim, que fique claro que os concursos para professores não são regidos (apenas) pela impessoalidade. (CARVALHO, 2003, p. 310)

No caso da/o entrevistada/o 2, ao tentar listar hipóteses para a não aprovação de candidatos/as cotistas, o caráter racial da subjetividade dos membros da banca surge, apesar de atrelado a uma incerteza, devido a sua suposta dificuldade de delimitação.

> *Eu acho que tem alguma coisa dando errado aí, em alguma etapa desse processo, não sei dizer se na inscrição, se é um problema de inscrição, se é um problema de candidatos e aí, tipo assim, não é só problema, é óbvio, dos candidatos não quererem, eles não quererem é um problema talvez de uma vaga de um concurso específico da universidade toda, de um universo … que cada concurso tem ai sei lá quarenta, cinquenta vagas por baixo é um problema da universidade, não sei se são as exigências que estão sendo feitas em termos de formação, na formulação dos editais, tem tudo, dentro dos departamentos, ou se é um problema do processo de seleção porque, querendo ou não, como o concurso docente ele não envolve apenas a realização de uma prova escrita anônima, envolve três etapas do processo seletivo, em que o candidato é identificado e a pessoa dele é avaliada pela banca e aí tem interferência de tudo né, dos preconceitos, impressões pessoais, impressões superficiais que a banca possa ter sobre o candidato e aí não dá pra dizer que isso não interfere, eu não tenho como dizer que isso não interfere, mas também não sei dizer, localizar exatamente onde está esse problema. (Entrevistada/o 2)*

A despeito das entrevistas ressaltarem que a subjetividade ou pessoalidade[14] influi nos resultados, e que as/os aprovadas/os têm como grande ativo nas seleções o seu grau de proximidade com as redes de influência onde essas bancas estão inseridas, a maioria das/os entrevistados se esquivou de explicitar situações que envolvam a manipulação dos resultados, principalmente quando essa manipulação estaria relacionada às cotas raciais, de forma a impedir que um/a aprovada/o cotista ascenda à primeira colocação, e garantir com isso a aprovação da/o primeira/o colocada/o.

Nessa linha, em outra entrevista, a subjetividade racial da banca surgiu na preocupação com o conhecimento prévio dela sobre a condição de cotista das/os candidatas/os inscritas/os. *"Eu acho que o problema maior é a banca ficar sabendo da condição do candidato" (Entrevistada/o 1)*. Essa preocupação esbarra na publicidade dada às listas de inscrições, que são disponibilizadas no portal da universidade e que, nos últimos editais, destacaram a opção pelas cotas. Mas independente do conhecimento dessa lista, a racialidade da pessoa, a despeito da diversidade regional e da miscigenação embranquecedora brasileira, estará dada pela sua presença na

14 Nas minhas análises priorizei o uso do termo subjetividade, entretanto algumas falas citadas empregam o termo como pessoalidade. Por conta disso, uso nesse trecho os termos como se fossem sinônimos.

seleção. Resgatando Fanon (2008), a racialidade chegará antes, sobredeterminada pelo seu corpo, diretamente implicado na *performance* da sua prova didática e memorial, que por conta dos seus formatos podem ser assemelhadas a uma grande entrevista.

Enquanto diretriz, entretanto, essa preocupação tem potencialidade de resultar em maior cuidado nas seleções, tendo em vista que, muitas vezes, são as/os próprias/os servidoras/es da unidade os responsáveis por informar a banca que o resultado final, de quem ocupará a vaga, será alterado por conta da aprovação de cotista, em especial nas seleções em que são muitas/os aprovadas/os.

A/o Entrevistada/o 1, ao analisar os impactos das cotas sobre os concursos para o magistério superior, continua:

> *Eu acredito que muitas vezes ela tem um impacto na seleção quando a banca examinadora percebe que tem candidatos cotistas e que eles estão classificados dentro das vagas, isso interfere sim, é um fator que interfere. Muitas vezes a banca não quer correr esse risco do cotista ocupar a vaga, porque ela sabe que isso pode existir, mas também tem bancas que não levam isso em consideração e classificam mesmo de acordo com as notas e deixam pra etapa final, a cargo do que for certo ocorrer. (Entrevistada/o 1)*

> *Antes das cotas não existia esse tipo de preocupação, eram classificados de acordo com as notas, não existia nada disso, com o advento das cotas é que algumas bancas, não são todas, passaram a ter essa preocupação, se o cotista tiver classificado ele pode assumir, então... (Entrevistada/o 1)*

Esses trechos alertam que a chegada das cotas nas seleções docente trouxe uma preocupação a mais para as bancas, no sentido de que, agora, elas teriam que se municiar para legitimar e consolidar a aprovação da/o considerada/o primeira/o colocada/o. Mesmo prevendo essa postura, as falas da/o Entrevistada/o 1 trazem, ao final, um contrabalanceamento do anteriormente relatado, ao ponderar que muitas bancas trabalham de acordo com as previsões do edital e seguem as normas, respeitando assim as cotas. Na minha percepção, enquanto copartícipe do diálogo da entrevista, encaro esse comedimento das declarações como uma forma de se proteger e não se implicar em fala que poderia configurar uma denúncia de irregularidades nos concursos públicos.

Essa postura também ocorreu nas falas de outra/o entrevistada/o. Nessa/e, entretanto, ficou mais evidente uma dubiedade no discurso sobre os concursos, ao se contradizer na defesa estratégica do perfil da vaga, que o presidente da banca, um/a docente da unidade, poderia fazer durante a seleção, com a defesa posterior da ausência de titular da unidade, como algo favorável à isenção do processo.

Mais de uma vez, os diálogos se mostraram dúbios no que se refere à legitimidade do concurso docente. Suas especificidades surgiram algumas vezes como fragilidades e em outros momentos como possibilidades de garantia da isonomia do processo. A título de exemplo, na mesma entrevista, a participação das/os docentes da área da seleção é vista com temeridade, havendo assim uma defesa do seu afastamento, para não interferir na avaliação da banca, mas, em momento posterior, defende sua presença nas provas didáticas e memorial como forma de fiscalização da avaliação das bancas. *"Porque se a banca vê que você da área está assistindo as provas didáticas, assistindo o memorial, tem interesse nessa aprovação, acho que isso traz mais importância pro processo" (Entrevistado 3).*

Essas posturas revelam um limiar muito tênue entre as contradições inerentes à seleção docente. Um concurso tradicional, com ritos legitimados socialmente, mas que traz a marca da pessoalidade em suas fases, contradizendo seus próprios pressupostos baseados no paradigma moderno e liberal, nos quais a objetividade e igualdade são exaltadas.

A unidade da/o entrevistada/o 3 se mostrou ser a mais empenhada em mitigar os efeitos da subjetividade na seleção. Sua principal preocupação, para tanto, foi com a composição das bancas examinadoras, uma maior publicidade e transparência das informações, e a reiterada orientação de não deixar as/os docentes da área interferirem no trabalho da banca. Segundo a/o entrevistada/o 3, *"o que tá no coração das pessoas a gente não tem como saber, mas a gente tenta ao máximo, tirar isso da equação".*

Esse cuidado com a composição da banca examinadora, resultou em diretrizes normativas da unidade, especialmente voltadas para o aprimoramento do concurso público para docente efetivo.

> *O que eu posso dizer que é o instituto, sobretudo a direção, a gente tenta então, o máximo, deixar a seleção baseada no conhecimento, na desenvoltura da pessoa durante concurso. Isso vai desde a escolha da banca. A gente já tem essa preocupação, na escolha da banca, a gente procura pessoas de diferentes lugares, inclusive houve uma época, por exemplo, que havia uma crítica que todos da banca eram sulistas. […] A gente ficava pagando passagens, pagando diária, pra ficar trazendo gente de São Paulo, Santa Catarina e aí, foi mais ou menos na mesma época que começou a "bote gente do nordeste, gente do Acre". […] Pra diversificar também essa questão na banca né? Chamar mulheres. (Entrevistada/o 3)*

Uma preocupação mais explícita com a composição racial da banca não surgiu na fala da/o entrevistada/o, entretanto as desigualdades regionais e de gênero foram evidenciadas. A linha de raciocínio que a/o entrevistada/o seguiu, iniciou-se com uma

crítica à primazia das regiões sul e sudeste na produção do conhecimento acadêmico socialmente referenciado, em paralelo à invisibilização da produção do norte e nordeste. Mas o contexto propulsionador dessas avaliações e mudanças de diretrizes nas composição das bancas tiveram como pano de fundo a redução dos orçamentos da universidade e a consequente dificuldade no custeio das passagens aéreas.

Ainda na busca por minimizar a pessoalidade presente na atuação das/os examinadoras/es, a/o Entrevistada/o 3 propõe a não participação da banca durante a prova escrita como forma de limitar a identificação no caso de provas com poucas/os inscritas/os. Apesar dessas iniciativas se mostrou descrente da possibilidade de redução das preferências da banca por determinada/o candidata/o. Trouxe como exemplo o caso de um candidato que, após cada etapa, criticava o trabalho da banca nas redes sociais, e como essa situação gerou um desconforto para a atuação da banca, que ficou visivelmente irritada com a situação.

> *"Então gente … mexeu com gente, você não pode nunca dizer que tudo é objetivo, é impessoal, eu acredito que sim a postura, a forma como a pessoa se apresenta, tudo deve ser considerado, claro que você tem que tentar ao máximo mitigar, mas é como pesquisa, não existe impessoalidade científica, a gente vai procurando meios de mitigar isso né? Inclusive esse autocriticar, mas não dá pra tirar, sempre vai existir um viés pessoal, às vezes a banca não é nem assim, uma questão de como ele se comporta, a gente se identifica com o candidato, a gente meio que fica torcendo por ele, sem demonstrar à pessoa." (Entrevistada/o 3)*

Essa entrevista, assim como as dadas pelas/os entrevistadas/os 1 e 4, evitaram minhas tentativas de introduzir um debate sobre como essas preferências das bancas poderiam ou não refletir preferências raciais. A temática racial, assim como as situações concretas que poderiam envolver as aplicações das cotas, ficaram em suspensão, como uma névoa densa no ar, que existe, mas não é palpável.

A negação do racismo e da centralidade da raça/cor como determinantes sociais estruturais, esteve presente nessas entrevistas, configurando uma cegueira racial frente à realidade dos concursos. Na entrevista 3, ao debater sobre a preocupação com o acesso privilegiado de informações e como é uma questão difícil de ser controlada, ficou evidente como a questão racial precisa estar explícita para ser considerada. *"Mas nunca soube, assim há muito tempo atrás já ouvi comentários de pessoas querendo incluir pontos que privilegiariam algum candidato, mas não necessariamente por questões raciais" (Entrevistada/o 3)*.

O privilégio flagrante, rendido pela branquitude e suas redes de influência, fica fora dessa equação, passando ileso do crivo social sobre a desigualdade racial na configuração do corpo docente universitário. Isso demonstra uma consequência direta

da neutralidade que permite à branquitude se tornar uma posição não racializada, somada ao prestígio meritocrático dos concursos.

A isenção dos concurso públicos frente à lógica racial revelou-se no fato de que, quase todas/os as/os entrevistadas/os não haviam pensado sobre esse enfoque, ao serem arguidos se, antes da realização da entrevista, já tinham feito alguma reflexão sobre como a condição racial pode influenciar ou não as seleções. *"Especificamente sobre isso não, sempre que a gente vai pro próximo edital reflete pensa sobre … eu particularmente no processo, na melhora, os baremas, as normas, mas com esse foco racial nunca tinha parado" (Entrevistada/o 3).* Apesar disso, a lógica do racismo esteve presente em todas as respostas quando abordarmos as diferenças entre pessoas brancas e negras durante uma seleção.

