



Branquitude e suas expressões na carreira de Magistério Superior

Whiteness and its Expressions in the Career of Higher Teaching

La Branquitud y sus Expresiones en La carrera de la Enseñanza Superior

Adelina Malvina Barbosa Nunes¹
Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)

Margareth Diniz²
Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)

Dossiê

RESUMO

Este artigo tem como objetivo ampliar a discussão dos resultados de pesquisa de mestrado em Educação acerca dos reflexos da branquitude no ensino superior brasileiro, a partir de dois aspectos centrais: “a expressão da branquitude na carreira de magistério superior” e o “privilegio branco”. Por meio de um referencial teórico que discute o racismo institucional na educação à luz dos estudos críticos da branquitude brasileira e estadunidense, buscamos examinar o processo da integração racial da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), de 1969 (ano de fundação da instituição) até 2019, localizando, na sub-representação de não brancos, a expressão da branquitude na instituição, assim como no processo de implantação da Lei nº12.711/14, que institui a Reserva de Vagas para Negros/as (RVN) no funcionalismo público federal. A discussão abre caminho para análise de aspectos da racialização da subjetividade e do “privilegio de raça”, que foram examinados a partir de trechos de entrevista realizada com uma docente efetiva há 20 anos instituição. Os resultados encontrados reiteram a complexidade do tema e podem se tornar ainda mais densos quando incluídos em espaços de decisão. Isso demonstra que a compreensão objetiva das desigualdades raciais na universidade precisa de instrumentos objetivos de compreensão do seu efeito, mas estes devem caminhar em conjunto com diálogo amplo e transparente junto aos docentes, favorecendo a “autoconsciência racial” e, logo, potencializando transformações institucionais.

Palavras-chave: Branquitude; Racismo Institucional; Educação; Subjetividade.

¹ Mestra em Educação no Programa de Pós-Graduação em Educação na Universidade Federal de Ouro Preto/UFOP. Psicóloga, Faculdade Pitágoras- FAP. Atualmente, é pesquisadora colaboradora no projeto interinstitucional Promoção da Igualdade de Gênero no contexto da Pandemia da COVID-19. <https://orcid.org/0000-0003-1715-1158> Endereço eletrônico: abn.psi@gmail.com.

² Doutora em Educação pela Universidade Federal de Minas Gerais/UFMG. Professora Associada I de Psicologia na Universidade Federal de Ouro Preto/ UFOP. <https://orcid.org/0000-0001-6852-5389> Endereço eletrônico: dinizmargareth@gmail.com.



ABSTRACT

This paper aims to broaden the discussion of the results of a Master's in Education research on the reflexes of whiteness in Brazilian higher education, based on two central aspects: "the expression of whiteness in the career of higher education" and "white privilege". Through a theoretical framework that discusses institutional racism in education in the light of critical studies of Brazilian and American whiteness, we seek to identify the racial integration process of the Federal University of Ouro Preto (UFOP) from 1969 (the institution's founding year) to 2019, locating, in the under-representation of non-whites, the expression of whiteness in the institution, as well as in the process of implementing Law No. 12,711/14, which institutes the Vacancy Reserve for Blacks (RVN) in the federal civil service. The discussion opens the way for the analysis of aspects related to the racialization of subjectivity and the "privilege of race", which were analyzed based on excerpts from an interview carried out with an effective teacher for 20 years at the institution. The results found reiterate the complexity of the theme and can become even more dense when included in decision spaces. This demonstrates that the objective understanding of racial inequalities in the university needs objective instruments to understand their effect, but these must go together, with a broad and transparent dialogue, with the professors, favoring "racial self-awareness" and, therefore, enhancing institutional transformations.

Keywords: Whiteness; Institutional Racism; Education; Subjectivity.

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo ampliar la discusión de los resultados de una investigación de Maestría en Educación sobre los reflejos de la blancura en la educación superior brasileña, a partir de dos aspectos centrales: "la expresión de la branquitud en la carrera de la educación superior" y "el privilegio blanco". A través de un marco teórico que discute el racismo institucional en la educación a la luz de estudios críticos de la branquitud brasileña y estadounidense, buscamos examinar el proceso de integración racial de la Universidad Federal de Ouro Preto (UFOP) desde 1969 (año de fundación de la institución) hasta 2019, ubicando, en la subrepresentación de los no blancos, la expresión de la blancura en la institución, así como en el proceso de implementación de la Ley N° 12.711 / 14, que instituye la Reserva de Vacantes para Negros (RVN) en el ámbito de lo servicio público federal. La discusión abre el camino para el análisis de aspectos de la racialización de la subjetividad y el "privilegio de la raza", los cuales fueron analizados a partir de extractos de una entrevista realizada con un docente efectivo durante 20 años en la institución. Los resultados encontrados reiteran la complejidad del tema y pueden volverse aún más densos cuando se incluyen en los espacios de decisión. Esto demuestra que la comprensión objetiva de las desigualdades raciales en la universidad necesita instrumentos objetivos para comprender su efecto, pero estos deben ir de la mano, con un diálogo amplio y transparente, con los profesores, favoreciendo la "autoconciencia racial" y, por tanto, potenciando la institucionalidad. transformaciones.

Palabras clave: Branquitud; Racismo institucional; Educación; Subjetividad.

Introdução

Este artigo tem como objetivo aprofundar as discussões emergentes de uma pesquisa de mestrado, desenvolvida entre os anos 2018 e 2020, no programa de pós-graduação em Educação de uma instituição do ensino superior federal do estado de Minas Gerais, tendo como sujeitos da pesquisa as/os docentes do ensino superior federal.

A partir do levantamento bibliográfico acerca do racismo no Brasil, identificamos elementos que corroboram a perspectiva de que o racismo estrutura e organiza sistematicamente a esfera social, política, econômica, cultural e psíquica (ALMEIDA, 2019).

Assim, buscamos traçar uma retrospectiva conceitual antropológica de “raça”, elucidando os elementos das ciências naturais que serviram à classificação dos povos em grupos (MUNANGA, 2003), seguindo a atualização dessas teorias do campo biológico para a cultura. O modo como o conceito se instala, nas pesquisas atuais, como categoria de análise sociológica nos revela como o fenômeno se estabeleceu sob a relação com a diferença, muito antes de ser objeto de estudo da ciência.

A partir da relação que se deu no Brasil entre os colonizadores e os donos da terra, em observação a estudos que discorrem acerca da violência colonial portuguesa, estabelece-se um processo de naturalização das diferenças culturais, sociais, fenotípicas, dos estilos de vida etc. Um racismo sem raça, porém muito próximo de sua ideologia de dominação, que aparece como resultado de processos de naturalização de fenômenos sociais, presentes tanto nas questões de raça como na economia e nas questões de gênero (GUIMARÃES, 1995).

