

Volume 40  
Número 3  
Ano 2025  
Id e59123

Artigo Original

DOI: 10.1590/s0102-6992-20254003e59123

## “Se não é igual a gente, não vai entrar”: branquitude e cotas em concursos para o magistério federal

### Dyego de Oliveira Arruda

Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

email: dyego.arruda@gmail.com  
orcid: 0000-0002-9514-284X

### Marcos Napoleão do Rêgo Paiva Dias Filho

Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil.

email: marcosnpd@gmail.com  
orcid: 0000-0003-3416-9288

### Gabriela dos Santos Coutinho

Colégio Pedro II, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

email: gabriela.gsc@gmail.com  
orcid: 0000-0001-8232-7186

### Talita de Oliveira

Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

email: talita.oliveira@cefet-rj.br  
orcid: 0000-0002-6070-9092

Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da Licença Creative Commons Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

Recebido em: 30/07/2025  
Aprovado em: 02/12/2025



Editoria: Eduardo Dimitrov

# “Se não é igual a gente, não vai entrar”: branquitude e cotas em concursos para o magistério federal

Dyego de Oliveira Arruda, Marcos Napoleão do Rêgo Paiva Dias Filho, Gabriela dos Santos Coutinho, Talita de Oliveira

**Resumo:** Este artigo objetiva analisar os mecanismos da branquitude que influenciam a implementação de cotas raciais nos concursos para a carreira docente em instituições públicas federais de ensino, de modo a manter os privilégios do grupo racial branco. Em termos metodológicos, a pesquisa apresentou uma abordagem qualitativa e crítica, em que foram realizadas cinco entrevistas em profundidade com servidores Técnico-Administrativos em Educação (TAE) de uma universidade federal, que já assessoraram concursos para magistério, os quais previam a aplicação de cotas raciais. Os resultados da pesquisa apontaram que as articulações da branquitude desdobraram-se no reforço da ideia de tradicionalismo inerente à universidade, na mobilização de redes de influência para a estruturação das etapas do concurso – incluindo a definição dos temas das provas e a composição das bancas examinadoras –, além da condução de processos avaliativos que pavimentaram caminhos para que pessoas brancas fossem aprovadas no concurso, mesmo quando a vaga estava destinada à cota racial.

**Palavras-chave:** branquitude; ações afirmativas; cotas raciais; concursos públicos; carreira docente.

**Abstract:** This article seeks to examine the mechanisms of whiteness that influence the implementation of racial quota policies in faculty recruitment processes at federal public higher education institutions, with the aim of preserving the privileges of the white racial group. Methodologically, the study adopted a qualitative and critical approach, based on five in-depth interviews conducted with Technical-Administrative in Education (TAE) staff at a federal university, all of whom had previously assisted in faculty selection processes that included racial quotas. The findings reveal that the operations of whiteness are articulated through the reinforcement of a discourse of traditionalism purportedly intrinsic to the university, the mobilization of influence networks to shape various stages of the selection process – including the determination of exam topics and the composition of evaluation committees – and the orchestration of assessment procedures that ultimately facilitated the approval of white candidates, even in positions reserved under the racial quota system.

**Keywords:** whiteness; affirmative action; racial quotas; public service entrance exams; teaching career.

---

## Introdução

A composição racial do corpo docente nas instituições de ensino superior brasileiras revela uma assimetria persistente entre quem ensina e quem compõe a sociedade (Coutinho e Arruda, 2022). Segundo o último Censo Demográfico do IBGE (2022), pessoas negras (pretas e pardas) representam 55,5% da população do país, mas apenas um em cada cinco professores universitários em exercício se autodeclara pertencente a este grupo racial, conforme dados do Censo da Educação Superior, realizado em 2024 pelo INEP (2025). Essa discrepância expõe um descompasso estrutural na distribuição de oportunidades acadêmicas e profissionais, além de evidenciar que o avanço das políticas de inclusão ainda não se traduziu plenamente na renovação dos quadros docentes das universidades brasileiras (dos Santos *et al.*, 2021).

O cenário acima descrito se torna ainda mais complexo quando observamos a intersecção entre raça e gênero. Embora as mulheres negras constituam a maior parte das pessoas negras que alcançam o nível de doutorado, elas continuam sub-representadas entre os docentes universitários (CGEE - Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2025). Apesar de o gênero não constituir o foco analítico central deste texto, essa dimensão não pode

ser ignorada, pois revela como a exclusão racial na academia opera de forma articulada com os demais marcadores sociais da diferença (Alencar, 2021).

Ao examinar as dinâmicas acima sumarizadas, o presente artigo tem como objetivo analisar os mecanismos a partir dos quais a branquitude exerce influência na implementação da política de cotas raciais nos concursos para a carreira docente em instituições públicas federais de ensino, de modo a (re)produzir a condição de privilégio do grupo racial branco.

Em linhas gerais, podemos considerar a branquitude como um conceito que se notabilizou de maneira considerável nas ciências sociais ao longo dos últimos anos, referindo-se ao conjunto de elementos característicos da identidade partilhada e sistematicamente reforçada por pessoas brancas (Cardoso, 2022). No entender de Jorge Miranda (2017, p. 65), a branquitude 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”.

Ao configurar-se como produto de processos históricos e sociais, a branquitude faz com que pessoas brancas monopolizem espaços de poder na estrutura social, ao passo que os sujeitos marcados como “outros”, a exemplo de pessoas negras (pretas e pardas), são relegados aos lugares de precariedade e invisibilização (Kilomba, 2019; Longhini, 2021).

Existe um silêncio sobre a condição de privilégio compulsoriamente conferida às pessoas brancas, o que faz com que o indivíduo branco – e tudo que lhe é característico – seja tomado como padrão e norma (Courant, 2018). De toda maneira, essa normalização do branco, embora silenciosa, não é ocasional, afinal, trata-se de uma condição sistematicamente reforçada, tal como se houvesse uma espécie de pacto de autopreservação entre indivíduos brancos – o pacto narcísico da branquitude, nos termos de Cida Bento (2022) – que reforça a condição de poder e privilégio do grupo racial branco.

Uma das ações historicamente reivindicadas pelos movimentos sociais negros para quebrar esse ciclo vicioso dos privilégios da branquitude são as políticas de cotas (ou reserva de vagas). Conforme apontam Feres Júnior *et al.* (2018), as cotas representam um poderoso instrumento que possibilita que grupos invisibilizados – tais como as pessoas negras – acessem os espaços da universidade, do mercado de trabalho e mesmo do serviço público, promovendo processos de reparação e correção de desigualdades historicamente engendradas.

No contexto brasileiro, as cotas começaram a ser instrumentalizadas para viabilizar o acesso de pessoas negras e em condição de vulnerabilidade socioeconômica ao ensino superior em universidades públicas. As primeiras experiências de reserva de vagas em vestibulares para cursos de graduação ocorreram a partir de 2001, com o caso pioneiro das universidades vinculadas ao governo do Estado do Rio de Janeiro (Feres Júnior *et al.*, 2018). No plano federal, as cotas passaram a ser uma imposição legal às instituições federais de ensino a partir de 2012, com a promulgação da Lei nº 12.711, que reservou 50% das vagas para pessoas egressas de escola pública, em condição de vulnerabilidade socioeconômica e autodeclaradas negras e indígenas («Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012», 2012). Em 2023, o referido dispositivo foi complementado pela Lei nº 14.723, passando a também contemplar quilombolas no escopo das vagas reservadas («Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023», 2023).

Como desdobramento da Lei nº 12.711/2012, no ano de 2014, foi promulgada a Lei nº 12.990, que determinou a reserva, às pessoas negras, de 20% do total de vagas em concursos para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União («Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014», 2014). Anos depois, em 2025, essa legislação foi alterada pela Lei nº 15.142, que ampliou o percentual de vagas reservadas para 30% e incluiu pessoas indígenas e quilombolas

também como sujeitos de direito das políticas de reserva de vagas nos concursos públicos federais, além de estender a reserva para processos seletivos simplificados («Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025», 2025).