3.2.4 - "Você sempre vai acabar caindo na pessoa, né?"[15] ou "[…] Como candidatos negros e brancos tem recepções diferentes em suas trajetórias e experiências, especialmente quando as bancas são brancas."[16]

As perguntas que me guiaram para esse momento das entrevistas foram as seguintes: Qual o significado da condição de branca/o numa seleção? Você acha que brancas/os no Brasil consideram relevantes suas identidades raciais para uma seleção? Qual o significado da condição de negra/o numa seleção? Você acha que negras/os no Brasil consideram relevantes suas identidades raciais para uma seleção?

As respostas que obtive foram muito diversas, variando de uma preocupação em não falar sobre o lugar do branco, por não serem pessoas brancas, a posicionamentos mais firmes sobre o racismo da sociedade brasileira. Na minha percepção, a autodeclaração teve grande influência sobre o conteúdo dessas respostas. Dentre as cinco entrevistas, apenas um/a das/os entrevistadas/os se autodeclarou como branca/o, e fez questão de ressaltar pertencer a uma família miscigenada. Já entre os demais, apenas um/a se considerou parda/o.

O receio em se colocar no lugar do branco apareceu nas conversas como um cuidado em não falar de uma vivência que não teve, mas também refletiu uma

15 Fala da/o Entrevistada/o 3.
16 Fala da/o Entrevistada/o 2.

dificuldade de relacionar a questão racial brasileira ao papel e lugar ocupado pelo branco. As respostas, em contrapartida, foram equânimes e enfáticas sobre os efeitos nefastos do racismo para a vida da população negra, refletindo o enraizamento social do "problema do negro", conforme alertado por Guerreiro Ramos ([1957] 1995).

Na entrevista 3, a/o TAE autoidentificada/o como parda/o argumentou não ter como responder pelos brancos, mas com relação aos negros:

> *Isso é uma questão que está presente na vida de todas as pessoas negras … pretas, porque você tem que … mesmo quando você não é declaradamente discriminado, você acaba tendo esse subconsciente, de ter que trabalhar mais pra provar que merece estar aqui, que merece a vaga. Eu acho que isso faz parte da educação de qualquer criança que cresça aqui, mesmo em Salvador, que tem uma quantidade enorme de pessoas negras, acho que isso faz parte da vida deles. (Entrevistada/o 3).*

Uma detalhe que chamou atenção na sua fala foi que, mesmo se autodeclarando parda/o, no início do trecho, delimitou o universo de “pessoas negras” às pretas e, no final, ao remeter novamente a esse universo, usou o pronome “deles”. Essa constatação pode ser relacionada às dificuldades enfrentadas no tecido social de assimilação da categoria negros/as, como englobadora de pardas/os e pretas/os, em contraposição ao histórico nacional de embranquecimento e incentivo de uma realidade ambígua e miscigenada de modo a encobrir nossos conflitos raciais.

Na sua fala, o racismo aparece com seu efeito sobre o psicológico das pessoas negras, mas o concurso público em si é evitado como fonte desse racismo. A todo momento sua fala reforça que, na unidade em que trabalha, são tomados todos os cuidados para evitar ingerências sobre a seleção, em especial os cuidados com a composição da banca. Conforme visualizamos anteriormente, foi a única unidade em que a preocupação com o perfil da banca refletiu uma ponderação de como seu julgamento pode ser parcializado, com base na sua formação, sexo e região de atuação.

A/o entrevistada/o 1 foi um/a das/os que prontamente respondeu sobre a condição da/o branca/o. De acordo com a entrevista, os brancos não acham sua racialidade importante nas seleções, mas ao falar sobre a realidade das/os negras/os demonstrou receio em declarar a existência do racismo como um fator que poderia afetá-las/os na seleção. Apesar disso, quando perguntei se achava que os brancos teriam alguma facilidade, respondeu de imediato que: *“Na vida como um todo, não só em concurso” (Entrevistada/o 1)*.

Nesse ponto busquei explorar as vantagens dos brancos na seleção para docente, mas a/o entrevistada/o enveredou para a proteção da instituição do concurso,

como difícil de corromper, o que também esteve presente na entrevista 3. Ao final da entrevista, entretanto, a/o entrevistada/o 1 relatou já ter presenciado situações onde a aprovação do cotista foi ponderada.

> *Eu não sei até que ponto muitas vezes a banca sabe como é o sistema de avaliação e até mesmo os próprios professores da casa, eu não sei até que ponto eles sabem, porque ultimamente tá até ficando mais frequente as perguntas em relação a isso, então não sei se eles tem noção de como funciona, mas eu também não sei se essa condição, tipo eu aprovar um cotista e um cotista assumir, eu acho que a preocupação maior dele é a questão do candidato ter uma real condição de assumir, eu não acho que seja o medo do preto assumir eu acho que seja o medo de que esse candidato tenha realmente condição de assumir, então eu acho que nessa classificação, que muitas vezes eles fazem quando eles não classificam algum negro, é também ás vezes uma avaliação deles que esse candidato não teria tanta condição de assumir a vaga, você entendeu?*
> *[…]*
> *É eu acho que tipo assim, deixa eu tentar falar melhor. Quando tem mais de um aprovado classificado dentro da vaga, se o primeiro eles estiverem muita certeza e muita convicção que é um candidato que tá pronto pra assumir a vaga, eles não vão correr o risco de aprovar um negro que não esteja tão bem preparado, mas que consiga a aprovação, porque ele corre o risco de assumir no lugar desse. Mas eu não acho que aí a situação seja a questão da cor da pele, eu acho que o que pesa mais ai é a condição de estar preparado, de ter o perfil da vaga pra assumir, porque eu tô falando isso? Porque teve um concurso que a banca, ela não olhou pra essa condição de ser negro ou não, mas ela classificou todo mundo que estava apto a assumir a vaga, tipo assim, dentre os três candidatos, qualquer um que assumisse ali ia assumir perfeitamente, eu acho isso. (Entrevistada/o 1)*

De acordo com o trecho, a não aprovação da/o cotista não estaria relacionada a uma orientação racista da banca examinadora, mas sim a um despreparo da/o candidata/o cotista frente ao ocupante da primeira colocação na ampla concorrência. Essa avaliação de que a/o negra/o não estaria 100% preparada/o para assumir a vaga reflete o típico racismo, que exige maior preparo da população negra e não perdoa fragilidades que, via de regra, são relativizadas quando demonstradas por candidatas/os brancas/os.

A subjetividade das/os examinadoras/es aparece assim ligada a um medo de que a pessoa aprovada não consiga estar à altura das exigências do trabalho docente. Essa postura, revestida de cuidado e ponderação, não se sustenta a qualquer análise mais superficial da situação. Um/a aprovada/o está apta/o para as atividades independente de sua classificação, isso é irrelevante, desde que não afete os interesses das/os consideradas/os naturalmente aptos para ocupar os espaços de prestígio.

Nesse sentido, a/o entrevistada/o 2 me deu a seguinte resposta ao ser arguida/o se a condição racial do branco interferia no concurso público:

> *Sim, primeiro que a pessoa não chega zerado, tabulado no concurso, ela traz uma trajetória de formação, uma trajetória de classe, uma trajetória acadêmica, especialmente considerando o peso que o currículo tem nas formações, nos concursos docentes. Então, uma pessoa branca muitas vezes é uma pessoa que teve oportunidades de construir outras inserções na carreira acadêmica antes de chegar o momento do concurso docente, conseguiu vencer a barreira de acabar a graduação com facilidade, é um candidato que já chega com mestrado ou com doutorado, é um candidato que enfim né … talvez seja uma questão de classe mas, no Brasil, raça também encaixa, mas normalmente é um candidato que na sua própria graduação também teve mais oportunidades, provavelmente de iniciar alguma inserção na vida acadêmica através da pesquisa ou da extensão, e tudo isso pontua em concurso, ele conseguiu construir relações depois de formado, conseguiu com mais facilidade manter um vínculo com a academia depois de formado, ainda que não tenha conseguido ingresso numa pós graduação, assim formalmente, e o racismo é influente mais uma vez. Como o concurso docente é um concurso em que tem um contato, tipo assim, que faz parte da avaliação o contato direto entre o candidato e a banca, é identificado, o racismo interfere também. Então a pessoa negra acredito … a pessoa branca vai ser julgada como chegou, com menos má vontade pela banca, acho que vai ser exigido dela menos perfeição na construção de argumentos, na mostra da sua trajetória, enfim, coisas que o racismo faz. (Entrevistada/o 2)*

A entrevista 2 diferiu das demais, por trazer nesse trecho o enlaçamento dos fatores classe e raça na realidade dos diferentes acessos proporcionados pelo racismo, que resultam no branco partir sempre na dianteira pelo simples fato de “ser julgada como chegou”. Ela aponta ainda como as diferenças entre brancos e negros nas seleções se materializam nas trajetórias que são exigidas das/os pleiteantes à vaga de docente do magistério superior.

A prova de defesa de memorial e a definição dos títulos, podem assumir então, na configuração do concurso, o papel de balizadores da meritocracia embranquecedora dos quadros da universidade. Para isso, oficializam e legitimam os caminhos que pontuarão mais na seleção. Esses caminhos, ao partirem de uma falsa premissa de igualdade de acesso aos diversos campos de pontuação, são por vezes o momento ideal para que as opiniões pessoais e subjetividades dos examinadores se formalizem enquanto notas determinantes para uma aprovação.

Ainda segundo a entrevista 2, a defesa de Memorial, por permitir a inquirição da/o candidata/o pela banca, se destacaria como o espaço onde as trajetórias são questionadas e onde o racismo poderia aparecer de forma mais explícita. Sobre essa diferença de avaliação das trajetórias, a entrevista foi esclarecedora:

> *Em um concurso em que eu estive, eu consegui perceber como, numa prova de memorial, as experiências de formação profissional e as referências teóricas de um candidato branco ressonavam mais com a banca do que a experiência de formação profissional e referências teóricas de uma outra candidata negra, apesar de não haver um desnível entre referências, a questão era que um candidato fez as referências mais brancas, as referências mais próximas aos campos de estudos, as trajetórias, que a banca já esperava … que algumas pessoas da banca ... já encontrar, e isso ressoa mais, e aí, isso se refletiu inclusive nas notas de memorial. Eu já vi isso também, com alguma frequência, não nos concursos, mas nas seleções de docente substituto, a mesma coisa, pessoas que colocam no processo de seleção trajetórias profissionais, acadêmicas e pessoais de afirmação de identidade negra encontrarem ressonância tanto intelectual quanto afetiva, emocional mesmo, não move tanto a banca quanto experiências brancas. (Entrevistada/o 2)*

A vantagem racial proporcionada pela branquitude permite com isso uma maior identificação dos/as indivíduos/as protegidos pelos seus pressupostos de superioridade com o perfil de profissional desejável pelas universidades. A colonialidade é flagrante, em especial a do poder e saber, ao vincular esse perfil, apesar de não explicitamente ligado a uma determinação étnico-racial, aos interesses do grupo majoritário na definição das características das vagas, o que implicará em preferência de determinadas epistemologias e trajetórias acadêmicas desejáveis, que ao final beneficiarão nós brancos em detrimentos das/os negras/os e indígenas. Isso sem se considerar os efeitos próprios do racismo, com a rejeição e inferiorização dos corpos negros.

> Desse modo, o processo de seleção de docentes, situado entre os campos da formação e da atuação profissional, corrobora a "permanência de determinados poderes, saberes e vozes" (DAHER; ALMEIDA; GIORGI, 2009, p. 80) que sustentam a manutenção de certas identidades profissionais docentes. Os autores explicam que o CP para docentes constitui um discurso duplamente prescritivo bastante efetivo, pois, considerando que se trata de uma prática que pouco mudou ao longo dos anos, os conteúdos programáticos e as provas de concursos anteriores servem simultaneamente como referência na formação dos futuros candidatos na universidade e como normatização para os profissionais aprovados na seleção. Assim, os saberes propostos pela instituição seguem valorizados em detrimento de outros. (ALMEIDA, F., 2014, p. 54)

A branquitude proporciona assim uma normalidade das vantagens raciais dos indivíduos brancos, que são espelhados como o ideal de docente universitária/o. Na seleção então, as trajetórias desiguais não são sopesadas, pelo contrário, são revestidas com a solenidade da meritocracia, seguindo uma exaltação neoliberal do indivíduo e seus ganhos pessoais, frutos apenas do seu trabalho, desconsiderando toda a coletividade circundante.

