



DECORO E QUEBRA DO DECORO: INTERAÇÕES RACIAIS EM UM CURSO DE AUTOPRESTÍGIO SOCIAL NO INTERIOR DA AMAZÔNIA PARAENSE

DECORUM AND THE BREACH OF DECORUM: RACIAL INTERACTIONS IN A SOCIAL SELF-ESTEEM COURSE IN THE INTERIOR OF THE PARÁ AMAZON

Josiney da Silva Trindade¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5423-8466>

Vilma Aparecida de Pinho²

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2544-0841>

Resumo: Neste artigo, tivemos como objetivo analisar as percepções de discentes negros/as e brancos/as sobre as dinâmicas das relações raciais, particularmente sobre as práticas de discriminação racial, no Curso de Medicina da Universidade Federal do Pará, *Campus* Universitário de Altamira. Realizamos uma pesquisa de campo com abordagem qualitativa³, sendo os dados coletados por meio de entrevista aberta e observação simples. Como resultado, verificamos que apesar de uma negação inicial, ao longo de seus depoimentos os/as entrevistados/as discorreram sobre a existência da discriminação racial, ainda que muitas vezes elas não fossem entendidas e nomeadas como tal, refletindo uma lógica institucional que privilegia a aparência de neutralidade e meritocracia. Neste contexto, o silêncio emerge como um mecanismo central de manutenção do *status quo*, operando como um “pacto” institucional que evita conflitos, oculta desigualdades e dificulta a construção de uma instituição antirracista. Por fim, observamos um esvaziamento do conceito de racismo estrutural, que é usado para desresponsabilizar indivíduos e instituições, o que enfraquece ações antirracistas efetivas.

Palavras-chave: Racismo. Relações raciais. Universidade pública. Percepções de discentes.

Abstract: In this article, our aim was to analyse the perceptions of Black and White students regarding the dynamics of racial relations, particularly concerning possible practices of racial discrimination, in the Medical Program at the Federal University of Pará, Altamira Campus. We carried out field research using a qualitative approach, with data collected through open interviews and simple observation. As a result, we observed that, despite an initial denial, throughout their statements the interviewees discussed the existence of racial discrimination, even though it was

¹ Doutorando em Educação – Programa de Pós-graduação em Educação (PPGE), da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), Manaus-Amazonas, Brasil.

² Doutora em Educação, docente permanente do Programa de Pós-Graduação em Educação e Culturas Inclusivas (PPGECI), da Universidade Federal do Pará (UFPA), Altamira-Pará, Brasil.

³ A pesquisa que deu origem a este estudo contou com apoio da Fundação Amazônia de Amparo a Estudos e Pesquisas (FAPESPA). O texto do artigo foi revisado por Maria Wanessa do Nascimento Barbosa Franco e o resumo em Inglês (abstract) revisado por Carlos Jean da Silva Pereira.

often neither understood nor named as such. This reflects an institutional logic that privileges the appearance of neutrality and meritocracy. In this context, silence emerges as a central mechanism for maintaining the status quo, functioning as an institutional “pact” that avoids conflict, conceals inequalities, and hinders the construction of an anti-racist institution. Finally, we also observe a dilution of the concept of structural racism, which is used to remove responsibility from individuals and institutions, thereby weakening effective anti-racist actions.

Keywords: Racism. Race relations. Public university. Student perceptions.

INTRODUÇÃO

Nesse artigo, revisitamos os dados de uma pesquisa realizada no Programa de Pós-graduação em Educação e Cultura (PPGEDUC), da Universidade Federal do Pará (UFPA), e trazemos como objeto de análise as dinâmicas das relações raciais entre negros/as e brancos/as no Curso de Medicina da Universidade Federal do Pará, *Campus* Universitário de Altamira, dando ênfase, particularmente, às práticas de discriminação racial no *locus* investigado.