Há uma série de estudos – tais como Mello e Resende (2019); dos Santos *et al.* (2021); Coutinho e Arruda (2022); Dias Filho e Arruda (2022) – que apontaram que as cotas raciais em concursos públicos, mesmo representando uma imposição legal há mais de uma década, ainda não possibilitaram uma ampliação consistente da presença de pessoas negras em cargos públicos, sobretudo naqueles considerados mais elitizados, tal como é a realidade da carreira do magistério federal. Esses mesmos autores são unânimes ao sugerirem que a branquitude, naturalizada nos espaços de poder da administração pública federal brasileira, é a grande responsável por empreender articulações para que os efeitos das políticas de cotas raciais em concursos públicos sejam minimizados ou até anulados.

Porém, quais as nuances e características dessas articulações perpetradas pela branquitude ao longo da implementação das cotas raciais em concursos considerados elitizados, a exemplo dos certames para a carreira do magistério em universidades públicas federais?

Ao partir do problema de pesquisa acima delineado, o presente artigo lança luz nos procedimentos que guiam os concursos para o magistério federal<sup>1</sup>, em que os critérios consignados nos editais, bem como as próprias etapas avaliativas das candidaturas são conduzidas por comissões e/ou bancas examinadoras majoritariamente brancas, que acabam por (re)produzir os privilégios e pactos da branquitude, materializados em resultados em que “*se [o candidato] não é igual a gente, não vai entrar [no cargo público]*”, conforme enunciou o trecho que dá título ao presente manuscrito, relatado por um dos interlocutores a partir dos quais os dados da pesquisa foram gerados.

As reflexões presentes neste artigo se revestem de singular importância, uma vez que, à época de sua elaboração, as cotas raciais em concursos públicos haviam sido recentemente modificadas pelas disposições da Lei nº 15.142/2025. Nesse ínterim, há um intenso processo por parte de segmentos da sociedade, principalmente ligados aos movimentos sociais e à Academia, para pensar estratégias que tornem a reserva de vagas para pessoas negras em concursos para o magistério federal mais efetiva. Portanto, este estudo almeja fortalecer esse processo de aprimoramento da implementação das cotas raciais em concursos públicos para carreiras acadêmicas, entendendo o quão cruciais esses dispositivos são para transformar as universidades, descolonizando o lugar hegemônico que a branquitude possui nesses espaços.

## Procedimentos metodológicos da pesquisa

Esta pesquisa foi construída a partir de uma abordagem qualitativa, que tem como perspectiva uma compreensão profunda e detalhada de fenômenos complexos que se desdobram em contextos sociais (Tuzzo *et al.*, 2024). Nesse contexto, considerando o objetivo geral que dá sustentação a este artigo, entendemos que a compreensão das articulações da branquitude carece de uma abordagem metodológica que possibilite um olhar minucioso sobre o comportamento, os pactos partilhados e as intencionalidades do grupo racial branco, quando este se depara com uma política pública, tal como as cotas raciais em concursos públicos, que possui o potencial de confrontar os privilégios historicamente naturalizados por pessoas brancas (Pereira e Schucman, 2025).

Quando nos dedicamos à definição das questões metodológicas da pesquisa, partimos da premissa de que o pressuposto da neutralidade não seria compatível com o tipo de investigação que pretendíamos desenvolver. Dessa forma, nos ancoramos na perspectiva

---

1: O magistério federal está subdividido em três carreiras, conforme a Lei nº 12.772/2012: a carreira de magistério superior (MS), a de magistério do ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT) e a de professor titular-livre.

de Kilomba (2019), que pondera que o fazer científico não deve estar apartado das subjetividades, trajetórias e compromissos ético-políticos dos sujeitos que estão na condição de produtores do conhecimento. Assim, é fundamental demarcar que as/os autoras/es deste artigo são pessoas comprometidas com a luta antirracista, com inserção no campo dos estudos e pesquisas sobre relações étnico-raciais.

Marcos Napoleão do Rêgo Paiva Dias Filho, primeiro coautor deste artigo, foi o principal interlocutor para o processo de obtenção dos dados empíricos da pesquisa, é um homem autodeclarado branco, servidor da carreira de Técnico-Administrativo em Educação (TAE) de uma universidade federal localizada no Nordeste brasileiro. Foi a partir de sua inserção profissional que começamos a pavimentar os caminhos para realizar entrevistas em profundidade, de modo a compreender como as articulações da branquitude se desdobram nos concursos para o magistério superior.

A despeito de as nossas entrevistas em profundidade estarem calcadas no contexto de uma universidade federal específica, não compreendemos a presente investigação como um estudo de caso, afinal, partimos da perspectiva de que a maneira como os concursos para magistério se estruturam, bem como a hegemonia da branquitude na operacionalização desses certames são aspectos estruturalmente determinados, ou seja: podem atravessar uma série de universidades públicas federais, de modo a (re)produzir os privilégios da branquitude cristalizados na carreira universitária (Dias Filho e Arruda, 2022).

De toda maneira, destacamos a relevância de novas pesquisas que almejem descortinar as articulações da branquitude em torno da implementação das políticas de cotas em concursos públicos, tendo como escopo o esforço de adensar este debate, que ainda é embrionário nas ciências sociais latino-americanas. Estamos, portanto, diante de um campo que demanda estudos replicados em variadas instituições públicas federais de ensino, de modo a confirmar, refinar ou tensionar a ideia de que a branquitude engendra mecanismos que (re)produzem privilégios do grupo racial branco no âmbito da carreira universitária brasileira.

Do ponto de vista metodológico, optamos pela realização de entrevistas em profundidade com servidores da carreira de Técnico-Administrativo em Educação (TAE) de uma universidade federal que, em suas respectivas unidades acadêmicas de lotação, atuaram nos processos de elaboração e condução de editais de concurso para o magistério federal que incluíram vagas reservadas a pessoas negras, nos termos da Lei nº 12.990/2014.

Em síntese, a escolha da categoria TAE como o grupo de interlocutores para as entrevistas em profundidade se motivou pelos seguintes fatores: (a) a possibilidade de obtermos informações não mediadas pelos interesses da categoria docente, a principal implicada pela política de cotas; (b) o cenário em que poderíamos dialogar com o grupo de servidores que, por oferecerem apoio em todas as etapas do concurso público, conhecem, em detalhes e a partir de uma perspectiva ampla, todas as nuances das articulações que podem ocorrer nesses certames; e (c) a facilidade de diálogo com a categoria TAE, da qual também pertence o primeiro coautor do artigo, conforme já destacamos anteriormente.

Para a realização das entrevistas, estabelecemos contatos com potenciais interlocutores, que foram entrevistados na medida em que se disponibilizaram a participar da atividade. Além disso, é importante registrar que tentamos diálogo com servidores TAEs de diferentes unidades acadêmicas da universidade federal em questão, de modo a obter a maior diversidade possível de olhares sobre o tema da pesquisa. Vale salientar ainda que o convite para contribuir com a pesquisa foi endereçado a servidores de diferentes pertencimentos raciais. De toda forma, a maioria das pessoas que toparam participar da pesquisa se autodeclararam negras (pretas ou pardas), o que sugere o compromisso ético-político deste grupo em denunciar as articulações que fazem com que as cotas raciais em concursos não tenham os seus resultados concretizados.

Ao todo, realizamos cinco entrevistas com TAEs que já atuaram em concursos para o magistério nas seguintes unidades da universidade: Faculdade de Medicina, Faculdade de Educação, Escola Politécnica e Instituto de Letras. Na medida em que aceitaram conceder a entrevista, apresentamos a cada um dos interlocutores um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que continha detalhes da pesquisa e o compromisso de que a pessoa não seria, em hipótese alguma, identificada nominalmente. Em função disso, na sequência deste artigo, iremos fazer menção aos nossos interlocutores como Entrevistado 1, 2, 3, 4 e 5.

Utilizamos um roteiro para a realização das entrevistas, com perguntas sobre detalhes dos concursos e os potenciais caminhos, à ótica dos TAEs, a partir dos quais a branquitude atua para (re)produzir os seus privilégios, principalmente por meio do comportamento dos docentes – predominantemente brancos – que compõem as bancas examinadoras desses concursos.