> Dessa forma, cabe-nos perguntar quais são os discursos e narrativas que sustentam a possibilidade de que ao mesmo tempo em que se reconheça o racismo para justificar as desvantagens que atingem aos negros e indígenas de nossa sociedade, por outro lado não seja reconhecido que os lugares de prestígios ocupados por cada branco/a também estejam associados à pertença racial. (MELO; SCHUCMAN, 2022, p.15)

Nesse ponto, trago para o diálogo o questionamento do Willamys Melo e da Lia Schucman (2022) que, no artigo “Mérito e mito da democracia racial: uma condição de (sobre)vivência da supremacia branca à brasileira”, oferecem uma compreensão de como os mecanismos ideológicos do mérito e do mito da democracia racial são embasadores das relações de poder que, por sua vez, possibilitam o que denominam “supremacia branca à brasileira”.

No trabalho, partem da concepção de mérito enquanto característica dos seres humanos, ligada às habilidades individuais, um dom ou capacidade desenvolvida, em contraposição à meritocracia, que seria um sistema ideológico que dá ao indivíduos recompensas com base no seu esforço (MELO; SCHUCMAN, 2022). Essa diferenciação é importante porque, no paradigma neoliberal, o mérito é sequestrado pela imposição da meritocracia, passando o individualismo a guiar as relações sociais e tornar o esforço individual uma baliza na roleta russa dos agraciados em “ganhar na vida”. A premissa do sucesso individual produz a competitividade e “responsabilização dos sujeitos por aspectos de sua vida que concernem à estrutura social (...) É assim que cada um passa a responder por seu próprio declínio ou ascensão” (MELO; SCHUCMAN, 2022, p. 18).

De acordo com esse modelo individualista ocidental, o mérito é encarado como vontade ou capacidade individual, de forma a encobrir a relação dos indivíduos com seu grupo social. Com isso, vira apenas uma coincidência o sucesso individual vir acompanhado do pertencimento a grupos privilegiados, com acesso a bens materiais e simbólicos. A meritocracia neoliberal se baseia, portanto, na articulação entre mérito e poder, tornando possível a hierarquia e desigualdade nas posições sociais, haja vista que todos tiveram igualdade de oportunidades, agindo o mérito individual como o grande diferenciador. “Nesse sentido, a meritocracia aplicada injustamente no seio da sociedade brasileira coligada ao racismo passa, então, a alocar posições de poder hierárquicas que visam monopolizar o aparato social, político e econômico” (MELO; SCHUCMAN, 2022, p. 18).

O mito da democracia racial se soma a esse cenário, assumindo a “função de socializar a ideia de que o Brasil oportuniza igualdade de direitos e oportunidades para

os diferentes grupos raciais" (MELO; SCHUCMAN, 2022, p. 16). O apoio no ideal de igualdade de oportunidades resultará no concurso público como mecanismo institucional meritocrático por excelência. Será por meio dele que o perfil racial dos ocupantes das instituições será reafirmado no imaginário da competência e mérito, enaltecendo a branquitude, a masculinidade, a heterossexualidade e a cisnormatividade.

Melo e Schucman (2022, p. 18) são, portanto, enfáticos ao considerar que "as ideologias do mérito e do racismo andam lado a lado", e apontam sua análise para o "funcionamento de uma trama discursiva e ideológica que naturaliza as desigualdades existentes e apaga a lógica supremacista branca". Isso pode ser observado nas entrevistas com uma espécie de proteção dos brancos por meio da ideia de mérito nas seleções. Por mais que a maioria das/os entrevidas/os conseguissem reconhecer que negros estão em desvantagem, ao mesmo tempo, tiveram dificuldade em assumir que candidatas/os brancas/os possuiriam vantagens inerentes ao seu status de pessoa branca

O desconforto em se colocar como branco e pôr em dúvida a validade das seleções, pois assumir este lugar seria reconhecer a inexistência da meritocracia, corrobora a camuflagem proporcionada pelo sistema da branquitude, que se reinventa para manter a superioridade racial branca nos espaços de poder e não expor o racismo que lhe garante privilégios travestidos de mérito. Posto isso, "as universidades brasileiras continuam segregadas até hoje e a maioria delas ainda resiste à inclusão sustentando-se na ideologia do mérito" (CARVALHO, 2005, p. 98).

Frente a essa realidade, José Jorge de Carvalho (2003), no seu artigo "As ações afirmativas como resposta ao racismo acadêmico e seu impacto nas ciências sociais brasileiras", conclama por um debate político sobre as ações afirmativas e a racialização da academia no Brasil. Para isso alerta que a composição atual da academia é verdadeira expressão do poder discriminador do coletivo branco e não apenas do mérito individual dos indivíduos brancos isolados. Ao se referir às seleções para entrada nos programas de pós-graduação ele é enfático que, "mesmo sem o fator racial, a equanimidade de avaliação não é ponto pacífico na pós-graduação" (CARVALHO, 2003, p. 326).

A cota racial nos concursos públicos surgem, então, com uma potencialidade outra de subverter essa realidade. A cota, além de expor a desigualdade racial nos quadros no funcionalismo público, proporciona uma política antirracista que se fundamenta na ideia de mérito. Ela não reforça o sistema meritocrático, mas sim a

necessidade de definição de critérios justos que fundamentem a escolha, e que, por conta dela, pode explicitar a atuação da branquitude e de fato colocar o mérito no centro do concurso público.[17]

A cota racial, apesar de, desde o início, ser acusada de impedir a avaliação do mérito, se mostra, na prática, a real possibilidade de realização dele nas seleções. Isso vai de encontro com a branquitude, que não funciona por mérito, mas pelo pactos narcísicos que permitem sua influência por meio de redes de contatos, indicações e compadrios, que marcam os processos seletivos e as escolhas dos mais apropriados para comporem seus núcleos sociais.

As cotas impelem assim que os modelos de seleções e concursos sejam revistos, alterando suas formas marcadas pela indicação e preferência aos próprios, a exemplo da trajetória acadêmica, que envolve essa lógica desde a graduação à aprovação no concurso público para docente. As cotas denunciam assim a forma de operação da branquitude, que não usa o mérito, mas as afinidades para manutenção da sua hegemonia nos espaços de prestígio e poder. Ela expõe, dessa forma, a lógica injusta operada nas universidades, onde o avanço na trajetória acadêmica dependerá da sua vinculação aos interesses dos grupos já estabelecidos e dominantes das instâncias de poder e decisão, envolvidos nos laços de afetividade e proximidade que caracterizam a branquitude.

3.2.5 - O medo e a manipulação de resultados

A experiência proporcionada por essas quatro entrevistas em unidades de ensino, me inquietaram ainda, sobre como a subjetividade racial da banca poderia estar fortemente imbricada no “medo branco”[18]. Avalio que esse medo, levou as/os docentes brancas/os a atuarem consciente e inconscientemente para preservar seus privilégios, conservando os quadros docentes universitários apenas entre brancos. O medo da população negra monopolizar esses postos de trabalho decorreria do receio, que o branco tem, de estar em situações onde sua superioridade não é garantida,

17 Essa reflexão surgiu a partir de análises da Professora Lia Vainer Schucman, em diálogo comigo, a Professora Maria Cristina Giorgi e o meu orientador, Professor Dyego Arruda, na qualificação deste trabalho.

18 Para mais subsídios sobre o “medo branco” conferir página 87 da seção 2.4 Branquitude Institucional. Nele dialogo com as autoras Cida Bento (2002a) e Lia Schucman (2014), que se baseiam nas formulações da Célia Marinho de Azevedo.

espaços onde a interação com o diferente se dá em igualdade formal de obrigações, direitos, ganhos monetários e prestígio, em suma, o lugar de compartilhamento do poder.

Esse medo encontra vazão na amplitude e requinte das “barreiras discriminatórias invisíveis” utilizadas na operacionalização dos concursos públicos e gestão da política pública de cotas raciais. Sua expressão máxima estaria nas manipulações dos resultados para que as cotas não surtam efeito. Essas possibilidades de manipulações, tendo em vista todo o trâmite burocrático já exposto, se encontram ao alcance das bancas examinadoras. Nesse sentido, vislumbro atuações que vão desde as já debatidas pessoalidade e discricionariedade dos pareceres nas provas didática e memorial, passam pela definição do perfil desejável e trajetórias valorizadas como referência para as avaliações, até a aprovação de apenas um/a candidato/a, não havendo dessa forma o “risco” da primeira colocação perder a vaga.

> *Eu nunca vi nada assim explícito, de dizer assim "ah eu vou baixar a nota de um candidato negro pra ele não ter o acesso'', explícito assim eu nuca vi, mas eu já recebi assim consultas, “ah caso eu aprove fulano que é negro corre o perigo dele assumir?'', isso aí eu já assisti, mas a manipulação de retirar o candidato assim dessa forma eu nunca vi, eu já vi essa análise, mas assim, “ah eu vou baixar essa nota aqui por isso daí”, eu nunca vi. (Entrevistada/o 1)*

A/o Entrevistada/o 1, ao conversarmos sobre a perspectiva de manipulação dos resultados, admite a possibilidade de ajustes nas avaliações, mas geralmente relacionados a uma adequação e equilíbrio entre as notas dos três membros da banca. O objetivo seria evitar grandes disparidades nas pontuações e não uma predisposição de fazer com que as cotas não funcionassem. Nesse sentido também se posicionou a/o Entrevistada/o 3, onde o diálogo sobre as notas entre a banca foi defendida como forma de homogeneizar os resultados.

> *Então a gente pede que a banca sempre converse e tal, discuta, não é uma proibição, a gente pede que eles evitem notas muito discrepantes ou, se acontecer, que pelo menos se justifique quem for dar nota, ou muito alta ou muito baixa que trabalhe mais, que não é só a nota, tem que ter um parecer. (Entrevistada/o 3)*

A prática de comparação das notas entre as/os examinadoras/es é uma realidade comum nos concursos públicos para docente. Na minha experiência observei que ela, além de ter por objetivo o compartilhamento das impressões e evitar avaliações muito discrepantes, tinha também como motivador o receio de questionamento dos resultados pela via judicial. O medo de judicialização paira sobre os concursos por conta dos seus efeitos concretos de cancelamento da seleção ou de

adiamento sem prazo previsível para o preenchimento da vaga. Por conta disso, presenciei inúmeras situações onde notas muitos próximas, com décimos de diferença, foram alteradas para desmotivar questionamentos via recurso administrativo ou judicial. Nesses casos, a manipulação dos baremas e pareceres das provas didática e memorial eram flagrantes.

Na entrevista 2, um caso de tentativa de manipulação foi relatado:

> *Então, eu já vi quase acontecer, não acompanhei a condição das provas, mas a consolidação da planilha final, a soma das notas com os pesos, há uma ordem de candidatos que a banca não esperava que acontecesse, aí um dos membros da banca perguntou se mantinha ou se pensava em nota de chegada e aí, uma pessoa da banca, um professor da banca, um professor até externo disse: "não as notas são essas, vai ser essa dai". Teve uma certa tensão no momento, mas foi publicada dessa forma. (Entrevistada/o 2)*

Perguntei, então, sobre o que seria essa "nota de chegada":

> *A banca entrar em acordo sobre qual candidato deveria ser aprovado em primeiro lugar e modificar as notas, principalmente as notas de memorial e prova didática, em que a banca tem mais liberdade de discricionariedade, na verdade na avaliação pra aquele candidato que subjetivamente a banca considera que deveria ser aprovado em primeiro lugar ficar nas notas em primeiro lugar.*
> *[…]*
> *É isso, se chama nota de chegada, quem chegou em primeiro e quem chegou em segundo e a gente articula as notas a partir disso em vez de fazer o que o … você vê que é o contrário né, cê faz as notas, faz a avaliação parcelada e quem chegou em primeiro vai ser pelas notas e saiu melhor. Dessa impressão geral da banca." (Entrevistada/o 2)*

De acordo com a entrevista, a flexibilidade avaliativa das provas didática e defesa de memorial, possibilitariam o absurdo da/o candidata/o ser primeiro escolhido, para depois as notas serem adequadas, na ordem que a banca considerar estratégica. Essa possibilidade de manipulação dos resultados, apesar de aparecer na maioria das entrevistas por meio de discursos ambíguos e fragmentados, reflete apenas o mais grotesco e explícito de toda uma estratégia de manutenção do poder e perpetuação do racismo, por meio das barreiras discriminatórias invisíveis. Essas barreiras são repetida e continuamente aplicadas, de forma a proporcionar uma alta "nota de chegada" para os beneficiários da branquitude e limitar o acesso das pessoas negras.