Como resultado dos intensos embates historicamente travados pelo Movimento Negro, contra o Estado e grupos reacionários e conservadores, desde o início dos anos 2000, o Brasil vem experimentando a adoção e ampliação de importantes políticas afirmativas nas universidades públicas, tanto estaduais como federais. Políticas estas que implicaram em significativas mudanças nestas instituições, particularmente no perfil socioracial de seu público (Trindade, 2023). Neste cenário, como constatado pela V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos (as) Graduandos/as das IFES, pela primeira vez em nosso país, o número de discentes autodeclarados/as negros/as, isto é, pretos/as e pardos/as, superou o quantitativo de discentes autodeclarados/as brancos/as (FONAPRACE, 2019).

Em decorrência destas mudanças, ocasionadas, principalmente, pela expansão das políticas afirmativas, houve a demanda por outras políticas que garantissem, para além do acesso, a possibilidade de permanência deste novo público, que antes estava sub-representado e que, agora, se apresenta de forma expressiva no espaço acadêmico (Trindade, 2023). Um exemplo disso foi o Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), criado pela Portaria Normativa nº 39, de 12 de dezembro de 2007, que institui o Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES) (Brasil, 2007). Este Programa foi ampliado pelo Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010 (Brasil, 2010), e, posteriormente, foi transformado em Política de Estado pela Lei nº 14.914, de 3 de julho de 2024, que institui a Política Nacional de Assistência Estudantil (PNAES) (Brasil, 2024).

Outra questão importante que se apresenta, e que está intimamente relacionada à adoção e expansão das políticas afirmativas nas universidades brasileiras, é a forma como as relações raciais se dão entre os distintos grupos raciais no interior destas instituições, de maneira particular, entre negros/as e brancos/as, visto que as políticas de cotas e, consequentemente, a presença expressiva da população negra nas universidades, reflete diretamente nas relações raciais tecidas na comunidade acadêmica (Passos, 2015; Baranzeli, 2014; Nascimento; Rodrigues, 2021; Prado; Silva, 2022; Trindade, 2023).

Mediante essa problemática, faz-se necessário uma constante avaliação dessas relações e, mais que isso, das medidas e ações antirracistas tomadas no interior das universidades com vista a

combater o racismo e as desigualdades raciais nessas instituições. Neste sentido, tivemos como objetivo analisar as percepções de discentes negros/as e brancos/as sobre as dinâmicas das relações raciais, particularmente sobre as práticas de discriminação racial, no Curso de Medicina da Universidade Federal do Pará, *Campus Universitário de Altamira*.

Em relação à justificativa e relevância, a realização deste estudo faz-se importante pela necessidade de se compreender de que forma essas percepções se relacionam com as vivências acadêmicas, os espaços de sociabilidade e os enfrentamentos cotidianos ao racismo que transpassa esse espaço. E, assim, possibilitar a identificação e compreensão dos tensionamentos que marcam as dinâmicas das relações raciais no interior do *locus* investigado. Deste modo, tal identificação e compreensão são fundamentais para subsidiar ações institucionais que promovam igualdade racial no campo universitário.

No que se refere à organização, este artigo, além da introdução, apresenta as seguintes seções: primeira, na qual são discutidos os aspectos teórico-metodológicos do estudo; segunda, destinada à discussão sobre as políticas afirmativas e sua implicância nas relações raciais na Educação Superior; e, terceira, designada à apresentação dos resultados e discussões da investigação. Por fim, são realizadas as considerações finais.

PROCEDIMENTOS TEÓRICO-METODOLÓGICOS

Nesta pesquisa, tivemos como campo de investigação o Curso de Bacharelado em Medicina da Universidade Federal do Pará (UFPA), *Campus Universitário de Altamira*, sendo iniciada em julho de 2022 e finalizada em julho de 2023. Sobre a abordagem, ela se caracteriza como qualitativa, pois nos debruçamos na compreensão de um nível de realidade que não pode ser reduzido a quantificações, de modo que nossa atenção se voltou a um orbe de significados, valores, ideias, hábitos e outros fenômenos que constituem a realidade social (Minayo, 2007).