Providenciamos a gravação em áudio das entrevistas e a posterior transcrição do conteúdo das falas, com a anuência dos participantes. Das cinco entrevistas, quatro foram realizadas nas próprias salas de trabalho dos TAEs, ao passo que uma foi realizada fora do ambiente da universidade, nas dependências de uma associação. Em média, cada entrevista durou 60 minutos. Dentre as cinco pessoas entrevistadas, apenas uma se autodeclarou branca (a despeito de sublinhar, em vários momentos, que pertencia a uma família miscigenada), enquanto outra pessoa se autodeclarou parda. As três pessoas restantes se autodeclararam pretas. A Tabela 1 apresenta o pertencimento racial autodeclarado pelas pessoas entrevistadas.

Tabela 1: Pertencimento racial autodeclarado pelas pessoas entrevistadas. Fonte: Elaborado pelos autores (2025)

| <b>Pessoa entrevistada</b> | <b>Cor/Raça autodeclarada</b> |
|----------------------------|-------------------------------|
| Entrevistado 1             | Branco                        |
| Entrevistado 2             | Preto                         |
| Entrevistado 3             | Pardo                         |
| Entrevistado 4             | Preto                         |
| Entrevistado 5             | Preto                         |

A análise das entrevistas foi conduzida a partir da compreensão aprofundada tanto daquilo que foi enunciado pelos TAEs quanto dos eventuais silêncios e interditos, ou seja: em muitos casos, as hesitações e não-ditos por parte dos nossos interlocutores foram aspectos considerados relevantes no processo de análise do material. Dessa forma, partimos da perspectiva de que aquilo que os sujeitos enunciam – ou mesmo o que deixam de enunciar – é carregado de relações de poder e intencionalidades (Rocha *et al.*, 2004).

Logo quando nos dedicamos à primeira entrevista, percebemos o quanto as pessoas sentiam considerável hesitação em falar sobre aspectos da branquitude nas universidades. Em muitos casos, as falas vinham carregadas de certo medo, em que os interlocutores tentavam se valer de figuras de linguagem (tais como metáforas e metonímias), tamanho o receio e dificuldade de nominar as articulações e eventuais artimanhas da branquitude nos concursos para magistério. Sendo assim, percebemos que as cinco entrevistas só foram possíveis em função da confiança despertada pelo primeiro coautor do artigo, também servidor TAE.

Ao longo das entrevistas, nos deparamos com questionamentos do tipo: “você vai tomar cuidado para não revelar o meu nome nisso, não é?”. Portanto, para não correremos o risco de ferir o compromisso de confidencialidade assumido com os nossos interlocutores, tomamos o cuidado, ao longo deste texto, de não mencionar detalhes que pudessem

identificar as pessoas, incluindo os aspectos sociodemográficos para além da autodeclaração racial, esta última considerada relevante para as análises da pesquisa.

É importante sublinhar que muitas das hesitações manifestadas pelas pessoas entrevistadas podem ter decorrido do próprio pertencimento racial do entrevistador, um homem branco. A despeito de o entrevistador possuir atuação institucional em defesa das políticas de cotas, ainda assim tratava-se de um corpo branco na condição de interlocutor de temas sensíveis, que foram desnudados por um grupo de entrevistados majoritariamente negro. Logo, o fato de pessoas brancas terem se esquivado de participar da presente pesquisa é um dado, por si só, revelador dos pactos de autopreservação partilhados pelo grupo racial branco, conforme discutiremos na próxima seção deste artigo.

## **Concepções teóricas sobre branquitude: uma radiografia da identidade do branco**

Compreender as características da branquitude implica considerá-la um conceito sociológico que está fundamentalmente ligado à ideia de privilégio, naturalizada desde o período colonial pelo grupo racial branco. No entender de Silva:

[...] 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. (Silva, 2017, p. 28).

O branco, dessa forma, se apresenta como o ser humano universal responsável por transformar em senso comum um conjunto de discursos e práticas que, de acordo com Mbembe (2018, p. 61), encara o “negro enquanto sujeito racial e exterioridade selvagem, passível de desqualificação moral e de instrumentalização prática”. Assim sendo, pode-se depreender que a lógica da branquitude é o elemento que fortalece o racismo enquanto sistema de opressão que explora e subalterniza os corpos negros, que por sua vez estão na base dos ciclos de acumulação e superexploração capitalistas (Theodoro, 2022).

Dias Filho (2022) sugere que a branquitude é um construto teórico-analítico calcado em sete categorias estruturantes, conforme sistematizado no quadro abaixo:

Tabela 2: Categorias teórico-analíticas estruturantes do debate sobre branquitude. Fonte: Elaborado pelos autores com base em Dias Filho (2022).

| Categoria                                             | Descrição                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Norma universal                                       | A branquitude europeia e estadunidense é imposta como padrão de humanidade, em que o homem branco, cis, hétero e cristão é visto como ser humano, ao passo que as demais identidades são tomadas como inferiores.                                  |
| Identidade neutra                                     | Compreende a branquitude como uma posição não racializada, ou seja: a raça é utilizada somente para a classificação dos não brancos.                                                                                                               |
| Identidade por conveniência                           | A branquitude deixa de ser neutra e universal para reivindicar suas especificidades quando se sente ameaçada. Essa ameaça ocorre, por exemplo, quando se conclama que a condição das pessoas brancas e pobres é suficiente para o acesso às cotas. |
| Fantasia da superioridade racial branca               | A branquitude se autodenomina 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.         |
| 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.                                                                                                     |
| Construto heterogêneo                                 | A branquitude se materializa de formas diversas, a depender dos contextos territoriais e históricos das diferentes sociedades modernas.                                                                                                            |
| Privilégios materiais e simbólicos ou vantagem racial | Os privilégios materiais e simbólicos compõem o chamado “privilégio branco”, que tem uma dimensão compulsória e relega vantagens consistentes às pessoas brancas, ainda que essas vantagens não estejam necessariamente calcadas em mérito.        |

Bento (2022), ao teorizar sobre o pacto narcísico da branquitude, evidencia que existe um silêncio sobre o branco, uma espécie de acordo tácito entre os brancos para se favorecerem nas relações sociais e para não se reconhecerem como parte estruturante das desigualdades raciais no Brasil.

Mesmo que pessoas brancas não atuem de maneira intencional para fortalecer a lógica da branquitude, ainda assim elas acabam por se beneficiar desse sistema, auferindo vantagens concretas e materiais muito evidentes (Schucman, 2014). O fato, por exemplo, de uma pessoa branca ser a escolhida em um processo seletivo disputadíssimo para uma boa vaga de emprego, em um contexto em que os responsáveis por conduzir essa seleção são majoritariamente brancos, perfaz uma circunstância que evidencia a maneira como o pacto narcísico da branquitude opera e se traduz em vantagens concretas para o grupo racial branco.

É interessante constatar que a branquitude, embora tenha efeitos materiais concretos, ainda assim consegue se escamotear sob o manto das ideias de mérito e impessoalidade (Theodoro, 2022). Nesse sentido, sempre emergem discursos de merecimento quando se está diante de contextos em que a branquitude é hegemônica. Por outro lado, quando pessoas negras, a despeito de seus esforços individuais, não conseguem romper as barreiras que lhes são impostas pelo racismo para obter melhores oportunidades de estudo ou trabalho, são difundidas noções de falta de esforço e incompetência.

Segundo Telles (2003), a cultura racista somada à hiperdesigualdade e ao que chamou de barreiras discriminatórias invisíveis seriam os fatores que, juntos e articulados, são os responsáveis pela desigualdade racial que imobiliza, na base da pirâmide socioeconômica, os sujeitos não brancos. Em suma, podemos compreender as barreiras discriminatórias invisíveis como o conjunto de forças não nomeadas, presentes nas entrelinhas, que atuam como uma espécie de trava ao processo de ascensão social de sujeitos considerados indesejados nos espaços monopolizados pela branquitude.