A subjetividade racial da banca examinadora, enquanto barreira discriminatória invisível que teve destaque nas entrevistas, assume, nas análises desse trabalho, um perfil de ação ligado à discriminação institucional. Dispensa, portanto, a investigação se essas ações estão pautadas pela repulsa ou ódio interpessoal no barrar o acesso, pouco importando a intenção do agente. O foco são os efeitos de sua ação, com a

manutenção do privilégio branco e enfraquecimento da política antirracista (BENTO, 2002a).

No caso em tela, a branquitude institucional se manifestou, independente da vontade das pessoas, ao impedir mudanças nas estruturas de poder e boicotar a implantação, avaliação e monitoramento da política de cotas raciais nos concursos públicos para a carreira do magistério superior. Ela está entranhada nas universidades e atua, movida pelo “medo branco”, estruturando um verdadeiro labirinto de barreiras discriminatórias, visíveis ou invisíveis, no qual as/os candidatas/os negras/os ficam presos, reféns de uma ilusão de mérito que a ação afirmativa tem potencialidade de desmistificar.

3.2.6 - Rotas para o presente e futuro

Vimos que as dificuldades de institucionalização das políticas de promoção da igualdade racial estão imbricadas nas relações de poder e hierarquias raciais estruturadas nas universidades brasileiras. As cotas raciais nos concursos públicos tenderam assim a ser desconfiguradas na sua implantação, sobretudo pela tensão com a subjetividade racial da banca, cujas experiências e modos de ler o mundo tem potencialidade de influenciar suas avaliações.

> (…) a academia contribuiu, no Brasil, para a produção e a reprodução do nosso quadro de desigualdade étnica e racial, o qual não melhorou apesar dos investimentos maciços do Estado no ensino superior ao longo de toda a segunda metade do século passado. Dito de outro modo, a nossa classe de cientistas sociais que discutimos relações raciais está totalmente imersa no problema da desigualdade racial; na verdade, nossas universidades e nossa classe docente têm sido parte do problema racial brasileiro. E acredito sinceramente que somente a partir do momento em que nos enxergarmos como parte do problema poderemos passar a fazer parte da sua solução. (CARVALHO, 2005, p.102)

A influência do corpo docente sobre as seleções foi por isso, elemento recorrente em todas as entrevistas. Essas aparições, entretanto, não se restringiram ao diagnóstico de falhas e problemas. A maioria das entrevistas vieram, também, recheadas de proposições de mudanças, que não pude deixar de registrar. Em vista disso, a sua grande maioria foram propostas com o objetivo de incidir sobre a subjetividade da seleção.

Importante ponderar que esse trabalho não se alinha com uma perspectiva de abolir a subjetividade das seleções para docente, mas sim pensar em estratégias de mitigar o componente racial da equação, garantindo uma pluralidade de visões, que a partir das suas parcialidades construirão a universidade, sem que uns sejam inferiorizados para garantir o privilégio de outros.

Além das proposições, as entrevistas trouxeram ainda percepções sobre os efeitos da política de cotas na realidade da UFBA. Uma entrevistada negra apontou que vê os efeitos da política na composição racial docente e destacou como isso a fez se sentir mais pertencente à universidade. Outro entrevistado atentou para como a presença de professoras negras tensiona a organização do poder dentro da universidade. Segundo seu relato, os brancos esperam dos cotistas um alinhamento e adequação às tradições da instituição, como se as desigualdades raciais deixassem de existir a partir do momento que fazem parte da mesma categoria. Questiona, por fim, os espaços críticos alinhados com a esquerda, que reproduzem o racismo e, não sabem acolher as/os negras/os e a pauta racial.

Adentrando nos caminhos indicados para a UFBA, a/o Entrevistada/o 3 trouxe as já abordadas propostas de diversificação dos perfis de gênero e regional da banca examinadora; a defesa de uma participação mais qualificada dos TAE's, de forma que isso não represente um acúmulo não remunerado com suas outras demandas diárias de trabalho; o contraditório envolvimento dos docentes da área de conhecimento igual à do concurso, como forma de fiscalização da avaliação das bancas nas provas didática e memorial, aproveitando-se para isso da publicidade que reveste essas etapas; defende a ausência da banca na prova escrita, evitando o reconhecimento quando envolver poucas/os inscritas/os; o aumento da porcentagem de cotas e o aumento do peso da prova escrita, atualmente igual ao da prova didática.

A/o Entrevistada/o 1 trouxe a proposta de aprimoramento dos baremas, para evitar critérios vagos e restringir a discricionariedade da avaliação; e a proposta de não identificação das/os cotistas. Já a/o Entrevistada/o 2 contribuiu com a exigência de diversidade racial no perfil da banca; a diminuição do peso da prova de títulos; a flexibilização da exigência de doutorado; o fomento de outras epistemologias e a modificação dos espaços da universidade, pautados pela pessoalidade. Segue trecho com a transcrição da sua fala:

> *Eu acho que, primeiro, uma das coisas que a UFBA deveria refletir melhor, inclusive no edital, é a composição das bancas, eu acho que é muito difícil conseguir uma aplicação coerente da lei de cotas se os departamentos e as congregações têm liberdade para indicar bancas 100% brancas, acho que isso tem que começar a ser levado em*

> *consideração nos editais, de que pelo menos um, ou que mesmo a maioria dos membros, seja de pessoas negras e, aí não sei, porque aí também é uma questão que a universidade é muito ciosa, que é da questão daquele discurso, das qualificações que exigem etc, no que a universidade poderia ver como rebaixamento de padrões acadêmicos por exemplo, a diminuição do peso do currículo nas notas, a flexibilização dos requisitos na pós graduação, considerando inclusive que a universidade tem políticas de qualificação do corpo docente então, não é o fim do mundo, se um professor entrar na universidade do mestrado, só com a especialização, porque a universidade tem mecanismos, mesmo no momento atual de crise de recursos, a universidade continua tendo mecanismos para promover a formação dos seus professores, tipo assim os professores são liberados muito facilmente pra concluir seus processos de pós graduação, hoje eu acho que é a única carreira que pode se afastar pra pós graduação ainda no probatório, dentro do concurso público federal. Talvez pensar um pouquinho como flexibilizar essa regra estabelecida desde o ano 2000, em que o padrão é que o professor já entre na universidade um pesquisador pronto, desde o doutorado e o ingresso com o mestrado, mesmo sem mestrado seja a exceção. Isso, as bancas, e acho que a modificação do próprio espaço da universidade, o modo que funciona a universidade, como são organizados as atividades de ensino, pesquisa e extensão, muitas vezes a dificuldade de ingressar nesses espaços, principalmente espaços da pesquisa e da pós graduação que, ao mesmo tempo em que, muito desenvolvimento na carreira docente depende do acesso a espaços muitas vezes muito atravessados com relações pessoais, então entrar na universidade como docente é você saber que você vai entrar pra matar um leão por dia, pra conseguir entrar em uma linha de pesquisa, conseguir entrar em um grupo de pesquisa, publicar e você ter acesso inclusive a uma remuneração digna, seja conseguindo progredir na carreira, embora não seja muito difícil progredir na carreira docente, mas principalmente ter acesso a bolsa de produtividade, ter acesso a bolsa de orientação, acesso a bolsa de pesquisa. Fomentar a criação de espaços em que outras epistemologias, outras trajetórias acadêmicas possam construir suas próprias experiências de pesquisa, serem igualmente valorizadas e reconhecidas na universidade, acho que por enquanto isso. (Entrevistada/o 2)*

Na entrevista com o NUSEL, a sugestão colocada foi que, além do aumento da porcentagem de vagas destinadas às cotas, essa porcentagem devia estar ligada à composição racial regional, a exemplo das cotas para ingresso no ensino superior. Somo a essas propostas, uma urgente política de letramento racial nas universidade, que atue de forma transversal em todos os cursos e carreiras da instituição. Com isso se buscaria tanto formar o atual quadro do funcionalismo público, como requerer das/os pleiteantes formações nesse sentido, seja por meio dos pontos das seleções ou previsões nas provas de títulos.

Outras possibilidade seriam, realizar censo obrigatório das/os servidores da universidade, que poderia ser atualizado a cada nova posse; A unificação dos editas para englobar também as vagas para Titular Pleno e para a carreira EBTT (Creche da

UFBA); aprimorar as seleções para o débito de cotas não preenchidas ser aproveitado em outros momentos como, inclusões ou aumento da porcentagem nos novos editais.

Além disso, a universidade precisa com urgência, tendo em vista o prazo de validade de dez anos da lei, criar instâncias capazes de realizar um minucioso trabalho de resgate, avaliação e monitoramento de como a lei 12.990/2014 foi aplicada na universidade. Uma outra rota também possível seria estudar formas de manter as cotas raciais nos concursos para servidores independente da lei federal e suas limitações.

Considerações Finais

Essa pesquisa teve início em um cenário de avanço de forças políticas conservadoras, com desmantelamento das universidades, redução sistemática dos recursos orçamentários, desvalorização da educação e do serviço público federal, indicando um panorama nebuloso para a efetivação das ações afirmativas, agravado pela proximidade do término do prazo legal de vigência de dez anos da Lei 12.990/2014, lei de cotas nos concursos públicos, prevista para terminar no ano de 2024.

Esse cenário de degradação e ausência de perspectivas favoráveis para as instituições de ensino superior e ações afirmativas, pode agora mudar com a derrota eleitoral dos grupos de extrema de direita no executivo federal, e as aberturas de diálogo que os governos petistas possibilitam no campo da educação e políticas de promoção da igualdade racial. Entretanto, os estragos deixados pela última gestão perdurarão e a lógica colonial que estrutura nossas universidades está longe de ser devidamente questionada e superada, mesmo com o suporte de governos mais progressistas.

Para contribuir com a superação desse cenário e com a continuidade das cotas raciais nos concursos públicos, a presente dissertação buscou descortinar as lógicas, estratégias e sujeitos, que são mobilizados para a manutenção dos privilégios e lugar de poder do grupo étnico-racial branco face ao avanço da ação afirmativa sobre o acesso à carreira do magistério superior, de modo a evidenciar como a branquitude operacionaliza as políticas antirracistas.

Com esse intuito, busquei realizar uma “antropologia da dominação” (CURIEL, 2013) sobre o poder e hegemonia nas instituições universitárias, com o foco específico na “Branquitude Institucional” (BENTO, 2014) e a sua influência sobre os concursos públicos para o quadro docente. Colocar em evidência o papel da branquitude no racismo e nas desigualdades raciais dentro das universidades brasileiras, demonstrou ser um caminho potente para a avaliação e monitoramento da implementação da ação afirmativa, tendo em vista que a operacionalização dessa política foi feita por meio de arcabouços institucionais que (re)produzem a supremacia branca.