Ao nos debruçarmos no campo da educação, a notória condição de desigualdades raciais nos impunha a reflexão sobre a relação entre os processos de naturalização do racismo nas universidades públicas federais a partir do reconhecimento. Como indica Nilma Lino Gomes, o ensino superior brasileiro tem um protagonismo na divulgação dos construtos e racistas da cultura, que “afetaram não somente o campo da produção intelectual e a sociedade de um modo geral, mas de maneira específica, a vida e as trajetórias de crianças, adolescentes, jovens e adultos negros e negras, inclusive, na educação” (GOMES, 2010, p. 423).

A partir de marcos legais e históricos da institucionalização da educação formal, até o acesso de estudantes e docentes negras e negros ao ensino superior (Lei nº. 12.711/2012 e Lei nº. 12.990/2014), contemplamos a tensão social que emerge frente à demanda de novos pactos pedagógicos, na obrigatoriedade do ensino da cultura afro-brasileira (Lei nº. 10.639/2003) e indígena (Lei nº11.645/2008) em prol da integração racial. Trata-se de um processo de disputas institucionais que Maria Aparecida Bento (2014a) identifica como Branquitude institucional. Essa ideia possibilita a este trabalho ir um pouco além das análises já propostas e jogar luz sobre as relações raciais na educação a partir das subjetividades.

Esperamos, neste trabalho, contribuir para as produções que interrogam as estruturas coloniais de dominação, a partir do nosso olhar centrado nos sujeitos que operam na



manutenção nos sistemas de normalização social nas instituições. A partir de uma reflexão sobre as relações étnico-raciais que convoque os sujeitos que dirigem o ensino superior, as/os docentes, homens e mulheres brancos em sua maioria, podemos repactuar um modelo educacional mais inclusivo e menos resistente às diferenças.

1. Universidade e Racismo institucional

O histórico da institucionalização da educação no Brasil apresenta um cenário de desigualdades que tem relação com a condição histórica de vida da população negra no país, atualizadas frente ao racismo contemporâneo. O discurso meritocrático de classe foi produzindo uma universidade pública cada vez mais afastada das camadas populares e, em consequência, dos menos privilegiados. De acordo com Almeida (2018, n.p)

desigualdade racial é uma característica da sociedade e não apenas por causa isolada de grupos individuais racistas, mas fundamentalmente por que as instituições são hegemônicas por determinadas grupos raciais que utilizam mecanismos institucionais para impor seus interesses.

No cenário das desigualdades raciais na educação, o Movimento Negro Unificado (MNU), principalmente o segmento das feministas negras, foi muito importante para as políticas de democratização do acesso à educação, iniciadas na década de 1990, no âmbito do ensino básico, e foi responsável por mobilizações de visibilidade contra o racismo e a ideologia escolar dominante, nos anos 1980, por fazer diversas críticas “ao livro didático, currículo, formação dos professores etc.” e, em um segundo momento, passaram a realizar “ações concretas” (GONÇALVES; SILVA, 2005, p. 217).

O ensino superior público etilizado e embranquecido nos corpos reflete potencialmente conhecimentos que privilegiam tais perspectivas, o que Petronília (2003) destaca também como “racismo institucional”. Enquanto produtor de exclusão dos negros/as da universidade, esse tipo de racismo cerceou também a interação de saberes, visões de mundo e tecnologias. Segundo o Programa de Combate ao Racismo Institucional, esse tipo de discriminação racial é definido como um “fracasso coletivo de uma organização ou instituição em prover um

serviço profissional e adequado às pessoas devido a sua cor, cultura, origem racial ou étnica” (BRASIL, 2009, p. 157).

A direção da defesa de um ensino superior multirracial é, para Carvalho (2006), a própria possibilidade de enfrentamento do racismo acadêmico. E é nessa linha que intelectuais negros e brancos antirracistas, incluindo os do campo da educação, fortaleceram, ao longo dos anos 2000, a pauta do movimento negro, quando abarcaram as cotas raciais no ensino superior, como forma justiça social, de reparação histórica, de garantia do direito civil e de combate ao racismo institucional. Como ressalta Jesus (2011, p. 14), em sua tese, as políticas de cotas não são sinônimo de ações afirmativas, “posto que, as mesmas dizem respeito a uma modalidade entre as diversas medidas de ações possíveis – tendo sido, as primeiras reivindicadas pelo movimento social negro brasileiro”.

O MNU esteve junto aos órgãos institucionalizados, não apenas na reivindicação, mas também no seu assessoramento. Como relata Silva (2011), o núcleo de professores, pesquisadores, militantes e suas produções acadêmicas foram atendidos por órgãos diretivos educacionais, a partir da criação de um Grupo de Trabalho Interministerial para a Valorização da População Negra do Ministério da Justiça (GTI), por meio do Decreto de 20 de novembro de 1995, tendo como finalidade o desenvolvimento de políticas para a valorização da População Negra. Foi revogado em 5 de novembro de 2019. Esse GT foi composto paritariamente por membros do MNU (oito representantes) e por um representante de cada segmento (ministérios da Justiça; da Cultura; da Educação e dos Esportes; do Planejamento e Orçamento; das Relações Exteriores; da Saúde; e do Trabalho). Ao longo dos anos 1990 e no início de 2000, as/os representantes do MNU compartilharam seu conhecimento e tencionaram o espaço político para a constituição de uma educação pluriétnica, o que reverberou, inicialmente, nos Parâmetros Curriculares Nacionais (a diversidade étnico-cultura como valor, a transversalidade do tema, a formação de professores da educação básica).

Em relação à democratização do acesso ao ensino superior públicos, um estudo realizado por Santos (2010) destaca que as iniciativas pioneiras que inauguraram as discussões de “cotas” nas universidades do Brasil, desde 1985 (UNB), intensificaram-se no início da década de 2000 e seguiram por mais de 10 anos quando, em 2012, foi promulgada a



Lei nº. 12.711.30³, que dispõe especificadamente sobre o sistema de destinação de vagas nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, para estudantes pretos, pardos e indígenas que tenham cursado o ensino médio em escolas públicas integralmente ou que possuem renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo *per capita*. A “lei de cotas”, normalmente, é abordada como favorecimento exclusivo à população negra, o que demonstra um desconhecimento da legislação, que, além de buscar reparar iniquidades a um grupo diverso, inclusive de “brancos pobres”, desconhece a proporcionalidade que faz com que alunos concorram às vagas específicas, que podem se tornar mais concorridas do que as de ampla concorrência.