Bento (2022) lembra que a materialização da branquitude em contextos institucionais não está apenas ligada à ocupação de posições de poder por pessoas brancas em instituições públicas e privadas, mas também à atuação dessas instituições para interferir nas políticas e iniciativas antirracistas, interditando as presenças negras nos lugares de prestígio. Dessa forma, a branquitude institucional, segundo a autora, foi uma das principais barreiras à efetividade das políticas antirracistas ao longo das últimas décadas,



principalmente desde o surgimento das políticas de reserva de vagas nas universidades e no serviço público.

No contexto institucional acadêmico, a branquitude opera como uma força estruturante que restringe o acesso de pessoas negras aos lugares de produção e validação do conhecimento. Nesse sentido, a noção de epistemicídio, formulada por Carneiro (2003), nos ajuda a compreender esse mecanismo que neutraliza, desumaniza e subalterniza as memórias e saberes afrodiaspóricos, ao mesmo tempo em que fortalece um modelo eurocêntrico de ciência. A manutenção desse horizonte epistemológico, respaldado por grupos conservadores, legitima formas veladas de racismo nas universidades e sustenta a exclusão de intelectuais negros dos espaços de autoridade científica, sobretudo quando essa intelectualidade intersecciona a dimensão racial com a de gênero, conforme alertam Gonzalez (1984) e Collins (2019).

Diante desse cenário, a defesa do enegrecimento da docência, tal como proposto por Coutinho e Arruda (2022), evidencia que a sub-representação de negros, indígenas e quilombolas em cargos docentes não deriva de falta de capacidade individual, mas de uma racionalidade colonial que molda as instituições de ensino superior. Reconhecer essa estrutura é, notadamente, o primeiro passo para transformá-la. A inserção ampla de docentes desses grupos tem potencial para deslocar o predomínio do conhecimento eurocentrado, promovendo mudanças epistemológicas profundas nos currículos e nas práticas pedagógicas de universidades ainda ancoradas em referenciais ocidentalizados (Gomes, 2017).

Dialogando com Fanon (2008), podemos depreender que o verdadeiro medo que pessoas brancas sentem quando se imaginam em pé de igualdade com pessoas negras nos processos de competição por posições sociais está ligado a um aspecto de fundo psicológico que aguça as reações mais perversas e vis do grupo racial branco. Dessa forma, o medo branco, conforme sugerem Pereira e Schucman (2025), desemboca em reações mais implícitas e aparentemente sutis, decorrentes da lógica da branquitude, tais como a escolha reiterada por pessoas brancas em processos seletivos para oportunidades de trabalho; ou mesmo em reações mais explícitas e sádicas, tais como as políticas de extermínio e encarceramento de pessoas negras por parte dos aparatos de segurança pública.

Portanto, diante do que foi sumarizado nos parágrafos anteriores, ao radiografarmos a identidade racial do branco – ou seja, quando tentamos compreender a natureza da branquitude –, nos deparamos com um conjunto de articulações que se traduzem em pactos, acordos e comportamentos que decorrem do medo de perder lugares compulsórios de poder e privilégio, inclusive na seara dos cargos públicos, como nas funções no magistério federal, ainda que esses cargos tenham sido submetidos ao imperativo da cota racial.

## **As políticas de cotas raciais e os concursos públicos para o magistério federal no Brasil**

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

Podemos considerar que as políticas de cotas raciais se materializaram no contexto brasileiro em função de uma intensa e histórica luta por parte dos movimentos sociais negros. Conforme já antecipamos na seção introdutória deste artigo, as cotas raciais em concursos públicos federais passaram a ser uma imposição legal no Brasil a partir de 2014, com a vigência da Lei nº 12.990, que determinou a reserva às pessoas negras (pretas

e pardas) de 20% das vagas em concursos públicos federais («Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014», 2014).

Logo no § 1º do Art. 1º da Lei nº 12.990/2014, há a menção de que “a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)” («Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014», 2014). Esse dispositivo previsto na Lei, conforme sugerem Coutinho e Arruda (2022), foi interpretado e operacionalizado pelas autarquias públicas federais de modo que as vagas só passaram a ser reservadas quando havia, no edital do certame, três ou mais vagas para um mesmo cargo ou área, a despeito de o edital de concurso público, em sua integralidade, oferecer um quantitativo global bem maior de vagas.

Dessa forma, emergiram, desde a promulgação da Lei nº 12.990/2014, um conjunto de mecanismos – que podem ser interpretados como burlas, fruto do racismo institucional presente nas instituições públicas brasileiras – que acabaram fazendo com que as cotas raciais fossem ineficazes em vários certames. Dentre esses mecanismos estão: (a) o processo de segmentação de vagas, que implicou no oferecimento de uma ou duas vagas nos editais de concurso, a fim de que a reserva de vagas pelo critério racial não fosse acionada; (b) a inobservância da garantia de que pessoas negras pudessem concorrer, na condição de cotistas, para todos os cargos e/ou áreas do edital de concurso; (c) a contabilização de candidatos autodeclarados negros que tenham obtido as maiores notas do certame como cotistas – e não como candidatos aprovados na concorrência geral; (d) a não aprovação de candidatos cotistas ao longo das etapas do processo seletivo, mesmo que haja reserva de vagas para o respectivo cargo.

Quando olhamos para o processo de segmentação de vagas, Bulhões e Arruda (2021) destacam que esse fenômeno ocorre nos editais em que são oferecidos um elevado conjunto de vagas distribuídas a partir de áreas de conhecimento específicas, a despeito de os pré-requisitos para o provimento dessas vagas serem absolutamente os mesmos. Dessa forma, os autores questionam: por que essas vagas não são oferecidas de maneira aglutinada, de modo a se possibilitar a respectiva reserva para candidaturas de pessoas negras? Assim, a segmentação de vagas pode ser considerada uma eficiente tecnologia de burla às cotas raciais.

Na medida em que a segmentação de vagas ocorre, ela desemboca em outro fator que mina o potencial da Lei nº 12.990/2014: a impossibilidade de contratar pessoas negras cotistas nos cargos em que esses indivíduos não puderam concorrer porque tiveram o seu direito cerceado (dos Santos *et al.*, 2021). Logo, quando há segmentação de vagas e o edital conta com uma ou duas vagas, a prática adotada pelas instituições é negligenciar o dispositivo das cotas raciais, ainda que, nesse mesmo certame, para essa mesma área, tenham surgido vagas adicionais futuras, passíveis de serem providas por candidaturas aprovadas no concurso (Dias Filho e Arruda, 2022).

Outro aspecto que merece ser sublinhado é a prática de se contabilizar como cotista o candidato negro que, embora tenha obtido a maior nota no concurso, não foi convocado na condição de candidato aprovado na ampla concorrência (dos Santos *et al.*, 2021). Esse tipo de conduta, embora tenha sido evidenciada em vários concursos, está em evidente desacordo com dispositivos que constam no Art. 3º da Lei nº 12.990, que estabelece que “os candidatos negros aprovados dentro do número de vagas oferecido para ampla concorrência não serão computados para efeito do preenchimento das vagas reservadas” («Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014», 2014). Dessa forma, pode-se depreender que nem mesmo o fato de determinados direcionamentos terem sido inscritos no texto da legislação foi suficiente para que essas orientações fossem plenamente seguidas e respeitadas.

Para compreendermos os modos pelos quais determinados atores burlam ou esvaziam políticas de inclusão, é útil recorrermos ao conceito de ignorância branca, elaborado por Mills (2018). Em vez de atribuir o erro a falhas individuais ou incidentes isolados, essa

perspectiva enfatiza os processos coletivos que produzem e fazem circular formas específicas de desconhecimento. Assim sendo, o autor chama atenção para a maneira como distorções cognitivas, informações seletivamente omitidas e interpretações equivocadas – muitas vezes sistemáticas e amplamente difundidas – são construídas e reproduzidas no interior da comunidade branca. Essa ignorância não é passiva: ela opera como um recurso político e epistêmico, sustentado por práticas e instituições que protegem vantagens raciais, ao mesmo tempo em que tornam invisíveis as desigualdades que lhes dão suporte (Mills, 2018).