A reflexão sobre a implementação da Lei 12.990/2014 na UFBA, pelo prisma da branquitude, evidenciou práticas de atualização e manutenção de privilégios para as/os indivíduas/os brancas/os, de forma a permitir a continuação da hegemonia racial

branca no corpo docente da universidade. Essas práticas emergiram movidas pelo "medo branco" (BENTO, 2002a; SCHUCMAN, 2014) de dividir seus espaços de poder com outras/os considerados inferiores, e se materializaram em diferentes estratégias ou barreiras discriminatórias, cujos efeitos, por sua vez, consubstanciaram o "pacto narcísico da branquitude" (BENTO, 2002a), atuando a todo vapor, na etapa burocrática de execução da política pública antirracista.

Dividi, com base nos diversos caminhos da pesquisa, as barreiras discriminatórias encontradas em visíveis e invisíveis, apesar de ambas partirem da formulação de "barreiras discriminatórias invisíveis" do Telles (2003). As barreiras discriminatórias visíveis, em resumo, foram a composição dos editais e suas estratégias de burla da Lei 12.990/2014, em especial a estratégia de divisão das vagas por especialidade; a limitação do percentual fixo de 20% para todo o território nacional, que desconfigurou o caráter reparador da política; o prazo de validade de 10 anos; e o gargalo dos programas de pós-graduação.

No quadro abaixo apresento um resumo com as principais estratégias encontradas no processo de elaboração e publicação dos editais:

Quadro 1 – Estratégias de Burla das Cotas Raciais nos Editais

Separação das vagas por área de conhecimento	Estratégia de fatiamento das vagas para não incidência das cotas (exigência de 3 vagas no mínimo por especialidade). Representa uma gritante atuação burocrática com resultado prático de inviabilidade da política pública. Muitas universidades ainda separam as vagas, mesmo com a decisão do STF que a considera uma forma de burla. O racismo está evidente na discrepância que a normatização das cotas para pessoas com deficiência (com proibição expressa do fracionamento) tem em comparação às cotas raciais.
Desinformações oficiais	Informações e dados pulverizados, desagregados ou inexistentes. Reforçam os interesses da branquitude institucional, principal favorecida com os dados parciais que impedem a avaliação e debate em torno da execução das políticas públicas de igualdade racial.
Leniência das fraudes na autodeclaração	Inicialmente foram aprovadas/os como ampla concorrência as/os candidatas/os reprovados pelas bancas de heteroidentificação. Isso foi superado com o aprimoramento do funcionamento das comissões de heteroidentificação.
Separação dos editais	Editais separados para os cargos EBTT (Creche da UFBA) e para os cargos de Titular-Livre. Por serem carreiras com menor oferta de vagas, acaba por dificultar a convocação e posse de cotistas dentro do prazo de validade dos concursos.

Aproveitamento das seleções para as novas vagas	Dificuldade de incidência das cotas ao se aproveitar os resultados das seleções para as vagas novas (que surgem após o término do concurso). Isso acaba favorecendo as/os brancas/os aprovadas/os em ampla concorrência.

Fonte: Elaborado pelo Autor (2022)

Já as barreiras discriminatórias invisíveis, manifestaram-se nas redes de influência e contatos proporcionadas pela branquitude, dando acesso a informações privilegiadas como os pontos, datas, perfil da banca, hospedagem e apoio logístico; na subjetividade racial da banca examinadora, influente na definição do perfil desejável da/o candidata/o e quais trajetórias serão valorizadas; somada à discricionariedade das avaliações das provas didática e defesa de memorial, que permitem a manipulação dos resultados; por fim, às diversas lógicas da colonialidade, que nas universidades resultam na hegemonia branca em todas as instâncias decisórias e na primazia da perspectiva eurocêntrica de conhecimento. Segue, no quadro 2, um resumo das reflexões em torno dessas barreiras:

Quadro 2 – Barreiras Discriminatórias Invisíveis

Redes de influência	Redes contatos proporcionadas pela branquitude, que dão acesso às informações privilegiadas como pontos, datas, perfil da banca, hospedagem e apoio logístico. O acesso privilegiado de informações é a concretude do pacto narcísico da branquitude e suas redes de influência.
Subjetividade Racial da Banca Examinadora	Influência na definição do perfil desejável da/o candidata/o e quais trajetórias serão valorizadas. Materializa-se em ações de discriminação institucional, nas quais não importa a intenção do agente (se é pautado pelo ódio ou preconceito), mas sim o efeito de manutenção da hegemonia branca e burla da política pública. Nela está o "medo branco", com a atuação de docentes brancas/os, consciente e inconsciente, para preservar seus privilégios e conservar os quadros docentes universitários apenas entre brancos. O medo da população negra nesses postos de trabalho tem relação direta com a resistência dos brancos em compartilhar o poder.
O perfil desejável	Racismo, colonialidade e branquitude estruturam a sociedade de modo a definir quem possui o status de humanidade, sujeito da razão e legítimo produtor do conhecimento. Segundo essa lógica, a superioridade racial branca é imposta como o modelo do humano e, no caso do homem branco, o único capaz de produzir conhecimento científico válido, portanto o ocupante natural dos cargos de docência das universidades. Na pesquisa, essa realidade se evidenciou na dificuldade de relacionar a questão racial brasileira ao papel e lugar ocupado pelo

	branco. A questão racial precisou estar explícita, com dificuldade em se pautar o lugar do branco e seus privilégios, em contraste com a certeza do racismo sofrido por candidatas negras.
Discricionariedade das avaliações das provas didática e defesa de memorial	A defesa de memorial e a definição dos títulos oficializam e legitimam os caminhos que pontuarão mais na seleção. Partem de uma falsa premissa de igualdade de acesso e dão brecha para as opiniões pessoais e subjetividades dos examinadores que se formalizam em notas determinantes para aprovação. Verifiquei então uma facilidade para manipulação dos resultados, agravada por baremas de avaliação resumidos e abertos.
Colonialidade	Lógicas da colonialidade, que nas universidades resultam na hegemonia branca em todas as instâncias decisórias e na primazia da perspectiva eurocêntrica de conhecimento. São homens brancos cis heterosexuais que decidem as principais características dos concursos, em especial o perfil da vaga e o perfil da banca.

Fonte: Elaborado pelo Autor (2022)

Para a imposição dessas barreiras discriminatórias foram essenciais os artifícios da naturalização e silenciamento dos privilégios da branquitude. Nesse sentido, a validação social do branco, enquanto o legítimo produtor do conhecimento científico, foi imprescindível para esconder as vantagens simbólicas e materiais que a sociedade racista produz para pessoas brancas no acesso à carreira docente.

Aliado a isso, a instituição do concurso público, aparece como legítima definidora do mérito, reforçando a lógica neoliberal meritocrática que esconde as profundas desigualdades raciais determinadoras de quais iniciativas individuais serão recompensadas. O concurso público e todo o seu apelo social, com a tradição e prestígio que invoca, é assim protegido das contradições raciais nas quais está inserido. Isso tende a beneficiar mais uma vez a branquitude e as barreiras discriminatórias, que são camufladas frente ao resultado final das seleções e a pouca alteração do perfil racial do corpo docente universitário.

Contudo, muitas dessas barreiras já foram questionadas e superadas pela mobilização do Movimento Social Negro que, cada vez mais inserido na realidade universitária, tem conseguido pautar a burocracia interna da universidade, seja por meio de representantes ocupando cargos estratégicos na estrutura administrativa, seja por meio da articulação de negras/os docentes, discentes e técnicas-administrativas em educação, que pressionaram a universidade por avanços e melhorias na política de cotas.

Permanecem, entretanto, as barreiras mais subterrâneas e melindrosas, que indicam papel preponderante da banca examinadora nas estratégias de boicote das cotas raciais. Um aprofundamento dessa perspectiva deverá ser empreendido para evidenciar o impacto da subjetividade racial das/os examinadores no resultado final das seleções e como o seu perfil é essencial para a mudança de olhar nos concursos.

A representatividade ativa assume aqui papel ímpar, conforme a importância demonstrada, de se ter servidores em cargos estratégicos na burocracia estatal para disputar a operacionalização das políticas públicas. A disputa do domínio de poder institucional, onde a branquitude institucional opera, poderá inclusive, contribuir para o desafio de descolonização epistemológica e, quem sabe, até com a própria descolonização da universidade.

Frente ao exposto, restou evidente o despreparo das universidades para recepcionar as cotas raciais nos seus concursos, demonstrando o cinismo da sua atuação, resultado de claros esforços, ou inércia, a depender dos resultados observados, que dificultaram a execução da política antirracista, sua avaliação e monitoramento. O resultado, por sua vez, foi bastante concreto, com a situação de não cumprimento do percentual de reserva de vagas previsto em lei, e a não aprovação de candidatas/os negras/os o suficiente para preencher essas vagas.

As cotas raciais se destacam, nesse contexto racial marcado pela miscigenação e mito da democracia racial, pelo seu papel estratégico em evidenciar os privilégios da branquitude e possibilitar a refundação do mérito a partir de outras bases, que não a meritocracia neoliberal. Representam ainda, uma poderosa ferramenta para o enegrecimento dos quadros docentes das universidades públicas, com suas potencialidades em cascata, decorrentes da representatividade, recepção de novas trajetórias de vida e epistemologias.

Nesse sentido, inúmeras propostas foram levantadas como sugestões para aprimorar a política de cotas nos concursos docentes e contribuir para o enegrecimento das universidades. No quadro 3 sintetizo essas ideias, que surgiram na interação com as/os diversas/os interlocutoras/es da pesquisa.

Quadro 3 – Propostas para o presente e futuro

SOBRE A BANCA E SEÇÕES PÚBLICAS DE PROVA DIDÁTICA E DEFESA DO MEMORIAL
1. Diversificação dos perfis racial, de gênero e regional das bancas examinadoras; 2. Ausência da banca na prova escrita, evitando o reconhecimento quando envolver poucas/os inscritas/os;

3. Acompanhamento dos trabalhos da banca examinadora por comissão composta por discentes do curso e por docentes da área de conhecimento, nas seções públicas de Prova Didática e Defesa do Memorial; 4. Participação mais qualificada dos TAE's, de forma que isso não represente um acúmulo não remunerado com suas outras demandas diárias de trabalho.
SOBRE OS EDITAIS
1. Alteração e aumento da porcentagem de cotas, para o modelo da composição racial regional, a exemplo das cotas para ingresso no ensino superior; 2. Aumento do peso da prova escrita, atualmente igual ao da prova didática; 3. Diminuição do peso da prova de títulos; 4. Aprimoramento dos baremas; 5. Flexibilização da exigência de doutorado; 6. Unificação dos editas para englobar as vagas para Titular Pleno e para a carreira EBTT (Creche da UFBA); 7. Aprimorar as seleções para o débito de cotas não preenchidas ser aproveitado em outros momentos como inclusões ou aumento da porcentagem nos novos editais; 8. Editais focados na diversificação do corpo docente, considerando os critérios raciais e de gênero como requisito para inscrição; 9. Trabalho de resgate, avaliação e monitoramento de como a lei 12.990/2014 é aplicada na universidade.
SOBRE A UNIVERSIDADE
1. Censo obrigatório das/os servidores da universidade; 2. Política de letramento racial na universidade, que atue de forma transversal em todos os cursos e carreiras da instituição; 3. Fomento de outras epistemologias, como as cotas epistêmicas propostas por José Jorge de Carvalho, para incluir na docência os mestres e mestras dos saberes.

Fonte: Elaborado pelo Autor (2022)

A universidade, nesse panorama, é um campo fértil para que as cotas raciais frutifiquem. Seu espaço, marcado por instâncias autônomas e democráticas, contribui para o debate de ideias e formulações, que tensionam suas próprias contradições e abrem brechas com trilhas a serem desbravadas, rumo a uma universidade descolonizada. Além disso, a parceira com os movimentos sociais, em especial o movimento negro e indígena, poderá se ampliar dos projetos voltados para o "público externo" ou comunidades, para englobar a própria institucionalidade, por meio do enegrecimento dos seus quadros docentes, procedimentos e formas de organização.