A diversidade racial, na academia, significa a pluralidade de pensamento, materializa o conhecimento eurocentrado como um entre outros possíveis, ao mesmo tempo que desvela que a valorização de uma perspectiva em detrimento da outra é uma das formas de expressão do racismo institucional. Tais mobilizações, para Gomes (2019), não se tratam apenas de mudanças curriculares, mas de uma articulação política educacional, o que podemos transpor como um novo projeto de nação e, logo, de universidade. A condição de produção de conhecimento do movimento negro brasileiro em prol da emancipação produziu análises racialmente referenciadas, o que contribuiu para o estabelecimento de uma concepção negra decolonial, que interroga o pensamento hegemônico do cânone e acrescenta outras interpretações da realidade (GOMES, 2019).

Para Maria Aparecida Bento (2014b), duas características se destacam entre as dificuldades de institucionalização das políticas de promoção da igualdade racial: “as relações de poder” e as “hierarquias raciais estruturadas no âmbito institucional”. Condição observável, ainda segundo a autora, no modo com que as políticas de caráter afirmativo facilmente se desconfiguram ao serem implantadas, fenômeno analisado, no âmbito das políticas de ações afirmativas de impacto direto no ensino superior brasileiro, como limites das políticas afirmativas frente à subjetividade (NUNES, 2020). Segundo a pesquisadora, há de se considerar que, no processo de subjetivação das/dos docentes, seu modo de ler o mundo se constitui social e historicamente, tem relação com suas experiências vividas e influencia suas posições, ações e produções. Justamente por ser considerada como processo, a

³ Em 2016, a lei foi alterada para incluir as pessoas com deficiência (Lei nº. 13.409, de 28 de dezembro de 2016.).

subjetividade se torna também potente via de produção de deslocamentos no enfrentamento das desigualdades raciais.

2. **Branquitude:** reflexões para as Instituições de Ensino Superior Federal

Todos nós, brancos, nos beneficiamos cotidianamente, e de um modo ilícito, por vivermos em uma sociedade racista. São inúmeros privilégios, pequenos, médios e grandes, que nos ajudam a manter vantagem e concentrar mais recursos. Na medida em que o racismo brasileiro opera no cotidiano, cotidianamente os brancos são favorecidos com algum capital (social, econômico, cultural) que foi distribuído desigualmente segundo critérios raciais: do tempo menor de espera para ser atendido no espaço público a uma carta de recomendação, a um contato importante no mundo do trabalho, a um reforço psicológico de sua imagem pessoal, ou a uma nova fonte de renda. Ser branco no Brasil é levar vantagem diária sobre os negros. Mesmo não existindo raças no sentido biológico do termo, a representação social da diferença é racializada fenotipicamente – basta olhar para a televisão, das novelas à publicidade. (CARVALHO, 2003, p. 174-175)

O racismo, como um fenômeno estrutural da sociedade brasileira, permeia esferas interpessoais e institucionais, afeta brancos e não brancos, porém de maneiras diferentes (vantagens x desvantagens). Em se tratando da nossa proposta em analisar o ensino superior federal brasileiro, pareceu-nos fundamental compreender o próprio lugar que os/as docentes ocupam nesse processo. Diferentemente de outros espaços institucionais, os/as docentes do magistério do ensino superior usufruem de autonomia de cátedra, bem como da organização do funcionamento das universidades, instituídos por processos democráticos de eleição, no caso de reitorias e instancias colegiadas e departamentais. 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.

A Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), campo da nossa pesquisa, não esteve entre as instituições de ensino que implementaram a reserva de vagas para negros/as antes da Lei nº12.711/12. O debate mobilizado pela comunidade de Ouro Preto-MG, cidade



constituída por 70% de sua população negra, iniciado em 2003, reverberou em um ciclo de ações sobre o tema na comunidade interna e externa à UFOP, que conseguiu ser votada em 2008, prevalecendo argumentos exclusivamente sociais (SANTOS, 2011, 2015; FAGUNDES, 2020). De acordo com Adelina Nunes (2020), entre 1969, ano de instituição da UFOP, e 2008, o corpo docente da universidade era formado majoritariamente por homens brancos, condição que não se alterou na instituição com o aumento de vagas para magistério no ensino superior, com advindo do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. A pesquisadora destaca ainda que há na instituição um quantitativo considerável de abstenções quanto à autodeclaração racial, tornando-se um desafio para a análises mais profundas deste fenômeno, como buscaremos apresentar neste trabalho.

A sub-representação da população não branca em cargos de tomada de decisão, como são os cargos de magistério do ensino superior, à luz das discussões da branquitude institucional (BENTO, 2016), possibilita acessar um ciclo de reprodução e preservação do caráter conservador das instituições e de manutenção do “privilegio de raça”. “A organização rejeita a diversidade de condutas e pensamentos. Resiste à diversidade racial, étnica, de gênero, de orientação sexual e outros em espaços de poder. E a ausência de diversidade causa deterioração da reflexão e da criatividade” (BENTO, 2016). Na percepção de Bento, com a qual corroboramos, as homogeneidades “nos lugares de comando das instituições não se afiguram como bons sintomas para uma sociedade que se diz democrática” (BENTO, 2016, p. 17). Para autora, o que está no cerne da aliança entre brancos e homens, em interpor as mudanças as barreiras de divisão racial e de gênero, é o desejo de manter e ampliar privilégios.

Na perspectiva das relações raciais no contexto das instituições de ensino federal, é imprescindível produzir reflexões que incluem o poder da branquitude, entendendo esse poder como “uma rede na qual os sujeitos brancos estão conscientes ou inconscientemente exercendo-o em seu cotidiano por meio de pequenas técnicas, procedimentos, fenômenos e mecanismos que constituem efeitos específicos e locais de desigualdades raciais” (SCHUCMAN, 2012, p. 23). Na organização da universidade, o estabelecimento das normas, procedimentos, bem como o desenvolvimento de pesquisas e a formação de professores e

demais profissionais liberais (médicos, arquitetos, psicólogos, engenheiros etc.) advém daqueles e daquelas que ocupam o cargo de magistério superior.

Em face da branquitude e do racismo institucional, entre outros sistemas violentos de normalização e exclusão das diferenças, faz-se necessário seguir na busca de reconhecer a forma de viver, diferenciando “a natureza da organização e das estruturas que ela adota, bem como compreender o que não varia e o que é possível se transformado” (BENTO, 2014b p.19). Neste sentido, propomos identificar nas nossas análises aspectos presentes na atuação docente do ensino superior que sinalizem para os aspectos do “que ainda não varia” e do “que vem sendo transformado”.

2.1 A integração racial no magistério superior

A realidade do ensino superior brasileiro, composto majoritariamente por pessoas brancas, já é de notório debate público e já foi pontuada no início deste artigo como parte da justificativa que move nossas investigações no tema das relações raciais. Essa realidade não se restringe à carreira de magistério do ensino superior federal do país, pois inclui todo o funcionalismo público, sendo inversamente proporcional à presença da diversidade racial – quanto maior o prestígio social do cargo e a remuneração, menor o número de pessoas não brancas ocupando-o. Para o cenário de enfrentamento das iniquidades nesses postos de trabalho, os levantamentos estatísticos se fazem instrumentos norteadores do desenvolvimento de ações de promoção da igualdade racial, como foi a conquista da Lei nº. 12.990 de 2014.