Coutinho e Arruda (2022) lembram que outro aspecto que merece ser problematizado é a maneira como as várias etapas dos certames públicos são conduzidas. Segundo os autores, em concursos nos quais há provas orais ou de títulos, candidatos negros tendem a sofrer desvantagens em função da lógica do racismo ou mesmo por conta dos quadros estruturais de exclusão a que pessoas negras foram submetidas ao longo da formação social brasileira, o que resulta em um cenário em que pessoas negras não são aprovadas, ainda que o respectivo cargo tenha vagas reservadas pelo critério racial, com base na Lei nº 12.990/2014.

Nos concursos em que provas orais ou de títulos se dão na presença de uma banca examinadora, o racismo opera de maneira muito efetiva, afinal, todo o manto do anonimato e da impessoalidade cai por terra, conforme assevera Alencar (2021). Ainda no entender da autora, essas circunstâncias em que pessoas negras estão na presença de bancas examinadoras (em sua maioria, eminentemente brancas) são fontes de nervosismo e tensão para postulantes negros/as, de forma que o processo avaliativo não raro é conduzido de forma milimetricamente pensada para que os sujeitos que são considerados inapropriados para aquele espaço fiquem definitivamente de fora, a despeito de sua competência técnica para o exercício da função.

As lacunas e burlas acima assinaladas são comuns no processo de operacionalização das cotas raciais nos concursos para o magistério federal, conforme asseveram Mello e Resende (2019), dos Santos *et al.* (2021), além de Coutinho e Arruda (2022). Ao analisarem mais de 3 mil editais de concurso para magistério superior entre 2014 e 2018, Mello e Resende (2019) detectaram que, de um universo de 15 mil vagas que foram oferecidas no período, cerca de 5% foi efetivamente reservada para pessoas negras, ao abrigo das disposições da Lei nº 12.990/2014.

Ainda dialogando com os dados supracitados, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) divulgou, em 2021, um estudo acerca da efetividade das cotas raciais em concursos públicos. Segundo essa fonte, “para a carreira de Professor do Magistério Superior, o percentual de nomeados em vagas reservadas para negros publicados em portarias no Diário Oficial da União (DOU) foi de 0,53%” (ENAP, 2021, p. 16). Portanto, além da negligência quanto à presença de vagas reservadas nos editais de concurso para o magistério superior, percebe-se que é assustadoramente baixo o percentual de cotistas efetivamente nomeados para os cargos, o que revela que as poucas vagas reservadas para pessoas negras não são providas porque esses indivíduos cotistas não são aprovados nos certames.

Os concursos públicos para as carreiras docentes possuem uma gama de características que os assentam como tradição quase inquestionável. Nesse sentido, no entender de Almeida (2014, p. 55), os concursos para professores/as compõem uma tradição historicamente determinada, afinal:

[...] 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 têm 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 os 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.

A ritualização do concurso envolve ainda uma longa jornada burocrática, na qual instâncias administrativas, com poderes de ingerência 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 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, com a anuência da instituição, 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 que irão compor provas que normalmente se desdobram em três fases: prova escrita, prova didática e prova de títulos. Em alguns casos, há também prova de defesa de memorial.

Tomadas as decisões quanto ao perfil a partir do qual o código de vaga será ocupado, as informações são consignadas em um edital e, em seguida, publicizadas. De toda maneira, no processo de redação, aprovação e publicação do edital, normalmente há uma crença de que as decisões quanto ao perfil, critérios exigidos e respectivos pontos que irão guiar as provas são inquestionáveis, afinal, foram escolhas tomadas por outros docentes que, nos espaços acadêmicos, ocupam o topo das hierarquias de poder.

O fato de certas decisões na universidade serem tomadas em instâncias colegiadas é normalmente uma espécie de “tábua de salvação” para que aquele encaminhamento seja difundido para a sociedade e para a comunidade acadêmica como algo plenamente democrático e ileso de questionamentos. Porém, o aspecto que normalmente passa ileso nesse tipo de circunstância é o fato de que, mesmo nos espaços acadêmicos colegiados, há uma série de relações de poder, permeadas pelos interesses e pactos de autopreservação da branquitude, que acabam influenciando decisivamente os resultados das medidas que são deliberadas.

Portanto, depreende-se que a branquitude perfaz um elemento central de toda a dinâmica a partir da qual os espaços públicos são estruturados, ocupados e geridos. Essa lógica se manifesta não apenas na exclusão direta de pessoas negras dos postos de produção intelectual, mas também na naturalização de um ideal de “excelência” aparentemente neutro, que, na prática, opera como critério racializado de seleção e reconhecimento. Tal excelência costuma estar associada a códigos de conduta, formas específicas de uso da língua portuguesa, circulação internacional, redes consolidadas de cooperação, afiliações teóricas valorizadas e agendas de pesquisa consideradas prestigiosas – atributos que não são explicitamente definidos como “brancos”, mas que se assentam em trajetórias historicamente acessíveis principalmente a sujeitos brancos.

Na próxima seção do artigo, ainda no esforço de desnudar a lógica da branquitude, iremos tratar, a partir das entrevistas, das articulações que são tramadas pela branquitude ao longo da implementação das cotas raciais nos concursos para o magistério superior em uma universidade federal brasileira.

### **[...] *Entendeu?:* articulações da branquitude e as cotas raciais nos concursos**

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? [...] (Entrevistado 4).

Logo quando começamos as nossas primeiras incursões no esforço de realização das entrevistas, ficamos surpresos com a recorrência de frases interrompidas pelos interlocutores, geralmente com o uso do marcador de discurso “entendeu?”, como forma de finalização do raciocínio, de busca de alinhamento com o interlocutor e, simultaneamente, de uma continuação da comunicação pela via não oral. Desse modo, apesar de a pessoa interromper faticamente a frase, seus gestos e posturas corporais, como o olhar incisivo e a inclinação lateral do rosto, representaram comunicações que para nós foram inteligíveis, até mesmo porque vivenciamos, de diversas formas, o cotidiano da universidade ao longo de nossas vidas funcionais. Essas coisas ditas, mas não verbalizadas, estavam invariavelmente relacionadas com a ponderação de que os concursos para o magistério superior nas universidades públicas são afetados por relações de poder em que os interesses da branquitude são colocados como elemento central.

Uma das primeiras coisas que nos saltou aos olhos ao longo das entrevistas foi a menção de que as universidades são espaços permeados pelo tradicionalismo enquanto valor que estrutura as relações nos espaços acadêmicos. Esse tradicionalismo, vale frisar, implica uma replicação do modo como as decisões historicamente foram tomadas na universidade. Em termos práticos, isso significa dizer que esse tradicionalismo resulta em práticas que interessam e reproduzem, quase que de maneira automática, o lugar de poder e hegemonia da branquitude.

O Entrevistado 3, ao ser inquirido sobre suas impressões, na condição de servidor TAE, a respeito do modo como a universidade se organiza, foi taxativo ao pontuar que “o tradicionalismo é um dos valores que a universidade sustenta”. Depois de perceber a força do que havia acabado de enunciar, esse mesmo entrevistado emendou a frase, “*eu não sei como era antes de eu entrar [na universidade, na condição de servidor]*”, em uma clara menção que revelou, uma vez mais, os receios em torno do exercício de denúncia das práticas da branquitude na universidade.

O tradicionalismo pode ser considerado um valor alinhado com o histórico de criação e consolidação das universidades brasileiras em torno de um perfil colonial, eurocêntrico, racista e voltado para a qualificação das elites brancas brasileiras. Intrínseca 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.

Quando exploramos, junto aos nossos entrevistados, a percepção deles quanto ao nível de conhecimento – por parte das pessoas que operacionalizam os concursos para magistério federal – quanto ao direito de pessoas negras às cotas raciais, nossos interlocutores foram taxativos ao relatarem que a comunidade acadêmica não se enveredou em um processo de letramento para as ações afirmativas, de modo a conhecer, em profundidade, os detalhes da Lei nº 12.990/2014 e os modos de implementá-la para que os seus efeitos fossem efetivos. Conforme sublinhou o Entrevistado 2: “*Eu acho que na verdade a universidade refletiu pouco, eu acho que ela não se esforçou para pensar como se adequar [à Lei nº 12.990/2014], acho que ela fez como sempre fazia, esperando que fosse fácil aplicar as cotas nesse período, nos concursos*”.