Para a coleta de dados, utilizamos a técnica de entrevista aberta, na qual o/a informante é incentivado/a a discorrer livremente sobre um tema, enquanto as perguntas do/a investigador/a, quando feitas, visam aprofundar as reflexões (Minayo, 2007). Simultaneamente, utilizamos a técnica de observação simples, que se constitui como uma observação em que o/a pesquisador/a não tem um grau elevado de participação no interior do grupo estudado, observando-o de maneira mais espontânea, porém, com um grau de controle, seguido de um processo de análise e interpretação exigidos em um estudo científico (Gil, 2008). Em observância às determinações éticas, sobre pesquisas com seres humanos, o projeto da pesquisa foi submetido à Plataforma Brasil e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal do Pará (CEP/UFPA), sob Parecer de nº 5.688.040.

Neste recorte foram considerados depoimentos de nove discentes que discorreram especificamente sobre as dinâmicas das relações raciais no Curso de Medicina da UFPA *Campus Altamira*, particularmente sobre as práticas de discriminação racial (Quadro 1).

Quadro 1 – Participantes da pesquisa

Identificação	Raça/cor	Faixa	Ano de	Tipo de	Período
---------------	----------	-------	--------	---------	---------

		etária	ingresso	ingresso	atual
Entrevistada A	Parda	20-25	2022	cota cor/renda/escola	2º
Entrevistado B	Branca	25-30	2016	cota renda/escola	9º
Entrevistada C	Parda	20-25	2018	cota cor/renda/escola	8º
Entrevistado D	Preta	25-30	2020	PSE MIGRE ⁴	5º
Entrevistada E	Preta	25-30	2018	cota cor/escola	8º
Entrevistada F	Branca	20-25	2019	cota cor/renda/escola	6º
Entrevistado G	Branca	20-25	2016	cota renda/escola	12º
Entrevistada H	Branca	30-35	2020	cota cor/renda	5º
Entrevistada I	Parda	20-25	2018	cota cor/renda/escola	8º

Fonte: Elaborado pelo/a autor/a.

POLÍTICAS AFIRMATIVAS E RELAÇÕES RACIAIS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR

No decorrer dos anos, para os públicos alvos, as políticas de ação afirmativa nas universidades públicas brasileiras têm se constituído como uma das mais importantes estratégias de ampliação do acesso à Educação Superior no Brasil. Contudo, essas medidas têm gerado reações diversas na sociedade em geral e, em particular, entre a comunidade acadêmica.

Neste contexto, como se pode observar em Baranzeli (2014) e Trindade (2023), a compreensão sobre tais políticas é bastante diversa, particularmente entre os/as estudantes, não sendo possível reduzir os posicionamentos a uma simples dicotomia entre favoráveis e contrários. Ainda assim, há uma tendência maior de rejeição por parte de estudantes brancos/as e não cotistas, enquanto entre pretos/as e pardos/as, mesmo entre aqueles/as que não são beneficiários/as diretos/as da política, mostram maior apoio (Baranzeli, 2014; Trindade, 2023; Trindade *et al.*, 2024).

Essa rejeição, comumente, está sustentada por concepções de meritocracia e, mesmo que os/as estudantes reconheçam que há racismo na sociedade em geral, eles/as tendem a minimizar ou negar sua existência no ambiente universitário, como se a universidade fosse um espaço neutro e imune a tais fenômenos (Machado; Barcelos, 2001; Deus, 2008; Trindade, 2023). Isto revela uma percepção limitada sobre o racismo, que frequentemente se manifesta de forma sutil, por meio de práticas de exclusão, piadas ou mesmo pela ausência de representatividade negra nos espaços acadêmicos.

Neste cenário, é preciso salientar que a presença negra nas universidades ainda é transpassada pela desigualdade de tratamento, de acesso e de permanência. Mesmo aqueles/as que são favoráveis às cotas costumam fazer críticas, frequentemente propondo que os critérios de seleção sejam exclusivamente socioeconômicos, o que demonstra uma resistência em admitir o

⁴ Trata-se de um processo seletivo especial destinado à seleção de imigrantes, refugiados, asilados, apátridas e vítimas de tráfico de pessoas, em situação de vulnerabilidade socioeconómica. Ver mais em: <https://www.ceps.ufpa.br/index.php/pse-ufpa-2020-6>.

racismo como fator estruturante da exclusão social, especialmente educacional (Machado; Barcelos, 2001; Nascimento; Rodrigues, 2021).