A lei sancionada em 2014 reserva exclusivamente à população negra 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Essa determinação que visa modificar em médio e longo prazo a composição das carreiras de magistério do ensino superior, favorecendo a constituição de instituições do ensino superior mais plurais, inclusivas e representativas das diferenças.



Nesse sentido, a autodeclaração racial das/dos docentes compõe a base de dados de monitoramento, controle e validação dessa política de ações afirmativa. Isso permite, por exemplo, compreender se a porcentagem estabelecida teve efeito significativo e em quais instituições permitirá fazer cálculos estatísticos, considerando o quadro atual de cada instituição e o tempo médio que cada uma levará para alcançar a equidade na representação. Devido aos intensos debates das últimas décadas, podemos considerar que vivemos atualmente um processo de amadurecimento teórico e conceitual em diferentes áreas (educação, saúde, jurídica, cultural, da comunicação social, meio ambiente) que auxilia nesse processo de transformação social. Conforme esse dado foi coletado ao longo da história (obrigatório ou não), as categorias coletadas se relacionam com os fatores e condições sociais, históricas e políticas de cada período. Isso impacta nos objetivos do recenciamento (PIZA, ROSEMBERG, 1999), assim como o nível de acesso da população ao debate crítico acerca da identidade racial.

Dito isso, ao propormos apresentar aqui o processo de integração racial na UFOP de 1969 a 2019⁴, os aspectos elencados foram levados em consideração como limites de análises. Mas a relevância da publicização desses dados à sociedade e necessidade de reflexão quanto à condição que esse dado é tratado hoje nos indicou a pertinência da proposta.

Os dados analisados foram disponibilizados pela Pró-reitora de Administração (PROAD) da UFOP, por meio de solicitação formal à Coordenadoria de Gestão de Pessoas e, após anuência assinada, foram coletados cor/origem, gênero, unidade acadêmica, setor de lotação, classe de magistério, exercício (admissão), titulação e jornada de trabalho. A partir da tabulação desses dados, foi construída para este artigo uma tabela com foco na evolução do acesso da população não branca à carreira de magistério superior na UFOP.

⁴ Em consulta aos “dados abertos” da universidade em outubro de 2021, foi observada a inclusão documentos “Perfil dos servidores - Docentes e Técnicos Administrativos” e “Relação de Docentes”, criados em 04/03/2021, que incluem a autodeclaração racial dos servidores. O banco de dados consegue ser “pré-visualizado”, porém a tentativa de *download* apresenta problemas: os dados não aparecem e não constam orientações específicas para lidar com o *download*, inviabilizando, para este trabalho, a atualização quantitativa dos dados analisados. Apesar do ocorrido, é sem dúvida um marco importante para a política de dados abertos. Outro dado importante incluído nesse portal foi “Servidores ingressantes vagas preferencialmente reservadas (cotas), incluído em 21/01/2021.

Cor/origem ⁵	Gênero	Total por grupo	1969 1978	1979 1988	1989 1998	1999 2008	2009 2018	2019
Não declarado cor/origem	Mulheres	126	0	4	25	42	55	0
	Homens	230	4	23	45	72	86	0
Branca	Mulheres	160	0	1	4	7	143	5
	Homens	206	2	2	7	9	178	8
Parda (o)	Mulheres	45	0	1	2	4	36	2
	Homens	86	0	1	6	7	72	0
Negra	Mulheres	10	0	0	1	0	8	1
	Homens	10	0	0	1	0	8	1
Indígena	Mulheres	0	0	0	0	0	0	0
	Homens	1	0	0	0	0	1	0
Amarela	Mulheres	3	0	0	0	0	3	0
	Homens	2	0	0	0	0	2	0

Tabela 1 – Raça, Gênero e década - valor absoluto

A partir das tabelas construídas, é possível notar que a relação ao perfil de gênero e raça na carreira docente na UFOP está distante de representação da diversidade nessa carreira. Entre os 879⁶ docentes de carreira efetiva identificados no levantamento junto à PROAD, 39,13% indicaram ser do gênero feminino (344) e 60,86% do gênero masculino (535). Quanto à raça, o perfil se constitui de 41,64% docentes de cor/origem “branca” (160 mulheres e 206 homens), cor/origem “Negra⁷” 17,18% (55 Mulheres e 96 homens), cor origem Indígena (mulher 0 e 1 homens) e cor/origem “Amarela” (3 mulheres e 2 homens).

A tabela permite observar que a desigualdade de gênero e raça é condição histórica na universidade estudada, sendo a década de 1990 um marco para a inclusão das mulheres. Porém, o grande número de docentes que não declararam seu pertencimento racial nos impossibilita uma percepção mais fidedigna quanto às implicações hierárquicas entre mulheres brancas e não brancas, homens brancos e não brancos. Trata-se de uma condição

⁵ Nomenclatura utilizada pela instituição no formulário de preenchimento das informações cadastrais, constante no item “Documentos para contratação”: <https://concurso.ufop.br/documentos-para-contratacao>

⁶ Dados recebidos em 4 de fevereiro de 2019, que compreendem professores que entraram em exercício até 9 de janeiro de 2019.

⁷ Agrupados aqui conforme orientação do Estatuto da Igualdade Racial e metodologia do IBGE, as categorias que se referem a população negra.



vivida e observada pela pesquisadora Kimberlé Crenshaw (2002) no movimento de mulheres negras estadunidenses e outras culturas. São “discriminações invisíveis”, que, no caso das afro-americanas, viviam um duplo silenciamento de suas reivindicações no movimento negro: pelas tensões de gênero na relação com homens negros e no feminismo pelas tensões do racismo na relação com as mulheres brancas. Nesse contexto, o conceito de interseccionalidades opera também como método de análise no cruzamento de diferentes sistemas de normalização capazes de agravar as desigualdades.

Considerando a relação entre gênero e número de pessoas que não informaram sua autodeclaração racial/origem (126 mulheres e 230 homens) em termos proporcionais, identificamos maior abstenção entre as mulheres (57%) em relação aos homens (42,99%). Esse dado pode ser usado como balizador na mobilização de ações de desenvolvimento da “autoconsciência racial”⁸, iniciando pelas docentes.