Ao problematizarmos, nas entrevistas, os mecanismos da branquitude que impedem os efeitos das cotas raciais nos concursos para magistério federal, um primeiro fenômeno que emergiu foram as redes de influência. Em resumo, essas redes de influência estão ligadas ao fato de que pessoas brancas – por dominarem todo o processo de debate sobre o perfil da vaga, os pontos (temas) que serão cobrados nas provas, além dos nomes das pessoas que irão fazer parte das bancas examinadoras – acabam pavimentando caminhos para que determinados indivíduos – tais como ex-orientandos, amigos, conhecidos pró-

ximos e até mesmo cônjuges – acabem sendo as pessoas aprovadas e nomeadas a partir do certame.

Um primeiro efeito auferido por parte de candidatos que se beneficiam dessas redes de influência é a possibilidade de tomarem conhecimento do cronograma do concurso e dos temas que serão cobrados na prova antes mesmo que o edital seja publicizado. Nesse ínterim, o Entrevistado 2 lembra que “algum candidato que tem acesso mais fácil com pessoas da universidade pode ter mais tempo de se preparar para o concurso”. Em concursos com cronogramas bastante enxutos e que exigem significativa preparação, tomar conhecimento da dinâmica do processo seletivo pode fazer toda a diferença na aprovação no certame.

As pessoas negras, em função das consequências do racismo, normalmente não são as signatárias dos benefícios decorrentes dessas redes de influência. Nesse aspecto, deve-se lembrar que as pessoas negras foram sistematicamente excluídas das oportunidades de acesso à educação, inclusive em nível de pós-graduação, de modo que sequer possuem a possibilidade de se aproximar dos centros de gravidade dessas redes de influência que acabam sendo decisivas nos concursos para magistério nas universidades federais. O Entrevistado 3 sumarizou essa reflexão da seguinte maneira: “[...] geralmente, a maioria das pessoas pobres são negras, estudantes de escola pública, então é mais difícil, né? Você tem que superar mais coisas para poder chegar numa universidade e passar num concurso público”.

Outra consequência das redes de influência é a possibilidade de definição do perfil das pessoas que constituem as bancas examinadoras. Nesse aspecto, o Entrevistado 4 lembra que são os docentes que coordenam as decisões nos departamentos acadêmicos da universidade que “definem a banca, que vão atrás da banca, porque são eles que conhecem os professores externos e fazem tudo”.

Quando, nas entrevistas, passamos a explorar aspectos com relação às articulações e comportamentos das bancas examinadoras nos concursos para o magistério federal, uma frase do Entrevistado 4 nos chamou a atenção: “já vi de tudo, tudo que você imaginar acontece nesses concursos para docente, entendeu?”. Por termos compreendido que as bancas examinadoras representavam uma instância sensível das barreiras que se impõem contra as pessoas negras nos concursos para magistério, nos detivemos no esforço de tentar extrair dos nossos interlocutores relatos que revelassem articulações da branquitude no contexto dessas bancas.

As bancas examinadoras, em muitas circunstâncias, são compostas por pessoas que se conhecem previamente e até mesmo possuem entre si algum grau de afetividade. O docente que preside a banca geralmente é professor da própria unidade acadêmica que recepcionará a pessoa aprovada no concurso. Ao docente que preside a banca normalmente é conferida a possibilidade de exercer expressiva ingerência sobre a definição dos nomes das demais pessoas da banca, de modo a fazer valer os interesses do grupo ao qual pertence na universidade.

O Entrevistado 3 sublinhou que a presença, na banca examinadora, de docente que já atua na unidade de ensino que irá recepcionar o candidato aprovado faz com que o concurso fique mais “afunilado”, afinal, esse docente “[...] vai dizer quais são as disciplinas que a pessoa aprovada vai ministrar, ele tem essa capacidade de dizer pra qual curso ele vai oferecer aulas”. Assim, esse afunilamento faz com que o processo de avaliação das candidaturas acabe considerando elementos para além dos aspectos técnicos e das previsões do próprio edital do certame. Ou seja, busca-se um perfil que se encaixe nas demandas apresentadas para aquela unidade de ensino, e não necessariamente o perfil que conseguiu performar tecnicamente da melhor maneira, considerando os aspectos publicizados no edital do concurso.

Reconhecemos que, na prática, a efetiva atribuição das disciplinas que um candidato aprovado irá ministrar não é ato discricionário do presidente da banca examinadora do concurso, uma vez que há demandas que são formalmente negociadas no âmbito do colegiado de curso. Contudo, apesar da existência de normativas explícitas, os processos decisórios mostraram-se, com frequência, mais concentrados, assimétricos ou atravessados por circuitos informais de decisão. Desse modo, a fala do Entrevistado 3, acima reportada, nos revela que o processo decisório que define quem é – ou não – aprovado em um certame público é algo cercado por relações de poder.

Nesse cenário, pessoas negras, por não estarem inseridas nas redes de poder e de influência monopolizadas pela lógica da branquitude, normalmente são alijadas dos processos decisórios que cercam a avaliação das candidaturas no concurso público. Portanto, ainda que os colegiados de curso figurem formalmente como instâncias deliberativas, sua atuação pode assumir diferentes graus de protagonismo, mediação ou mera chancela de decisões previamente encaminhadas inclusive pelos grupos que compuseram bancas examinadoras dos próprios concursos.

Embora haja uma demanda de que as bancas examinadoras dos concursos para o magistério federal, normalmente composta por três pessoas, devem ter ao menos uma pessoa externa, esse aspecto ainda é operacionalizado de maneiras muito controversas pelas instituições. Há universidades que consideram como “membro externo” alguém de fora do departamento acadêmico que irá recepcionar a vaga (e não necessariamente de fora da universidade), ou seja: é possível que seja contabilizado como membro externo algum docente da própria universidade, mas que esteja lotado em algum outro departamento ou mesmo em outro campus.

Não obstante, há universidades que, valendo-se de sua autonomia, autorizam a constituição de bancas examinadoras somente com membros internos do departamento que irá recepcionar a vaga, sob a alegação de que não há recursos financeiros para viabilizar a participação de alguém de fora da universidade (arcando com eventuais deslocamentos, por exemplo), ou mesmo mediante a justificativa de que não há outros docentes externos à universidade com a *expertise* necessária para avaliar as candidaturas para aquela vaga.

Um aspecto que caracteriza o perfil das pessoas que compõem as bancas examinadoras, conforme relatado pelos nossos entrevistados, é o fato de que a esmagadora maioria desses avaliadores são brancos. Logo, o processo avaliativo será intensamente atravessado pela visão de mundo do grupo racial branco, tornando essa avaliação “subjetiva”, conforme asseveraram os nossos entrevistados.

O Entrevistado 4, ao explorar esse comportamento considerado subjetivo por parte da banca examinadora, ressaltou o seguinte:

[...] dependendo de quem se inscreva [no concurso], dependendo do objetivo do departamento, dependendo dos interesses das pessoas, dependendo do interesse da banca, algumas pessoas são direcionadas, entendeu? Elas vão entrar [no cargo] ainda que não tenham [...] ainda que elas não tenham o material [competência técnica] que a outra pessoa [...] você vê que a outra é melhor, mas a que eles [banca examinadora] querem vai entrar, entendeu?

O Entrevistado 2 complementa essa perspectiva, corroborando que a banca examinadora nos concursos para magistério tem comportamentos atravessados por visões subjetivas, afinal:

[...] querendo ou não, como o concurso docente 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, aí tem interferência de tudo né? Dos preconceitos, impressões pessoais, impressões superficiais que a banca possa ter sobre o candidato [...] não dá para dizer que isso não interfere.