Enquanto espaço importante para a luta antirracista, e local socialmente referenciado para a produção de conhecimento, a universidade tem, portanto, papel obrigatório na formulação e avaliação das políticas públicas, possuindo poder e autonomia para revolucionar sua burocracia interna, o que possibilitaria testes e consequentes avanços em iniciativas como as cotas. A universidade tem com isso um grande potencial de ser exemplo impulsionador de transformações, sempre partindo

de uma configuração aberta ao diálogo e disputas de ideias, ciente das suas próprias limitações epistemológicas e raciais.

Referências

AATR. **Associação dos Advogados de Trabalhadores Rurais**. Disponível em: <https://www.aatr.org.br/> Acesso em 13 nov. 2021.

ALCOFF, Linda Martín. Uma epistemologia para a próxima revolução. **Revista Sociedade e Estado**, v. 31, n.1, p. 25-49, jan-abril, 2016.

ALENCAR, Alexandra Eliza Vieira. Re-existências: notas de uma antropóloga negra em meio a concursos públicos para o cargo de magistério superior. **Revista de Antropologia**. São Paulo: v. 64, n. 3, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ra/article/view/189647#:~:text=Ao%20concluir%20nossas%20forma%C3%A7%C3%B5es%20em,o%20racismo%20e%20o%20sexismo.> Acesso em 12 nov. 2022.

ALMEIDA, Fabio Sampaio de. **Uma docente em prova de seleção: entextualizações de performances corpóreo-discursivas**. Tese (Doutorado em Linguística Aplicada) - Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2014.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

_____. Entrevista concedida por Silvio Almeida, em 22/06/2020, ao **Programa Roda Viva**, da TV Cultura. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=L15AkiNm0Iw> Acesso em 24 jan. 2022.

BAHIA. **Edital n. 34, de 03 de maio de 2022**. Salvador: Universidade do Estado da Bahia, 2022. Disponível em: <http://www.concursodocente.uneb.br/DOCS/2022/EDITAL_034-2022/Edital%20034_2022%20-%20retifica%C3%A7%C3%A3o%20Concurso%20Docente%20Professor%20na%20Classe%20de%20Auxiliar%20nivel%20A%202022.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2022.

BALESTRIN, Luciana. América Latina e o giro decolonial. **Revista Brasileira de Ciência Política**. Brasília: mai – ago, n.11, 2013. p. 89-117.

BELEI, Renata A. O uso de entrevista, observação e videogravação em pesquisa qualitativa. **Cadernos de Educação FaE/PPGE/UFPel.** Pelotas [30]: 187-199, janeiro/junho, 2008. Disponível em: <http://www.ufpel.edu.br/fae/caduc/resumos_ed30.htm>

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pactos Narcísicos no Racismo: Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2002a.

_____. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: BENTO, M.A.S.; CARONE, Iray (Org.). **Psicologia Social do Racismo.** 2a Edição. Petrópolis: Editora Vozes, 2002b. p. 25-58.

_____. Branquitude e poder: a questão das cotas para negros. In: SANTOS, Sales Augusto dos. (Org.). **Ações afirmativas e o combate ao racismo nas Américas**. Brasília: MEC e UNESCO, 2007, p. 165-177.

_____. Notas sobre a expressão da branquitude nas instituições. In: BENTO, Maria Aparecida da Silva; SILVEIRA, Marly de Jesus; GIBRAN, Simone (Org.). **Identidade, branquitude e negritude.** Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades. São Paulo: Casapsi Livraria e Editora Ltda, 2014. p. 13-33.

BRASIL. **Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014.** Brasília: Diário Oficial da União, 10 jun. 2014. p. 3. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm> Acesso em: 17 nov. 2020.

_____. **Edital n. 01, de 19 de janeiro de 2015**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2015. Disponível em: <https://concursos.ufba.br/sites/concursos.ufba.br/concursos_anteriores/docentes/2015/editais/edital_docente-ufba_012015.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2022.

_____. **Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 41 (Inteiro Teor do Acórdão)**. Tem como objeto a Lei n. 12.990/2014, que 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 direta e indireta". Brasília: STF, 2017. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312447860&ext=.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2022.

_____. **Edital n. 01, de 11 de setembro de 2017**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2017a. Disponível em: <https://concursos.ufba.br/sites/concursos.ufba.br/files/edital_docente_retificado-012017_19-10-20171.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2022.

_____. **Edital n. 01, de 12 de março de 2018**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2018. Disponível em: <https://concursos.ufba.br/sites/concursos.ufba.br/files/docentes/edital_docente_ed012018_retificado_15_03_2018_site1.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2022.

_____. **Portaria Normativa n. 4**, de 06 de abril de 2018, que "regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014". Brasília: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). Secretaria de Gestão de Pessoas, 2018a. Disponível em: <http://www.dpu.def.br/images/stories/Infoleg/2018/04/10/portaria_mpog2.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2018.

_____. **Decreto n. 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Brasília: Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2018b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm>. Acesso em: 28 abr. 2022.

_____. **Edital n. 02, de 26 de dezembro de 2018**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2018c. Disponível em: <https://concursos.ufba.br/sites/concursos.ufba.br/files/docentes/edital_docente_no_02_2018_retificado_em_12_07_2019.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2022.

_____. **Edital n. 02, de 28 de maio de 2019**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2019. Disponível em: <https://concursos.ufba.br/sites/concursos.ufba.br/files/docentes/edital_docente_02.2019_para_o_site_-_retificado_em_18.01.2021_0.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2022.

BRITO, Yuri Santos de. **"Professora, que bom que você tá aqui": trajetórias e identidades de docentes de direito da ufba, unb e usp no contexto pós-cotas.** Dissertação (mestrado em Sociologia) – Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília. Brasília, 2019.

BRITTO JÚNIOR, A. F.; FERES JÚNIOR, N. **A utilização da técnica da entrevista em trabalhos científicos.** Evidência, Araxá, v. 7, n. 7, p. 237-250, 2011. Disponível em: <http://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/evidencia/article/view/200>

BRYLOWSKI, Laura Rose. **Como a teoria da branquitude influenciou pesquisadoras brancas entre 2012 e 2016**. Dissertação (Mestrado em Relações étnico-raciais) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca. Rio de Janeiro, 2018.

BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves. **Cotas Raciais em Concursos Públicos: A Gestão da Política Institucional da UFRJ na Reserva de Vagas a Negros em Cargos de Técnico Administrativo em Educação**. Dissertação (Mestrado em Relações étnico-raciais) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca. Rio de Janeiro, 2020.

BULHÕES, Lucas Mateus Gonçalves; ARRUDA, Dyego de Oliveira. Cotas Raciais em Concursos Públicos e a Perspectiva do Racismo Institucional. **NAU - A Revista Eletrônica Da Residência Social**, v. 11, p. 5, 2020.

CARDOSO, Lourenço. A branquitude acrítica revisitada e as críticas. In: Tânia M. P. Müller; Lourenço Cardoso. (Org.). **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil.** 1 ed. Curitiba: Appris, 2017.

CARNEIRO, Sueli Aparecida. **Mulheres em movimento**. Estudos Avançados, v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003.

_____. **A construção do outro como não-ser como fundamento do ser**. Tese (Doutorado em Filosofia da Educação) - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2005.

CARVALHO, José Jorge de. **As ações afirmativas como resposta ao racismo acadêmico e seu impacto nas ciências sociais brasileiras**. Teoria e Pesquisa, 42 e 43, janeiro - julho de 2003.

_____. O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro. **Revista USP**, São Paulo, n.68, p. 88-103, dezembro/fevereiro 2005-2006.

_____. Encontro de Saberes e descolonização: para uma refundação étnica, racial e epistêmica das universidades brasileiras. In: BERNARDINO-COSTA, Joaze; MALDONADO-TORRES, Nelson; GROSFOGUEL, Ramón. (Orgs.). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2018, p. 78-105.

CASTRO, Susana. **María Lugones, feminism decolonial e interseccionalidade**. *In:* CASTRO, Susana; MARIM, Caroline. Políticas de resistência: homenagem a María Lugones. Porto Alegre: Editora Fundação Fênix, 2020.

CÉSAIRE, Aimé. **Discurssinonimo oferecersinonimo oferecersinonimo oferecersinonimo oferecersinonimo oferecero sobre a negritude**. Belo Horizonte: Nandyala, 2010.

COSTA, Sérgio. O Branco como meta: apontamentos sobre a difusão do racismo científico no Brasil pós-escravocrata. **Estudos Afro-Asiáticos**, ano 28,n1\2\3, pp.47-68, jan-dez. 2006.

COURANT, Ansel Joseph. **Conscientização branca em espaços de capoeira: Percepções de privilégio entre brancos que convivem com negros.** Dissertação (mestrado em Estudos Étnicos e Africanos) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2018.

CURIEL, Ochy. **La nación heterosexual: análisis del discurso jurídico y el régimen heterosexual desde la antropologia de la dominación.** 1ª. Edição. Bogotá: ediciones lésbica y em la frontera, 2013.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe.** 1ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEUSDARA, Bruno; ROCHA, Décio. **Análise de Conteúdo e Análise do Discurso: aproximações e afastamentos na (re)construção de uma trajetória.** *Alea*, vol.7, n.2, p. 305-322, Jul/Dez, 2005.

DIAS FILHO, Marcos Napoleão do Rêgo Paiva; ARRUDA, Dyego de Oliveira. As cotas raciais e os desafios para o enegrecimento do corpo docente das universidades brasileiras: uma análise a partir do contexto da UFBA. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, [S.l.], v. 14, n. Ed. Especi, p. 78-102, out. 2022. ISSN 2177-2770. Disponível em: <https://abpnrevista.org.br/index.php/site/article/view/1445>. Acesso em: 07 nov. 2022.

DUARTE, Rosália. **Pesquisa Qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo.** Cadernos de Pesquisa, n. 115, p. 139-154, março, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/n115/a05n115.pdf>

EDGARDIGITAL. **Ações afirmativas, 15 anos: levantamento inédito aponta que metade dos servidores são negros.** Ufba em pauta, 2019. Disponível em: <https://ufba.br/ufba_em_pauta/acoes-afirmativas-15-anos-levantamento-inedito-aponta-que-metade-dos-servidores-sao> Acesso em: 18 nov. 2020.

FANON, Franz. **Pele negra, máscaras brancas.** Salvador: EdUFBA, 2008.

FERES JÚNIOR, J., CAMPOS, L.A., DAFLON, V.T., and VENTURINI, A.C. **Ação afirmativa: conceito, história e debates.** Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9786599036477>. Acesso em: 6 out. 2021.

GIORGI, Maria Cristina; ALMEIDA, Fábio Sampaio de; PAIVA, Maria Vitória Silva. **Mídia, Raça e a construção do suspeito: análise discursiva de notícia da Folha de São Paulo.** Domínios de Lingu@gem - v. 12, n. 1, p. 604 - 624, jan./mar. Uberlândia: 2018.

GOLDEMBERG, Mirian. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais.** 8 ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

GOMES, Nilma Lino. O movimento negro no Brasil: ausências, emergências e a produção dos saberes. **Revista Política e Sociedade.** Abril, 2011.

_____. **Alguns termos e conceitos presentes no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão**. Geledés, 13 mar. 2013. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/alguns-termos-e-conceitos-presentes-no-debate-sobre-relacoes-raciais-no-brasil-uma-breve-discussao/> Acesso em 21 de out. 2021.

GOMES DE OLIVEIRA, Megg Rayara. Nem ao centro, nem à margem: O lugar da bicha preta na história e na sociedade brasileira. In: GOMES DE OLIVEIRA, Megg Rayara. **Nem ao centro, nem à margem – corpos que escapam as normas de raça e gênero.** Salvador, Editora Devires, 2020.

GONÇALVES, Márcia Maria Santana. **As alquimias da brancura: análise de performances da Branquidade na série de TV *Breaking Bad*.** Dissertação (Mestrado em Relações étnico-raciais) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca. Rio de Janeiro, 2018.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: **Revista Ciências Sociais Hoje.** Anpocs, 1984, p. 223-244.