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. A experiência de professoras negras doutoras na universidade, conforme observado na pesquisa de Silva e Euclides (2018), é marcada pelo racismo e sexismo, ainda mais quando estas se colocam em uma postura engajada com o tema em seus departamentos. As hierarquias raciais na relação entre pares ainda não foram abordadas com profundidade nesta pesquisa, mas parecem ser um elemento relevante a ser investigado à luz da branquitude institucional. Os processos intersubjetivos e interpessoais que emergem nas relações de trabalho entre docentes brancos/brancas e negros/negras, entre docentes negros e negras, entre negros/os e não brancos mostram que existem diferenças na dinâmica dessas relações de trabalho. Como isso se dá após o recebimento de docentes

⁸ Como pode ser visto no trabalho de Adilson Santos (2011) e Isabela Fagundes (2020) na UFOP, são desenvolvidas diferentes ações de cunho educativo no tema das relações étnico-raciais e inclusão das diferenças, mas estes não abrangem diretamente o processo de “autoconsciência racial” e não têm como público-alvo o quadro de pessoal. Ao observar o trabalho descritivo dessas ações desenvolvidas entre os anos 2003 e 2019 na UFOP, feito por Isabela Fagundes (2020), as ações protagonizadas por estudantes e professoras/es negros tinham como público-alvo os próprios graduandos e graduandas e a formação continuada de público externo. É indicado um baixo reconhecimento institucional a essas ações, e, apesar do reconhecimento que instituição vem recebendo no cenário nacional quanto ao desenvolvimento das políticas de ações afirmativas, a instituição não conta com órgão administrativo específico.

oriundos/as das políticas de reserva de vagas para negros? Um pouco do que foi possível observar na entrevista de campo a esse respeito será trazido mais adiante neste trabalho.

Nas duas últimas décadas, a UFOP ampliou consideravelmente seu quadro de pessoal no período em que os debates das temáticas das relações raciais estavam intensos nas comunidades universitárias e nos movimentos sociais negros. Porém, isso não se refletiu na diminuição do número de abstenções de autodeclaração racial. Considerando a branquitude como poder, na esfera institucional, nas universidades federais, estaduais e privadas, precisamos considerar que o preenchimento facultativo de informações de interesse público, bem como a possibilidade de indicação de “não informado”, desfavorece a agenda da promoção da igualdade racial. Quando perguntamos a quem servem dados parciais desse quesito nos aproximamos do que Bento (2014b) alerta em relação às condutas tidas “técnicas e políticas” nas instituições, mas que expressam o “medo do outro” da inclusão da diferença e de novas perspectivas.

No que se refere às pessoas que autodeclararam nesse período (1999-2008 e 2009-2018), as/os docentes negras/os na UFOP ocupam entre 2009-2018 o número de vagas de magistério (11) que o grupo racial branco já havia alcançado na década anterior, chamando atenção para o fato de que na década em destaque não houve ingresso de docente autodeclarada/o negra/o. O fato de o cadastro de informações pessoais da UFOP não utilizar as mesmas categorias indicadas pelo Estatuto da Igualdade Racial adotado pelo IBGE (Branco, Preto, Pardo, Indígena, Amarelo) e de seu preenchimento não ser de caráter obrigatório fragiliza as pesquisas dedicadas a esse estudo. Em consulta a fichas cadastrais de outras instituições⁹, é possível observar outros padrões, apesar de ser esse o utilizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais - INEP (LABORNE, 2014).

O período de ingresso do maior número de docentes negras e negras na UFOP coincide com a década que compreende a lei de reservas de vagas para negros. Em observação à pesquisa desenvolvida por Isabela Fagundes (2020) na mesma instituição aqui analisada, a respeito das comissões de heteroidentificação, podemos ver como se deu o

⁹ Universidade Federal do Ceará <<https://progep.ufc.br/wp-content/uploads/2018/07/dados-cadastrais-jul-18.pdf>>; Universidade Federal do Rio de Janeiro: <https://pessoal.ufrj.br/images/Novo_Formul%C3%A1rio_de_Atualiza%C3%A7%C3%A3o_Cadastral_-_SCA.pdf>



processo de implementação da Lei nº12.990/2014, bem como o procedimento de verificação complementar à autodeclaração. Isso permitiu verificar que, após a promulgação da Lei supracitada foi aberto até 2018 o total de 192 vagas¹⁰ para professor efetivo. Dessas vagas, 39 foram direcionadas para as vagas preferencialmente para negros e tiveram nesses concursos 33 candidatos ou candidatas aprovadas. Foram indicados para a verificação junto à comissão 20 desses candidatos, seguindo as orientações da legislação, porém dois não compareceram (Editais nº 75/2016 e nº 24/2018). Os/as 18 candidatos/as que se apresentaram à comissão tiveram sua autodeclaração racial deferida. Segundo a pesquisadora, até 06/02/2020 foram nomeados 19 docentes advindos da política de reserva de vagas (FAGUNDES, 2020).

A partir da série histórica de integração racial da UFOP, considerando também os limites de comparação dos objetivos e período, entre as pesquisas aqui tratadas, vemos que há efetivamente a entrada de 19 docentes negros/negras, ao passo que o período analisado neste artigo, frente aos dados disponibilizados pela PROAD, mostra um acesso de 44 docentes negros/negras. Isso nos indica, nessa linha das proposições de instrumentos de acompanhamento dessa política de ação afirmativa, a necessidade da implementação, além da padronização das categorias utilizadas na coleta de dados. Além do alinhamento com outros instrumentos de finalidade comum (IBGE), faz-se necessária a diferenciação da modalidade de ingresso do docente (reserva de vagas para negros(as), reversa de vagas para pessoas com deficiência ou ampla concorrência). Afinal, é possível que professoras/es negros/os optem por ingresso por concurso público a partir de vagas de ampla concorrência.

Um estudo elaborado por Mello e Resende (2019), com objetivo de abalzar o processo de implantação da Lei nº12.990/2014, monitorou editais de professor efetivo nas 63 universidades públicas federais entre 9 de junho de 2014 (data de promulgação da lei) e 31 de janeiro de 2018, identificando que apenas 9 instituições cumpriam naquele momento a legislação tal como prevista. E a UFOP ainda não estava entre estas. Ao retomar o estudo de FAGUNDES (2020), identificamos três situações que nos permite aproximá-lo do contexto da instituição: i) uso do sorteio como forma de atender a orientação do Ministério público, adotado o edital conjunto na direção de garantir a RVN, uma vez que a aplicação da lei está condicionada ao concurso oferta o número de vagas igual ou superior a 3 (isso indica que

¹⁰ A pesquisadora informa ter realizado a consulta aos dados referente aos certames até 12/08/2019. Optamos por incluir neste artigo apenas os dados que correspondem ao mesmo recorte temporal analisado.

existia uma compreensão das tensões internas presentes na implementação da Lei de reservas de vagas para negros); 2) anulação do concurso com aplicação da RVN, com lotação no curso de Medicina da instituição. A própria pesquisadora indica que a medida foi desproporcional frente ao ocorrido:

a PROAD votou pela aprovação do resultado, com a eliminação dos candidatos que descumpriram o procedimento. Mas a proposta que foi efetivamente aprovada pelo CUNI foi pela anulação de todo o concurso. Desse modo, aquela reserva de vaga a negro em concurso para professor efetivo na Escola de Medicina foi desconstituída, numa decisão em que se pode questionar até que ponto a anulação de todo o concurso não foi uma estratégia para afastar uma reserva de vagas a negros para docentes na Escola de Medicina da UFOP. (FAGUNDES, 2020, p. 113)