Além disso, como salientado por Prado e Silva (2022), a curiosidade sobre quem é ou não cotista gera formas de discriminação e a divisão entre cotistas e não cotistas reforça hierarquias, muitas vezes baseadas em suposições de competência e mérito. Ainda segundo a autora e o autor, a diferenciação compromete a convivência e reforça estigmas, alimentando uma cultura acadêmica que privilegia a meritocracia como valor absoluto e ignora as desigualdades históricas que a política de cotas visa reparar.

Neste contexto, a inferiorização do/a estudante cotista ocorre em função de um imaginário coletivo que associa o acesso por meio das cotas a um “atalho” ou a uma conquista menos legítima, gerando efeitos, como o questionamento das competências acadêmicas desse público e a desvalorização de sua trajetória (Deus, 2008; Santos, 2012; Prado; Silva, 2022; Trindade, 2023).

Com isso, ainda que se tenha promovido uma ampliação significativa do acesso de grupos historicamente marginalizados, a política de cotas por si só não garante a inclusão e condições de igualdade, sendo necessária a adoção de outras políticas e outros mecanismos para garantia da permanência desse público (Castro; Trindade; Oliveira, 2024; Trindade *et al.*, 2024; Trindade *et al.*, 2025).

Isto se faz necessário porque, como observado em Baranzel (2014), Deus (2008), Silva (2013) e Trindade *et al.* (2024), o racismo e a discriminação continuam a operar nas instituições educacionais, sendo naturalizados em práticas, discursos e comportamentos que desqualificam o mérito dos/as cotistas. Assim sendo, a valorização da meritocracia sem uma devida crítica tende a invisibilizar os privilégios que favorecem grupos já favorecidos, ou seja a branquitude⁵ (Baranzeli, 2014; Silva, 2013).

Ao mesmo tempo, é necessário destacar que a entrada de cotistas negros/as, especialmente em cursos elitizados, gera impacto quantitativo e político na ocupação desses espaços historicamente reservados à branquitude. No entanto, a permanência desses/as estudantes requer um forte apoio institucional com ações voltadas à promoção de igualdade racial, visto que a universidade não apenas reflete tais desigualdades, mas também as produz e reproduz (Passos; Silva, 2022; Santana, 2021; Trindade, 2023).

Somando-se a isto, a vivência de estudantes cotistas evidencia a persistência do racismo e, consequentemente, de atitudes discriminatórias, tanto entre colegas quanto por parte de professores/as. Em muitos casos, esses/as alunos/as relatam sentimento de insegurança, isolamento e inferiorização, mesmo quando não verbalizados diretamente, o que reforça a importância de serem desenvolvidas políticas de acesso e também de permanência e de enfrentamento do racismo institucional. Isso porque o silenciamento e perpetuação dessas práticas no ambiente universitário contribui para a manutenção de um sistema de exclusão legitimado pelo discurso da igualdade formal (Santos; Schucman, 2015; Valério *et al.*, 2021).

Contudo, apesar da necessidade de políticas antirracistas nas universidades, o trato das relações raciais ainda é subvalorizado nestas instituições, particularmente na formação inicial de

⁵ Bento (2002) define a branquitude como um lugar de privilégio racial, econômico e político, no qual a racialidade é transpassada de valores, experiências e identificações afetivas que definem a sociedade.

ensino superior, de modo que o debate, frequentemente provocado pela própria existência das cotas, revela a falta de preparo institucional para lidar com essas questões (Santos; Schucman, 2015).