_____. A categoria político-cultural de amefricanidade. In: **Tempo Brasileiro**. Rio de Janeiro, nº. 92/93 (jan./jun.), 1988, p. 69-82.

GROSFÓGUEL, Ramón. **Para uma visão decolonial da crise civilizatória e dos paradigmas da esquerda ocidentalizada**. In: BERNARDINO-COSTA, Joaze; MALDONADO-TORRES, Nelson; GROSFOGUEL, Ramón. (Orgs.). Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico. Belo Horizonte: Autêntica, 2018, p. 55-77.

HALL, Stuart. Raça, o significante flutuante. **Revista Z Cultural**, ano VIII, vol.2, 2015. Disponível em: <http://revistazcultural.pacc.ufrj.br/raca-o-significante-flutuante%EF%80%AA/> Acesso em 06 jun. 2021.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, n. 5, p. 7-41, Campinas (SP): 2005. (Publicação original na Feminist Studies, v. 14, n. 3, outono, p. 575-599, 1988).

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2000: Características da população e dos domicílios.** Rio de Janeiro: IBGE, 2011. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/93/cd_2010_caracteristicas_populacao_domicilios.pdf> Acesso em: 8 jul. 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Sinopse Estatística da Educação Superior 2020**. Brasília: Inep, 2022a. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>. Acesso em 19 jun.

2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Sinopse Estatística da Educação Superior 2021**. Brasília: Inep, 2022b. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao>. Acesso em 13 dez. 2022.

JESUS, Camila Moreira de. A persistência do privilégio da brancura: Notas sobre os desafios na construção da luta antirracista. In: Tânia M. P. Müller; Lourenço Cardoso. (Org.). **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil.** 1 ed. Curitiba: Appris, 2017.

KILOMBA, Grada. **Memórias da Plantação**. Episódios de racismo cotidiano. Rio de Janeiro: Cobodó, 2019.

LABORNE, Ana Amélia de Paula. Branquitude e Colonialidade do Saber. **Revista da ABPN**. v. 6, n. 13, p. 148-161, mar – jun, 2014.

LADSON-BILLINGS, Gloria. "Discursos racializados e epistemologias étnicas". In: DENZIN, Norman K., LINCOLN, Yvonna S. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens.** Porto Alegre: Artmed, 2006.

LIMA, Adriana dos Santos Marmori. **Reitoria da UNEB divulga nota pública sobre Concurso Docente (Edital Nº 034/2022).** Uneb, 26 de abr. 2022. Disponível em: <https://agenciadecomunicacao.uneb.br/reitoria-da-uneb-divulga-nota-publica-sobre-concurso-docente-edital-no-034-2022/> Acesso em: 16 set. 2022.

LIMA, Ludmilla Lis Andrade de. **Vozes de mulheres negras: branquidade/trauma e vestígios/memórias do racismo.** Dissertação (Mestrado em Relações étnico-raciais) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca. Rio de Janeiro, 2020.

LONGHINI. Geni Daniela Núñez. Da cor da terra: etnocídio e resistência indígena. IN: **Revista tecnologia e Cultura**. Edição especial 10 anos do PPRER, 2021. Disponível em: <http://www.cefet-rj.br/attachments/article/195/revista_especialPPRER.pdf> Acesso em: 15 jan. 2022.

LUGONES, María. Rumo a um feminismo descolonial. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis: 22(3)/ 320, p. 935-952, set – dez, 2014.

_____. Subjetividade escrava, colonialidade de gênero, marginalidade e múltiplas opressões. Tradução de Susana de Castro. *In:* CASTRO, Susana; MARIM, Caroline. **Políticas de resistência: homenagem a María Lugones.** Porto Alegre: Editora Fundação Fênix, 2020.

MÃE, Valter Hugo. **A máquina de fazer espanhóis**. São Paulo: Biblioteca Azul, 2016.

MALDONADO-TORRES, Nelson. Analítica da colonialidade e da decolonialidade: algumas dimensões básicas. In: BERNARDINO-COSTA, Joaze; MALDONADO-TORRES, Nelson; GROSFOGUEL, Ramón. (Orgs.). **Decolonialidade e pensamento**

afrodiaspórico. Belo Horizonte: Autêntica, 2018, p. 27-54.

MARTINS, Elisamar Pereira; VILLELA, G. M. M.; GIORGI, M. C.; ALMEIDA, F. S. de. **Priorizar uma área não é matar outra?: uma análise discursiva de necropolíticas no campo da educação e pesquisa.** RBPAE - v. 36, n. 3, p. 1273 - 1296, set./dez. 2020.

MBEMBE, Achille. **Crítica da razão negra.** São Paulo: n-1 edições, 2018.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. **Concursos públicos federais para docentes e ações afirmativas para candidatos negros.** Cadernos de Pesquisa vol.50, n.175. São Paulo, Jan – Mar, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742020000100008&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 28 de outubro de 2020.

MELO, Willamys da Costa; SCHUCMAN, Lia Vainer. Mérito e mito da democracia racial: uma condição de (sobre)vivência da supremacia branca à brasileira. **Revista Espaço Acadêmico**, edição especial, fev. 2022.

MELUCCI, Alberto. **Por uma sociologia reflexiva.** Petrópolis: Vozes, 2009.

MINOSO, Yuderkis Espinosa. Fazendo uma genealogia da experiência: o método rumo a uma crítica da colonialidade da razão feminista a partir da experiência da América Latina. *In:* HOLANDA, Heloisa Buarque de. **Pensamento feminista hoje: debates decoloniais.** Rio de Janeiro: Editora Bazar do Tempo, 2020.

MIRANDA, Jorge Hilton de Assis. Branquitude invisível – Pessoas brancas e a não percepção dos privilégios: verdade ou hipocrisia? In: Tânia M. P. Müller; Lourenço Cardoso. (Org.). **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil.** 1 ed. Curitiba: Appris, 2017.

MUNANGA, Kabengele. **Políticas de ação afirmativa em benefício da população negra no Brasil: um ponto de vista em defesa das cotas**. *Sociedade e Cultura*, v. 4, n. 2, p. 31-43, 2001.

_____. **Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia.** Palestra proferida no 3º seminário Nacional das Relações Raciais e Educação – PENESB-RJ, 05 nov. 2003. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoes-de-raca-racismo-dentidade-e-etnia.pdf> Acesso em 21 de out. 2021.

NASCIMENTO, Tatiana. **Por uma "nova" gramática simplificada da violência racial**. Publicação na rede social Facebook, 19 jul. 2020. Disponível em: <https://m.facebook.com/tatiananascivento/photos/a.1751948228451522/2558118987834438/?type=3&comment_id=2558146901164980> Acesso em 10 de fev. 2022.

NUNES, Adelina M. Barbosa; DINIZ, Margareth. Branquitude e suas expressões na carreira de Magistério Superior. **Abatirá - Revista de Ciências Humanas e Linguagens**, v. 2, n. 4. Universidade do Estado da Bahia – UNEB/ Campus XVIII, Jul – Dez, 2021, p. 1 – 861.

OLIVEIRA, Luiz Fernandes de. **O que é uma educação decolonial.** Revista Nuevamérica (Buenos Aires), 149, 2016, p.35-39.

PEREIRA, Sumaya Saady Morthy; OLIVEIRA, Assis da Costa. **Rede Nacional de Assessorias Jurídicas Universitárias: História, Teoria e Desafios.** Revista da Faculdade de Direito da UFG, v.33, n.01, 2009. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/revfd/article/view/9807>. Acesso em: 8 set. 2021.

POTIGUARA, Eliane. **Metade cara, metade máscara**. Rio de Janeiro: Grumin, 3ª edição, 2018.

PRANDO, Camila Cardoso de Mello. A Criminologia Crítica no Brasil e os estudos críticos sobre branquidade. **Revista Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, Vol. 9, N. 1, p. 70-84, 2018.

QUIJANO, Anibal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: QUIJANO, Anibal. **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais, perspectivas latino-americanas.** Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 117-142.

_____. Colonialidade e Modernidade-Racionalidade. In: BONILLA, H. (Org.). **Os conquistados: 1492 e a população indígena das Américas.** SP: Hucitec, 2006.

Ramos, Alberto Guerreiro. **Introdução crítica à sociologia brasileira**. Rio de janeiro: Editora UFRJ, [1982] 1995.

RISTOFF, Dilvo. O novo perfil do campus brasileiro: uma análise do perfil socioeconômico do estudante de graduação. **Avaliação.** Campina. Sorocaba, SP. v.19, n.3, nov. 2014.

ROCHA, Décio; DAHER, Maria Del Carmen; SANT'ANNA, Vera Lúcia de A.. **A entrevista em situação de pesquisa acadêmica: reflexões numa perspectiva discursiva.** Cuiabá: EdUFMT, 2004: 165.

ROSA, Priscilla Teodósio. **Aspectos da branquidade e os atravessamentos da amabilidade artificiosa na mídia televisiva: o caso do RJ-Móvel**. Dissertação (Mestrado em Relações étnico-raciais) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca. Rio de Janeiro, 2018.

SANTOS, Adilson Pereira dos; ESTEVAM, Vanessa das Silva. As comissões de heteroidentificação racial nas instituições federais de ensino: panorama atual e perspectiva. **X Congresso Brasileiro de Pesquisadores Negros COPENE.** Uberlândia, 2018. Disponível em: <https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1538350288_ARQUIVO_TrabalhoversaoAdilson.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2022.

SANTOS, Edmilson Santos; GOMES, Nilma Lino; SILVA, Givânia Maria da; BARROS, Ronaldo Crispim Sena. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educação & Sociedade**, v. 42, 2020, p. 1-21.

SANTOS, Jocélio Teles dos; QUEIROZ, Delcele Mascarenhas. O impacto das cotas na Universidade Federal da Bahia (2004-2012). In: Jocélio Teles dos Santos (Org.). **O impacto das cotas nas universidades brasileiras (2004-2012)**. Salvador: CEAO, 2013. Disponível em: <http://www.redeacaoafirmativa.ceao.ufba.br/uploads/ceao_livro_2013_JTSantos.pdf>.

Acesso em 19 jun. 2022.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Helio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>. Acesso em 11 mar. 2023.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude hierarquia e poder na cidade de São Paulo.** 2ª. Edição. São Paulo: Veneta, 2014.

SHIVA, Vandana. **Oneness vs the 1%**: **shattering illusions, seeding freedom**. Queensland: Spinifex Press, 2018.

SILVA, Kenia Adriana Reis e; SANTANA, Carlos Eduardo. Espaços acadêmicos e a colonialidade: O pensamento decolonial como confronto às estruturas de poder. **Abatirá - Revista de Ciências Humanas e Linguagens**, v. 2, n. 4. Universidade do Estado da Bahia – UNEB/ Campus XVIII, Jul – Dez, 2021, p. 1 – 861.

SILVA, María Emilia Landaeta. A branquitude nas universidades e suas nuances na sociedade brasileira atual. **Abatirá - Revista de Ciências Humanas e Linguagens**, v. 2, n. 4. Universidade do Estado da Bahia – UNEB/ Campus XVIII, Jul – Dez, 2021, p. 1 – 861.

SILVA, Priscila Elisabete da. O conceito de branquitude: Reflexões para o campo de estudo. In: Tânia M. P. Müller; Lourenço Cardoso. (Org.). **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil.** 1 ed. Curitiba: Appris, 2017.

SILVA, Tatiana Dias. Gestão Pública na Zona do Não Ser: políticas públicas, igualdade racial e administração pública no Brasil. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 9, n. 2, p. 148-159, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/5347>

_____. Ação afirmativa e população negra na educação superior: acesso e perfil discente. **Texto para Discussão n. 2569/ Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. Rio de Janeiro: Ipea, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2569.pdf>. Acesso em: 5 out. 2021.

SMITH, Linda Tuhiwai. **A descolonizar las metodologías: Inverstigación y pueblos indígenas**. Santiago: Lom ediciones, 2016.