Vale ressaltar que é inerente à natureza das fases do concurso para o magistério federal, do modo como ele se estrutura atualmente, o exercício dessas visões subjetivas, afinal, são pessoas que estão ali julgando o desempenho de outras pessoas no contexto, por exemplo, de uma prova pública de aula. O problema, entretanto, é que não há disputas em torno dessas visões subjetivas, uma vez que pessoas brancas são a esmagadora maioria das que estão na condição de avaliadores desses certames. Logo, das tantas preferências e visões subjetivas externadas pelas bancas examinadoras, “[...] a questão é que até agora ninguém nunca preferiu negros” nesses processos seletivos, conforme asseverou Carvalho (2003, p. 334).

Ao formular tal afirmação, o autor busca nomear um padrão de caráter estrutural que já se mostrava recorrente nos processos seletivos no início dos anos 2000. Essa problemática, longe de se restringir àquele período, continua a ser reiterada por dados mais recentes e pelas evidências empíricas produzidas nesta pesquisa, em especial nos relatos das pessoas entrevistadas, indicando a permanência de uma lógica institucional anterior às ações afirmativas e que, em muitos contextos, segue operando mesmo após sua implementação formal.

O Entrevistado 2, ao relatar uma experiência de um concurso em que, na condição de servidor técnico-administrativo, assessorou todas as fases do certame, sublinhou o seguinte:

[...] eu consegui perceber como, numa prova de memorial, as experiências de formação profissional e as referências teóricas de um candidato branco ressoavam 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 as referências, a questão era que um candidato fez as referências mais brancas, as referências mais próximas aos campos de estudos, às trajetórias que a banca já esperava [...] que algumas pessoas da banca [...] e isso ressoa mais, e aí, isso se refletiu inclusive nas notas de memorial.

Outro aspecto que surgiu ao longo das entrevistas foi o fato de que, com o advento das cotas raciais, nas poucas vagas prioritariamente destinadas a candidatos cotistas negros, a banca examinadora demonstrou significativo interesse em calcular previamente a nota final de todos os candidatos, afinal, caso o candidato cotista atingisse a nota mínima, a vaga legalmente reservada ficaria com ele, a despeito de outra pessoa branca da ampla concorrência ter obtido nota superior. Dessa maneira, conforme sugere o Entrevistado 1, “muitas vezes a banca não quer correr esse risco de o cotista ocupar a vaga, porque ela sabe que isso pode existir”, portanto, como forma de evitar que candidatos cotistas negros ficassem com as vagas reservadas, muitas bancas examinadoras passaram a valer-se da possibilidade de conferir notas milimetricamente pensadas para cotistas, de modo que essas pessoas fossem consideradas reprovadas em alguma das fases eliminatórias do certame.

Quando questionamos se esse cálculo preliminar das notas dos candidatos poderia configurar manipulação dos resultados, o Entrevistado 2 chamou a atenção para a seguinte experiência:

[...] 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.

Quando perguntamos o que seria essa “nota de chegada”, recebemos a seguinte explicação do mesmo Entrevistado 2:

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 para 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?

Portanto, os relatos acima revelam que não basta que as vagas sejam efetivamente reservadas, por meio das cotas raciais, nos concursos públicos para o magistério federal. Dessa forma, é fundamental que se repense a maneira como os concursos são geridos, particularmente no que se refere à atuação das bancas examinadoras, a fim de que as candidaturas de pessoas negras sejam consideradas de maneira justa e afirmativa.

### **Afinal, como minar as articulações da branquitude e fazer prosperar as cotas raciais nos concursos para o magistério federal?**

O presente artigo pretendeu demonstrar, a partir de uma perspectiva qualitativa e crítica de análise, que as articulações da branquitude representam um conjunto de mecanismos que impõem barreiras para que pessoas negras ocupem as vagas que lhes são de direito nos concursos para a carreira de magistério nas universidades públicas federais brasileiras.

Dentre as articulações perpetradas pela branquitude no âmbito dos concursos para o magistério federal estão:

- a. O reforço à ideia de tradicionalismo na universidade, que acaba impossibilitando as mudanças institucionais necessárias para que as universidades implementem, a bom termo, as cotas raciais nos concursos para o magistério superior;
- b. A difusão de redes de influência, tanto na definição dos critérios do concurso (a exemplo dos temas das provas) quanto na “montagem” da banca examinadora;
- c. A adoção, por parte das bancas examinadoras – majoritariamente brancas, é preciso reiterar – de avaliações calcadas em visões subjetivas que beneficiam candidaturas de pessoas brancas, em detrimento das candidaturas de pessoas negras nos concursos;
- d. A prática, por parte das bancas examinadoras, de ações de combinação e ponderação de notas – que podem ser compreendidas como formas de manipulação de resultados – que fazem com que pessoas negras acabem sendo reprovadas no certame, mesmo para uma vaga prioritariamente destinada à cota racial, ao abrigo da Lei nº 12.990/2014.

Portanto, consideramos que é importante e urgente o esforço de minar essas articulações da branquitude, a fim de que avancem as práticas que resultem em pleno respeito às cotas raciais nos concursos para o magistério federal, de modo a definitivamente enegrecer os quadros da docência universitária brasileira. Porém, como empreender essa ruptura com relação às articulações tão zelosamente construídas e alimentadas pela branquitude na universidade?

Um primeiro esforço interessante seria o de letramento racial crítico da comunidade acadêmica com relação ao tema das políticas de ações afirmativas e, particularmente, das cotas raciais. Esse letramento racial poderia ser composto por oficinas, palestras, vivências e/ou rodas de conversa, a fim de que a comunidade universitária compreenda a natureza e o imperativo das cotas raciais enquanto mecanismos de reparação às violências decorrentes do racismo. No caso das pessoas direta ou indiretamente envolvidas com a operacionalização de concursos públicos – incluindo, naturalmente, as bancas examinadoras dos certames para o magistério –, a participação nesses processos formativos deveria se constituir como elemento obrigatório.

Uma segunda medida relevante seria o envolvimento de toda a comunidade universitária para que os editais dos concursos para o magistério sejam elaborados de uma maneira que garanta a adequada reserva de vagas para pessoas negras, ao abrigo da legislação sobre esse tema, com a plena participação de pessoas negras nesses concursos. Nesse ínterim, seria crucial que a comunidade universitária – incluindo os coletivos de estudantes negros – participassem desse debate, sugerindo propostas para que os concursos fossem mais transparentes, justos e democráticos. Vale frisar que, com o amadurecimento das políticas de cotas no acesso à graduação e à pós-graduação, tem sido cada vez maior a quantidade de pessoas negras com titulação de mestrado e doutorado. Logo, é fundamental que os editais de concursos para magistério sejam elaborados de uma forma que garanta que essas pessoas participem desses processos e, finalmente, adentrem a universidade de forma plena, também como docentes.

Uma terceira ação fundamental seria garantir que as bancas examinadoras dos concursos sejam diversas e imparciais. Isso significa dizer que as bancas devem contar com a presença de pessoas não brancas e serem organizadas de uma forma que permita que o processo de avaliação seja feito com independência. Nesse ínterim, é crucial que membros externos à universidade participem das bancas, de modo a impedir que prosperem, quase que de maneira natural, os interesses e demandas (para além do que está no edital do concurso) das pessoas que são do departamento que recepcionará o candidato aprovado no certame.

Para além de garantir diversidade e independência na composição das bancas, é importante também que as decisões dessas instâncias avaliativas sejam passíveis de controle e publicidade. Dessa forma, as deliberações da banca precisam ser justificadas, principalmente nos casos em que a avaliação resulta em descontos na nota e eventual reprovação do candidato no certame. Além disso, é fundamental que cada membro da banca possa atribuir suas notas aos candidatos de maneira autônoma e individual, sem que haja consensos e manipulações preliminares por parte dos membros da banca, de modo que as notas finais sejam apuradas em uma sessão pública com a presença de todos os candidatos e demais partes interessadas no certame. Nesse ínterim, a atuação dos servidores técnicos-administrativos que dão suporte ao concurso é fundamental, a fim de que os procedimentos que atestam a lisura do certame e a independência da banca sejam devidamente conduzidos.

Ainda no âmbito deste esforço de dar publicidade à atuação da banca examinadora, consideramos que é relevante que os movimentos sociais antirracistas, inclusive os coletivos de estudantes negros e antirracistas, acompanhem de perto os concursos públicos nos quais há vagas reservadas para pessoas negras.