E 3) ação judicial movida por candidata aprovada por ampla concorrência contra a UFOP, sob alegação de ter sido prejudicada com a convocação de docente aprovada e nomeada de origem de RVN: a “ação foi extinta sem resolução do mérito, pois a candidata que questionava o procedimento foi convocada para nomeação, como excedente, por ocasião de uma vacância no Departamento de Educação, e, perdendo interesse na ação, pleiteou sua extinção, por perda de objeto” (FAGUNDES, 2020, p.127)

O racismo produz uma sociedade “antinegros”, em que a branquitude se traduz institucionalmente na tentativa de adiar a já lenta integração racial, como visto nos fragmentos acima. A promulgação da Lei nº12.990/2014 é sem dúvida um avanço em políticas de ações afirmativas no funcionalismo público, proposto por lei desde 1983 – reparação histórica e material para a população negra. Porém, a complexidade do cenário que esse grupo encontra ao acessar pela RVC é, no mínimo, ambígua, e expõe o poder e a fragilidade branca, não apenas na UFOP, como aponta o estudo de Mello e Resende (2019). Em nosso campo de estudo, buscamos levantar novas questões, como forma de suscitar caminhos para compreender e atuar na direção das transformações institucionais.

2.1.2. Privilegio branco e Magistério superior

Segundo Adilson Moreira (2007, p. 147), o privilégio é “qualquer título sanção, poder, vantagem ou direito garantido a um indivíduo por pertencer a um grupo ou grupos cujas



características são representadas como ideias”. É um mecanismo de exclusão que opera por sistemas discriminatórios de conferem benefícios ao grupo que representa “o ideal” e a identificação com o grupo ou grupos minoritários ou majoritários. Ou seja, é um processo coletivo resultante da socialização. Neste sentido, os privilégios de raças, frente ao racismo estrutural, vão sistematicamente beneficiando as pessoas brancas, que é o grupo de referência, mas, como defende o grupo racial branco, esse grupo também é produtor por meio de “mecanismos mais diretos de discriminação e da produção de um discurso que propaga a democracia racial e o branqueamento” (SCHUCMAN, 2012, p. 14) que isentam as pessoas brancas da responsabilidade.

Os privilégios foram observados pela autora também internamente ao grupo racial branco, demonstrando a complexidade da discussão frente a outros significantes das diferenças, tais como diferenças de origem cultural, regionalidade, gênero, fenótipo e classe:

este ideal de branco, internalizado por todos aqueles com diferentes “graus” de brancura, opera para favorecer os mais fenotipicamente “brancos” em detrimento dos “menos brancos” em diferentes planos das relações sociais, ou seja, quanto mais alguém se parece com um negro ou indígenas, mais sua imagem destoia do que esse sistema generalizado de atribuição de status define como belo, desejável ou admirável. (SCHUCMAN, 2012, p. 87)

Nos estudos críticos da branquitude brasileira, privilégios materiais e simbólicos têm sido estudados mais comumente entre grupos brancos e negros. Diante das desigualdades raciais, os privilégios materiais são de caráter mais objetivo, porém não menos complexos de serem abordados. Isso remonta à apropriação de toda a riqueza que a diáspora africana escravizada produziu em benefício dos colonizadores e as riquezas que ainda hoje geram em símbolos e patrimônios históricos aos herdeiros da colonização, como as vantagens econômicas, educacionais e empregatícias, advindas dos privilégios simbólicos, significantes psicológicos, cognitivos, estéticos e morais atribuídos ao fenótipo branco (BENTO, 2014a).

Ainda que a superioridade estética seja um traço da branquitude, a raça configura aspectos mais subjetivos na vida dos brancos e molda suas expectativas, percepção e respostas, desde a tenra idade. Segundo Robin Diangelo (2020, p. 81), ser branca garante “um benefício inicial da dúvida de pertencer ou não a um grupo [minoritário]”. Condição que atribui vantagens psicológicas às pessoas brancas e se traduzem em resultados materiais.

“Diante da raça como uma não questão, poderei me concentrar em meu trabalho e produtividade e ser vista como parte da equipe” (DIANGELO, 2020, p. 81). Há, para as pessoas brancas, uma isenção de responsabilidade, resultado da cultura supremacista branca, conferindo um estado de “relaxamento racial de espaço emocional e intelectual de que as pessoas de cor não podem dispor enquanto seu dia transcorre” (DIANGELO, 2020, p. 80). Isso é observado no trecho abaixo, de entrevista feita com a professora Márcia, docente e pesquisadora *stricto sensu* no quadro da universidade desde 1999, que atua na área de conhecimento Ciências da Vida e se autodeclara parda, mas percebe ser lida como branca.

(...) então assim tem toda uma discussão dessas coisas que as vezes a minha geração não pensavam então eu acho que a gente viveu uma zona de conforto muito grande. Eu penso na minha história do ensino básico, quantos colegas que eu tinha negros, engraçado por que eu tinha dois colegas negros a minha melhor amiga e um outro que meu pai desde pequena achava que era meu namorado e assim eu fui vendo que um terminou o ensino médio fez curso técnico comigo e a outra fez o ensino médio mas também parou, então eu, eu depois né? Recentemente que eu fui pensar por que né?! Se a gente, nós viemos até o oitavo ano, e dali pra frente a gente se perdeu, moram no mesmo bairro, as vezes quando eu visito a minha mãe eu encontro, mas eu vejo como a vida tomou caminhos diferentes, rumos diferentes. Aí você pergunta será que são opções, ou será que realmente a questão da cor, do preconceito, da dificuldade de acesso, restringiu o caminhar dessas pessoas?

O uso da definição “zona de conforto” aparece em outros trechos da entrevista com sentidos semelhantes a esse como justificativa para o pacto da branquitude na docência e as atribuições que ela lhe confere no ensino superior. Isso contribuiu para que somente após 25 anos de formação comece-se a construir sua “autoconsciência racial” e a refletir sobre experiências e oportunidades, considerando possíveis desvantagens que um amigo negro, com percurso escolar idêntico ao seu até o ensino técnico e uma amiga negra que só a acompanhou em termos estudantis até o 8º ano, possam ter devido ao fato de serem negros. Isso desloca seu próprio discurso, por vezes, restritivo às desigualdades de classe. Apesar da cor não ser reconhecida pela professora como marcador da diferença significativo, ela consegue diferenciar os/as docentes colegas de departamento ocupantes de vagas reservadas para negros

por que na verdade a gente abre o concurso colocando uma cota pra uma pessoa... né? pra negros, pardos índios, mas a gente... é... as vezes não espera que essa cota



será preenchida né?!(hum rum) A gente, a gente coloca aquilo ali como se aquilo ali já tivesse no nosso ambiente e aí vem uma pessoa com uma... que ...