TEIXEIRA, Analba; SILVA, Ariana; FIGUEIREDO, Ângela. **Um diálogo decolonial na cidade Cachoeira, BA**- entrevista com Ochy Curiel. Vol 03, N. 04 - Out. - Dez., 2017. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/cadgendiv>.

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

VELAME, Fábio. Participação na mesa “Universidade Pública e o Privilégio da Branquitude” do I Seminário “Estudos da Branquitude” da Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB) em 24 de agosto de 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=gUqEWIbYWrU&t=31s> Acesso em 07 fev. 2022.

VILLELA, G. M. M. ; ALMEIDA, F. S. ; GIORGI, M. C.. O gênero discursivo live: tensões entre saberes acadêmicos e políticos ao vivo no instagram. Em: Décio Rocha; Bruno Deusdará; Poliana Arantes; Morgana Pessôa. (Org.). **Em discurso 3 ? Pesquisar com gêneros discursivos: interrogando práticas de formação docente.** 1ed. Rio de Janeiro: Cartolina. 2021.v. 3, p. 32-46.

Anexo A – Roteiro usado na entrevista exploratória

Nome: **Idade:**	
Raça/ cor (autoidentificação):	
Raça/ cor (heteroidentificação):	
Escolaridade:	
Cargo:	
Data de admissão:	
Naturalidade:	

Entrevista de maneira relativamente livre, tendo o cuidado de garantir como conteúdo a história da trajetória profissional do entrevistado, as experiências vividas ou observadas com relação à discriminação de gênero e raça, e a visão do entrevistado sobre as razões das desigualdades observadas com foco sobre as seleções para acesso à carreira docente.

Debates gerais sobre UFBA, racismo e cotas

1. Fale um pouco sobre a sua vivência na universidade (setores/unidades que esteve; envolvimento com pesquisa e extensão; política; graduação e pós-graduação; etc).
2. O que você descreveria como um problema da UFBA hoje? E virtude?
3. Na UFBA você tem contato com pessoas de origens raciais diversas? Como é este contato? Caso não tiver, por que você acha que não teve?
4. Você acha que tem racismo no Brasil? Se sim, de que forma ele aparece na UFBA?
5. Qual sua opinião sobre a adoção de políticas públicas voltadas para a inclusão de mulheres e negras/os no mercado de trabalho?
6. Você conhece ou sabe como funciona a Lei 12.990/2014, a chamada Lei de Cotas no Serviço Público?
7. Qual sua opinião sobre ela?

8. Como você avalia a relação entre justiça social e mérito acadêmico ou competência profissional nesta política afirmativa?
9. Você avalia que essa Lei impactará na universidade? De que forma?
10. E como impacta sobre as seleções para acesso à carreira docente?
11. Você percebe mudanças na UFBA após lei de cotas na seleção das/os docentes?

Debate sobre os editais e procedimentos da seleção

12. Como funciona o passo a passo da elaboração do edital às seleções para cada vaga? (quais instancias envolvidas; quem tem poder de decisão; qual o papel do NUSEL; obrigatoriedade ou não de comissões de concurso nas unidades; instituição e funcionamento das comissões de heteroidentificação).
13. Existe um modelo padrão de edital? Quem criou? Como foi a adaptação à lei de cotas?
14. Qual sua opinião sobre a divisão das vagas por área de conhecimento?
15. Como se deu a mudança para o modelo de unificação das vagas no edital?
16. O que você acha que motivou a interpretação da reserva de vagas sobre as áreas de conhecimento e não sobre o total de vagas oferecidas?
17. Caso haja uma pequena quantidade de vagas em disputa nos concursos docentes, você avalia que a UFBA deve tomar medidas complementares para garantir a execução da Lei? (editais com uma vaga apenas, creche e titular-pleno)
18. Você percebe diferenças na UFBA após a alteração dos editais? (concentração das vagas)
19. Quais os mecanismos usados pela UFBA para determinar a ordem de convocação e garantir o respeito à reserva de vagas nos casos de surgimento de novas vagas com aproveitamento das seleções já realizadas?
20. A UFBA publiciza essas atualizações?
21. Você consegue elencar hipóteses para o não preenchimento das vagas destinadas para cotistas?

Debate sobre a seleção docente e branquitude

22. O que você acredita que a instituição deve buscar nos próximos docentes a serem contratados?
23. Qual o significado da condição de branca/o numa seleção? Você acha que brancas/os no Brasil consideram relevantes suas identidades raciais para uma seleção?
24. Qual o significado da condição de negra/o numa seleção? Você acha que negras/os no Brasil consideram relevantes suas identidades raciais para uma seleção?
25. Você avalia que a aparência conta? E as posturas e atitudes? Como? E para você?
26. Você acha que as/os brancos têm alguma facilidade? Se sim, em quais situações?
27. Tem alguma experiência ou vivência que impactou sua percepção dessas vantagens ou desvantagens?
28. Consegue relatar situações de racismo que você já presenciou ou soube? [Caso tenha presenciado] Como aconteceu? Como você reagiu à situação? E as pessoas que estavam perto?
29. O que significa ser branco no Brasil? Colocar antes da questão 23!
30. Você já refletiu sobre os efeitos de um ambiente de maioria branca e/ou masculina em mulheres e/ou negros? E especificamente sobre esses efeitos nas seleções?

Debate sobre o combate às desigualdades raciais no acesso à carreira docente:

31. Quem deve combater o racismo?
32. O que a UFBA poderia fazer para corrigir a situação de desvantagem experimentada pelos negros?
33. Qual o papel das/os servidoras/es técnicos administrativos educacionais?
34. Qual o papel das/os servidoras/es docentes?

Conclusão:

35. Antes da realização dessa entrevista, você já havia feito alguma reflexão sobre a sua condição racial? Se sim, quando? Por quê? E sobre as vantagens ou desvantagens?
36. Na sua opinião, de que maneiras a sua condição racial influenciou a sua trajetória profissional até aqui? E sobre a sua condição de gênero?
37. Você avalia já ter vivenciado algum privilégio com base em raça/gênero?
38. Você avalia já ter vivenciado alguma discriminação com base em raça/gênero?
39. Para você, o que significa sua condição racial, e de gênero, [ser branco/negro; ser homem/mulher] enquanto trabalhador da universidade? E na operacionalização dos concursos públicos?
40. Alguma parte da entrevista causou desconforto para você? Por que?
41. Tem algo mais para acrescentar? Sugestões, comentários?

Anexo B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, _____, portador(a) da Cédula de Identidade nº. _____ declaro, por intermédio deste termo, que voluntariamente aceitei participar da pesquisa intitulada "*UFBA EM MOVIMENTO? UMA ANÁLISE DA BRANQUITUDE E PRIVILÉGIO BRANCO NA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE COTAS PARA DOCENTE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA*", realizada pelo mestrando em Relações Étnico-raciais do CEFET/RJ, Marcos Napoleão do Rêgo Paiva Dias Filho; e orientada pelo Dr. Dyego de Oliveira Arruda (professor efetivo do CEFET/RJ).

Ademais, declaro que a mim foram expostos pelo supracitado mestrando, ao longo da minha participação na pesquisa, os seguintes detalhes:

(I) a pesquisa tem caráter estritamente acadêmico, de tal modo que os dados por mim fornecidos ao pesquisador serão usados para fins estritamente científicos;

(II) os meus dados não serão fornecidos a terceiros em hipótese alguma. Apenas o mestrando e respectivo orientador acima citados terão acesso aos dados por mim fornecidos ao longo da presente pesquisa;

(III) a minha identidade será preservada em quaisquer circunstâncias em que o pesquisador utilizar os dados do estudo, seja para a redação da dissertação de mestrado ou para a redação e publicação de artigo científico em periódico especializado.

Não obstante, declaro ainda que ocorreram as seguintes particularidades ao longo da minha participação no estudo em tela:

(I) A pesquisa destinou-se a analisar as formas como a branquitude, racismo e privilégios operam nas estruturas mobilizadas para a execução da política de cotas para docentes na UFBA;

(II) Fui submetido a uma entrevista em profundidade, de tal modo que o áudio da entrevista foi gravado, pelo pesquisador, com o meu consentimento;

(III) As perguntas feitas pelo pesquisador ao longo da entrevista, não foram invasivas; e não representaram qualquer tipo de constrangimento à minha honra e/ou dignidade;

(IV) Recebi uma via do presente termo para que fique sob minha guarda, assinada pelo mestrando responsável pela pesquisa;

(V) Eu sou convidado(a) a participar deste estudo. Eu sei que a participação neste estudo é absolutamente voluntária. Eu tenho o direito de me recusar a participar ou desistir em qualquer ponto deste estudo.

Assim sendo, por ser expressão da verdade, firmo o presente termo, concordando de modo voluntário com os aspectos acima pontuados.

Salvador/ BA, ___ de _____ de 2022

_____

(Participante da pesquisa)

_____

Marcos Napoleão do Rêgo Paiva Dias Filho
Mestrando em Relações Étnico-raciais
CEFET/RJ

Anexo C – Roteiro de entrevista adaptado para as unidades de ensino

Nome:	
Idade:	
Raça/ cor (autoidentificação):	
Raça/ cor (heteroidentificação):	
Escolaridade:	
Cargo:	
Data de admissão:	
Naturalidade:	

1. Fale um pouco sobre a sua experiência na realização de concursos para docente na universidade (qual setor; quanto tempo; equipe envolvida; quais as funções assumidas).
2. Você conhece ou sabe como funciona a Lei 12.990/2014, a chamada Lei de Cotas no Serviço Público?
3. Qual sua opinião sobre ela?
4. E como impacta sobre as seleções para acesso à carreira docente?
5. Qual sua opinião sobre a divisão das vagas por área de conhecimento?
6. O que você acha que motivou a interpretação da reserva de vagas sobre as áreas de conhecimento e não sobre o total de vagas oferecidas?
7. O que você descreveria como um problema dessas seleções hoje? E virtude?
8. Você consegue elencar hipóteses para o não preenchimento das vagas destinadas para cotistas?
9. Qual o significado da condição de branca/o numa seleção? Você acha que brancas/os no Brasil consideram relevantes suas identidades raciais para uma seleção?
10. Qual o significado da condição de negra/o numa seleção? Você acha que negras/os no Brasil consideram relevantes suas identidades raciais para uma seleção?
11. Você avalia que a aparência conta? E as posturas e atitudes? Como? E para você?
12. Você acha que as/os brancos tem alguma facilidade? Se sim, em quais situações?

13. Tem alguma experiência ou vivência que impactou sua percepção dessas vantagens ou desvantagens?
14. Consegue relatar situações de racismo que você já presenciou ou soube? [Caso tenha presenciado] Como aconteceu? Como você reagiu à situação? E as pessoas que estavam perto?
15. Você já refletiu sobre os efeitos de um ambiente de maioria branca e/ou masculina em mulheres e/ou negros?
16. Você presenciou alguma das seguintes situações em seleções (Injustiças na seleção: acesso a informações privilegiadas como pontos, previsão de datas e perfil da banca; manipulação das notas por meio dos critérios subjetivos; aprovação de apenas 01 candidato/a; perfil desejável de candidato/a; pareceres subjetivos)
17. O que a UFBA poderia fazer para corrigir a situação de desvantagem experimentada pelos negros?
18. Qual o papel das/os servidoras/es técnicos administrativos educacionais?
19. Qual o papel das/os servidoras/es docentes?

Finalização:

20. Antes da realização dessa entrevista, você já havia feito alguma reflexão sobre a sua condição racial? Se sim, quando? Por quê? E sobre as vantagens ou desvantagens?
21. Para você, o que significa sua condição racial, e de gênero, [ser branco/negro; ser homem/mulher] enquanto trabalhador da universidade? E na operacionalização dos concursos públicos?
24. Alguma parte da entrevista causou desconforto para você? Por que?
25. Tem algo mais para acrescentar? Sugestões, comentários?