É fundamental ainda demarcar às comunidades acadêmicas o quanto o respeito às cotas raciais nos concursos para magistério é vital para o futuro da universidade. Em tempos em que a sociedade vivencia um conjunto acelerado de transformações – seja do ponto de vista socioeconômico, ambiental ou mesmo tecnológico –, é estratégico que a universidade se estruture enquanto um espaço plural, acolhedor e diverso, a fim de lidar com essas mudanças e figurar como protagonista no desenvolvimento de soluções que

atendam aos anseios de toda a sociedade, independentemente do pertencimento racial ou identitário dos indivíduos.

Vale ressaltar que nos meses em que o texto deste artigo passava pelas revisões finais, o governo federal promulgou a Lei nº 15.142/2025, que ampliou o escopo da Lei nº 12.990/2014 e trouxe refinamentos à maneira como as cotas raciais deveriam ser operacionalizadas («Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025», 2025). Em linhas gerais, os avanços previstos pela Lei nº 15.142/2025 estão principalmente ligados aos seguintes aspectos: a. ampliou para 30% o percentual de vagas reservadas nos concursos; b. estabeleceu pessoas indígenas e quilombolas como sujeitos de direito das cotas, para além das pessoas autodeclaradas negras; c. determinou a observância às cotas quando o edital oferecer duas ou mais vagas; d. preconizou a criação de regulamentos específicos para se evitar o fracionamento de vagas; e. estendeu a reserva de vagas para processos seletivos simplificados (a exemplo dos certames para a contratação de professores substitutos nas universidades federais) ); e f. definiu que pessoas negras, indígenas e quilombolas devem participar de todas as fases do certame.

Em uma análise preliminar, consideramos que são meritórios os avanços previstos pela Lei nº 15.142/2025. De toda maneira, resta o desafio de acompanharmos a implementação dessa legislação, bem como tensionarmos as instituições para que instrumentalizem procedimentos – a exemplo da garantia de maior diversidade racial nas bancas examinadoras de concursos para o magistério federal –, que não estão plenamente consignados no texto da nova Lei de cotas raciais em concursos públicos federais.

## Referências

- ALENCAR, A. Re-existências: notas de uma antropóloga negra em meio a concursos públicos para o cargo de magistério superior. **Revista de Antropologia**, v. 64, n. 3, p. 1–22, 2021. DOI: <https://doi.org/10.11606/1678-9857.ra.2020.189647>.
- ALMEIDA, F. S. DE. **Uma docente em prova de seleção: entextualizações de performances corpóreo-discursivas**. 2014. Tese de Doutorado – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2014.
- BENTO, C. **O pacto da branquitude**. São Paulo, SP: Cia das Letras, 2022.
- BULHÕES, L.; ARRUDA, D. As possibilidades de aprimoramento na implementação das cotas raciais em concursos públicos: reflexões a partir do contexto da UFRJ. **BAPI/IPEA**, n. 31, p. 139–145, 2021.
- CARDOSO, L. A branquitude acadêmica, a invisibilização da produção científica negra, a autoproteção branca, o pesquisador branco e o objetivo-fim. **Educação UFSM**, v. 47, n. 1, p. 1–24, 2022. DOI: <https://doi.org/10.5902/1984644462742>.
- CARNEIRO, S. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, v. 17, n. 49, p. 117–132, 2003.
- CARVALHO, J. J. As ações afirmativas como resposta ao racismo acadêmico e seu impacto nas ciências sociais brasileiras. **Teoria & Pesquisa: Revista de Ciência Política**, v. 1, n. 42, p. 303–340, 2003.
- CGEE - CENTRO DE GESTÃO E ESTUDOS ESTRATÉGICOS. **Brasil: mestres e doutores - 2024**. 2025. Disponível em: <<https://mestresdoutores2024.cgee.org.br/-/8.2-sexo-idade-cor>>. Acesso em: 10 nov. 2025.
- COLLINS, P. H. **Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento**. São Paulo: Boitempo, 2019.
- COURANT, A. **Conscientização branca em espaços de capoeira: percepções de privilégio entre brancos que convivem com negros**. 2018. Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, 2018.

COUTINHO, G.; ARRUDA, D. A implementação das cotas raciais nos concursos públicos para o magistério federal: um olhar a partir do Colégio Pedro II. **Mana**, v. 28, n. 3, p. 1–33, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0403>.

DIAS FILHO, M. **Branquitude e política de cotas para docentes nas Universidades: uma análise a partir do contexto da Universidade Federal da Bahia**. 2022. Cefet/RJ, Rio de Janeiro, RJ, 2022.

DIAS FILHO, M.; ARRUDA, D. 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 ABPN**, v. 14, p. 78–102, 2022.

ENAP. **Síntese de evidências da avaliação da lei nº 12.990/2014 e do levantamento de dados sobre a lei nº 12.711/2012**. Brasília, DF: ENAP, 2021.

FANON, F. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador, BA: Edufba, 2008.

FERES JÚNIOR, J. *et al.* **Ação afirmativa: conceito, história e debates**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018.

GOMES, N. L. **O movimento negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação**. Petrópolis: Vozes, 2017.

GONZALEZ, L. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, p. 223–244, 1984.

KILOMBA, G. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. Rio de Janeiro, RJ: Cobodó, 2019.

**Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.**, 29 ago. 2012.

**Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.**, 9 jun. 2014.

**Lei nº 14.723, de 13 de novembro de 2023.**, 13 nov. 2023.

**Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025.**, 3 jun. 2025.

LONGHINI, G. Da cor da terra: etnocídio e resistência indígena. **Tecnologia & Cultura**, n. Ed. Esp., p. 65–73, 2021.

MBEMBE, A. **Crítica da razão negra**. São Paulo: n-1 edições, 2018.

MELLO, L.; RESENDE, U. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Sociedade e Estado**, v. 34, p. 161–184, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934010007>.

MILLS, C. Ignorância branca. **Griot: Revista de Filosofia**, v. 17, n. 1, p. 413–438, 2018.

MIRANDA, J. Branquitude invisível – pessoas brancas e a não percepção dos privilégios: verdade ou hipocrisia? *Em*: MULLER, T.; CARDOSO, L. (Eds.). **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil**. Curitiba, PR: Appris, 2017. p. 57–68.

MUNANGA, K. 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. DOI: <https://doi.org/10.5216/sec.v4i2.515>.

PEREIRA, C.; SCHUCMAN, L. A racialização do/a negro/a de pele clara em episódios de racismo cotidiano. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 25, p. 1–19, 2025.

ROCHA, D. *et al.* A entrevista em situação de pesquisa acadêmica: reflexões numa perspectiva discursiva. **Polifonia**, v. 8, n. 8, p. 1–19, 2004.

SANTOS, E. S. DOS *et al.* Racismo Institucional e Contratação de Docentes nas Universidades Federais Brasileiras. **Educação & Sociedade**, v. 42, p. e253647, 2021. DOI: 10.1590/ES.253647. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/es/a/JsP8qXvPqRNbsR6PRd9WkXB/?format=html&lang=pt>>. Acesso em: 19 dez. 2025.

SCHUCMAN, L. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude hierar-  
quia e poder na cidade de São Paulo**. São Paulo, SP: Veneta, 2014.

SILVA, P. O conceito de branquitude: reflexões para o campo de estudo. *Em*: MULLER, T.; CARDOSO, L. (Eds.). **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil**. Curitiba, PR: Appris, 2017. p. 19–32.

TELLES, E. **Racismo à brasileira: uma nova perspectiva sociológica**. Rio de Janeiro, RJ: Relume Dumará, 2003.

THEODORO, M. **A sociedade desigual: racismo e branquitude na formação do Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: Zahar, 2022.

TUZZO, S. *et al.* O caráter dialógico da pesquisa qualitativa. **New Trends in Qualitative Research**, v. 19, p. 1–11, 2024.

## **Declaração de Disponibilidade de Dados**

Os dados de pesquisa estão disponíveis no corpo do documento.