Eles têm um posicionamento, uma clareza, eu até acho que eles fazem uma educação reversa eles nos ensinam algumas coisas que as vezes a gente não presta atenção, não é?

os colegas [docentes negros] que eu tenho aqui são muito bons, parece que eles são melhores que os outros, parece que essa trajetória fortalece engrandece não sei eles vem com um diferencial assim. É engraçado parece que aquele filho que fica lá no cantinho que tem que chamar a atenção do pai né?! Então assim realmente eles vêm com uma postura assim de excelência muito interessante, então isso me chamou atenção. (...) mas assim eu vi nesses dois me chamou atenção são pessoas muito boas, muito comprometidas. Então assim eu acho que, talvez eles carreguem né? essa responsabilidade ou tenha esse empenho maior.

A linguagem, segura para expressão de dinâmicas raciais hierárquicas complexas, expressa a branquitude, como nos fragmentos destacados: “às vezes não espera que essa cota será preenchida, né?!”, “gente coloca aquilo ali como se aquilo ali já tivesse no nosso ambiente”. Um ensino superior federal branco é constituído por decisões que foram tomadas e, ainda que reconheçamos as desigualdades educacionais que recaem sob a população negra, não podemos nos desviar do que Bento (2014b p. X) alerta às instituições: “Se em processos de escolha e seleção pretensamente neutros a escolha recaí, sempre as pessoas de determinado perfil racial, econômico e social, há um problema com os critérios já que o país exibe uma grande e rica diversidade humana.”

Identificamos no uso de expressões como “educação reversa” a indicação de um sentido natural de transmissão de conhecimento, que, feito por docentes negros, inverte tal fluxo, no atributo “clareza”, significante de valor positivo que também parece expressar a surpresa. Lemos tal atitude como transferência, para negros, da responsabilidade e mobilizar o tema e, ao mesmo tempo, isenção de responsabilidade quanto às questões raciais. Observamos ainda a seletividade e silenciamento quanto à ausência de não brancos, destacados no excerto “a gente não presta atenção não, é?”. Está presente, ainda, uma interpretação fantasiosa, deslocando-se das desigualdades raciais nas trajetórias de docentes do ensino superior brancos e não brancos para valores hierarquizantes, lógica da dominação e privilégio de raça: “eles são melhores que o outros” “essa trajetória fortalece”.

No esforço de esvaziamento das tensões raciais presentes nas relações entre docentes negros/a e não negros/a, a pressão recaí sobre negras e negros para desconstruírem individualmente os atributos inferiorizadores do racismo ao seu grupo racial: “talvez eles

carreguem, né?, essa responsabilidade”. Fragmentos que parecem trazer o sentido da autopreservação dos privilégios de raça, ou, como já abordado, expressão do pacto da branquitude. Fenômeno que, diante da autodeclaração de Márcia, apresenta-nos uma encruzilhada de análise, pois a docente é uma mulher autodeclarada parda, o que na legislação brasileira incluiria a professora no grupo racial negra, pode estar incluída nesse pacto.

Na perspectiva de Diangelo (2020), pessoas negras podem ter experiências de solidariedade branca, em comportamento de silenciamento a tudo que “exponha as vantagens da posição branca quanto o acordo tácito de permanecer racialmente unido na proteção da supremacia branca” (DIANGELO, 2020, p. 83). A diferença é que nesse caso torna-se um comportamento reativo à inércia de brancos às injustiças raciais, como estratégia de sobrevivência. A quebra da solidariedade branca tem um custo (psicológico e material): “falar abertamente sobre o racismo arruinaria o ambiente ou ameaçaria nossa ascensão [brancos] na carreira” (DIANGELO, 2020, p. 84). O silenciamento não opera nesse sentido como negação do racismo ou suas metáforas, mas o contato com essa realidade não gera uma ação contrária, o que favorece as hierarquias raciais e a manutenção de privilégios.

No contexto brasileiro, é de grande relevância observar as hierarquias internas aos grupos raciais. Schucman (2012) investigou a hierarquia entre brancos, identificando o fenótipo como fronteira da branquitude, demarcando outros significantes que ajudam a compor a “autoconsciência racial”, tais como diferenças de origem, regionalidade, gênero, fenótipo e classe, algo entre o “branco” o “encardido” e o “branquíssimo”.

este ideal de branco, internalizado por todos aqueles com diferentes “graus” de brancura, opera para favorecer os mais fenotipicamente “brancos” em detrimento dos “menos brancos” em diferentes planos das relações sociais, ou seja, quanto mais alguém se parece com um negro ou indígenas, mais sua imagem destoava do que esse sistema generalizado de atribuição de status define como belo, desejável ou admirável. (SCHUCMAN, 2012, p. 87)

Conforme aponta Diangelo (2020), a ideologia racial favorece que sentimentos de pertencimento sejam desenvolvidos por pessoas brancas de uma maneira natural, uma experiência de ter sempre seu grupo racial representado em ambientes neutros, de prestígio social em um verdadeiro “mundo branco acolhedor”. Essa sensação dificulta a



“autoconsciência racial” e, diante do desconforto que gera essa tomada de consciência, é comum aos brancos optarem por evitar desconforto racial.

Eu me declaro como parda, é... eu acho que a gente acaba... essa definição, ela é muito subjetiva e acaba pelos históricos, né?! Pelos pais, então, na minha família, por parte de pai eu tenho pessoas desde louras até negras, então é uma miscigenação muito grande. E, eu sou parda. (...) Eu acho que depende muito dos ambientes, eu acho que normalmente as pessoas não me classificam como parda, elas me classificam como branca.

Para Jesus (2019, p. 131), o pertencimento racial, no país, “trata-se, de uma negociação que se dá em diferentes espaços socializadores e que passa, necessariamente, pela definição que os outros fazem do pertencimento racial de cada um”. Isso demonstra que iniciativas mais objetivas (diagnósticos, instrumentos efetivos) se potencializam com ações subjetivas (rodas de conversa, oficinas clínicas, conversações), sendo mobilizadas de forma dialógica, no processo de intervenções institucionais.

Considerações finais

As produções científicas acerca da branquitude, principalmente no Brasil e nos Estados Unidos, têm contribuído para reconhecer aspectos racializados na subjetividade e logo no comportamento do branco, historicamente tidos como “naturais” reflexos de sua autodeterminação como modelo de humanidade. Isso evidencia o caráter coletivo e identitário da raça e suas interseccionalidades (gênero, classe, idade, região entre outras). Os encontros inter-raciais podem ser mediados pelos novos conhecimentos surgidos, o que colabora para a compreensão dessa complexa estrutura que se atualiza junto às transformações sociais.

Ainda que as/os docentes brancos/as sejam beneficiados/as do privilégio de raça involuntariamente, uma vez que processos de subjetivação são vividos em uma sociedade organizada racialmente há mais 500 anos, no caso do Brasil, a ausência de ações que desconstruam essas hierarquias já significa manutenção delas. Inspiradas em Bento (2014b), podemos acreditar que uma maior integração racial contribua para inclusão de novas perspectivas na carreira docente e no funcionamento das instituições, porém os privilégios brancos precisam ser desconstruídos com implicação de brancos e não brancos.

Seguimos o caminho da interpelação das/dos docentes do magistério superior, no reconhecimento de que esses sujeitos gozam de autonomia significativa na organização e direção das universidades, lugar que também favorece o acesso a conhecimento, garante melhores condições de trabalho em relação à docência em outras etapas de ensino e conta com dispositivos de investimento em pesquisas e em continuidade formação no âmbito nacional e internacional. Assim, podem, nesse sentido, incluir nesse processo aspectos que, favorecendo a própria “autoconsciência racial”, ressignifiquem construtos naturalizados dentro das instituições de ensino que respondem a lógicas da branquitude, ainda que estabelecidas em normas ditas técnicas.

A complexidade dos temas trazidos aqui, com ênfase no cargo de magistério superior, pede uma posição reflexiva e ativa diante das desigualdades raciais, como abertura de possibilidade de compreensão dos impactos dos privilégios de raça e em relação a outros grupos minoritários. Abrir-se para a possibilidade do dialogo dos privilégios de raça nesse espaço, em prol de um novo estatuto institucional e social, parece ser o caminho potente para acolher “o medo” e sentimentos de angústia presentes no “desconforto racial”, contribuindo para estabelecer relações mais autênticas no desenvolvimento do trabalho docente, na sala de aula, na pesquisa, nas coordenações, chefias departamentais, pró-reitorias, bem como em instâncias colegiadas, entre outras esferas institucionais.

De forma organizada, os movimentos negros (interno e externo à instituição) têm reivindicado um projeto educativo que inclua e sustente a presença da população negra, a cultura, a tradição e ancestralidade. Pode ser dito que fizeram a vez do Estado ao promoverem cuidado e bem-viver a essa população. Os/as docentes e discentes negros/as também têm se organizado coletivamente dentro da universidade, dando continuidade a essa luta histórica. Nesse processo, o seu conhecimento transforma a sociedade, facilita uma formação crítica à realidade complexa, fazendo emergir as reivindicações de sujeitos plurais. Cabe aos/as docentes não negros/as posicionarem cotidianamente a disponibilidade para contribuir para esse novo pacto.



Referências

- ALMEIDA, Silvio Luiz de Racismo estrutural / Silvio Luiz de Almeida. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.(n.p.)
- BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva (Orgs.). **Psicologia social do racismo: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014a, p. 25-57.
- BENTO, Maria Aparecida da Silva. Notas sobre a expressão da branquitude nas instituições. In: BENTO, Maria Aparecida da Silva; SILVÉRIO, Marly de Jesus; NOGUEIRA, Simone Gibran (Orgs). **Identidade, Branquitude e Negritude**. Casa do Psicólogo, 2014, p. 13-33.
- BRASIL. **Lei nº 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília: DOU, 2012. 173.
- BRASIL. **Lei nº. 12.990**, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília: DOU, 2014.
- CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, Jan. 2002.
- DIANGELO, RobinJ. **Não Basta Não Ser Racista: Sejamos Antirracistas**. Robin Diangelo: Tradução de Marcos Marcionilio – São Paulo: Faro Editorial, 1ªEd. 2020.192p.
- FAGUNDES, Isabela Perucci Esteves. Heteroidentificação racial para concursos públicos de professores/as na Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP. [manuscrito] / Isabela Perucci Esteves Fagundes. – 2020, 183 fl.
- JESUS, Rodrigo Ednilson. Autodeclaração e heteroidentificação racial no contexto das políticas de cotas: quem quer (pode) ser negro no Brasil? In: SANTOS, Juliana Silva; COLEN, Natália Silva; JESUS, Rodrigo Ednilson (Orgs). **Dois décadas de políticas afirmativas na UFMG: debates, implementação e acompanhamento**. Rio de Janeiro: UERJ, LPP, v.9 p.125-142. 2018.
- GOMES, Nilma Lino. O Movimento Negro e a intelectualidade negra descolonizando os currículos. In: COSTA, Joaze Bernardino; TORRES, Nelson Maldonado; GROSGOUEL, Ramón (Orgs). **Decolonialidade e pensamento afrodiaspórico**. 2ed. Belo horizonte. Autentica. 2019. p. 223-246.
- GUIMARÃES, Antonio Sergio Alfredo. Racismo e Anti-Racismo no Brasil. **Novos Estudos CEBRAP**, nº 43, novembro 1995, p. 26-44.
- LABORNE, Ana Amélia de Paula. **Por essa porta estar fechada, outras tiveram que se abrir: identidade racial negra branquitude e trajetórias de docentes da educação superior**. Belo Horizonte: Nandyala, 2014. 156p.



LIMA, C. de A., & FREITAS, R. C. de. (2021). Ainda somos poucos!? Invisibilidade e silenciamento de docentes negras (os) nas universidades. **Abatirá - Revista de Ciências Humanas e Linguagens**, v.2(3), p. 224-241.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Revista Sociedade e Estado**, v. 34, n. 1, p. 161-184, jan./abr. 2019.

NUNES, Adelina Malvina Barbosa. **A branquitude e o ensino superior**: reflexos e desafios na docência. 2020. 193f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Instituto de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2020.

PIZA, Edith; ROSEMBERG, Fúlvia. Cor nos censos brasileiros. **Revista USP**, v. 40, p. 122-137, 1999.

SANTOS, Adilson Pereira dos. **Políticas de ações afirmativas novos ingredientes na luta pela democratização do ensino superior**: a experiência da Universidade Federal de Ouro Preto. 2011. 258f. Dissertação (Mestrado em Educação, Cultura e Comunicação) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.

SANTOS, Adilson Pereira dos. **Os reflexos de Durban em Ouro Preto e sua repercussão na UFOP**. André Lázaro organização. Coleção estudos afirmativos, 5. Rio de Janeiro: FLACSO, GEA; UERJ, LPP, 2015. 120 p.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o “encardido” o “branco” e o “braquissimo”**: raça hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana. 2012. 122f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2012.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Este trabalho está licenciado com uma Licença [Creative Commons - Atribuição 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Artigo recebido para publicação em: 31 de outubro de 2021.

Artigo aprovado para publicação em: 10 de novembro de 2021.