De todo modo, há a necessidade da universidade ir além da tolerância e construir uma cultura efetivamente antirracista, na qual as discussões sobre raça e desigualdades raciais façam parte da formação acadêmica e política dos/as estudantes, de maneira que as ações afirmativas sejam acompanhadas de uma política educacional mais ampla, que inclua, dentre outras práticas, o fortalecimento de canais institucionais de apoio e promoção de uma educação e de cultura universitária antirracista (Valério *et al.*, 2021).

Pautado no objetivo deste estudo, apresentamos na próxima seção o que os/as entrevistados/as relatam sobre as relações raciais na instituição investigada, UFPA *Campus Altamira*, particularmente no Curso de Medicina.

O CURSO DE MEDICINA NO INTERIOR DA AMAZÔNIA E SUAS DINÂMICAS RACIAIS

A respeito da forma como os/as entrevistados/as percebem as discriminações raciais praticadas em seu curso, eles/as fizeram diversos relatos, desde a total negação, ou mesmo ocultação, até à descrição de casos explícitos desse tipo de discriminação.

Inicialmente, vejamos os seguintes depoimentos: “Não, não. Nunca” (Entrevistado B, raça/cor: branca, 9º período); “Hum...não me lembro agora. Acho que não fiquei sabendo não. Não recordo” (Entrevistado G, raça/cor: branca, 12º período); “Eu não presenciei nada ainda. Então, acho que não tenho propriedade pra falar, porque não presenciei” (Entrevistada F, raça/cor: branca, 6º período); “Eu nunca sofri e nem vi ninguém sofrendo nada em relação a isso” (Entrevistada E, raça/cor: preta, 8º período).

Embora expressadas em termos diferentes, consensualmente, os/as discentes negaram as práticas de discriminações raciais no curso. No entanto, quando tomamos essas narrativas e as colocamos no contexto de todo depoimento feito por cada um/a deles/as, e quando observamos seus comportamentos durante a pesquisa, verificamos algumas especificidades ou mesmo contradições em suas falas. Neste contexto, é válido salientar que, para deixá-los/las mais à vontade, iniciamos sempre fazendo perguntas relacionadas às suas origens familiares e seus processos de adaptação ao curso. Só então entrávamos no campo das perguntas relacionadas às relações raciais tecidas no curso.

Os/as entrevistados/as aparentavam estar bem à vontade enquanto respondiam o primeiro tipo de perguntas, porém, quando entrávamos no segundo tipo, eles/as se mostraram mais inseguros ou mesmo visivelmente incomodados/as. O Entrevistado B, um dos primeiros a serem entrevistados, se mostrou bastante confortável ao falar sobre sua origem familiar e sobre suas experiências no Curso de Medicina. Com o mesmo conforto, em vários momentos ele salientou como é difícil ser negro/a no Brasil, um país racista. A exemplo disso, temos o seguinte depoimento: “Só da pessoa ser negra, já vai passar por problemas, mesmo tendo situação

econômica boa, ambiente familiar bom. É difícil sobreviver numa sociedade racista na condição de negro, tendo desvantagens” (Entrevistado B, raça/cor: branca, 9º período).

Ainda que de forma genérica, ele fazia sempre falas longas e detalhadas. Contudo, quando afunilamos as discussões, ele se mostrou mais arredio e bastante incomodado com o teor das perguntas, passando a respondê-las de forma sintetizada. Ao ser indagado se já havia presenciado ou tido ciência de algum caso de discriminação racial, ele é sucinto e categórico em afirmar: “Não, não. Nunca”.

Quando consideramos todo depoimento do Entrevistado B, no qual em diversos momentos ele discursou sobre o racismo no Brasil e suas consequências sobre as populações negras, foi possível inferir que ele entende o racismo e, consequentemente, as discriminações raciais, como fenômenos reais, mas dissociados da realidade concreta. Fenômenos nos quais ele crê existir, mas não consegue vê-los materializados na realidade das relações raciais cotidianas da universidade, ou seja, ambos existem e são praticados lá fora, em algum lugar, mas não lá (na universidade) e nem por meus pares.

Em outro momento, ele argumenta: “A gente não precisa fazer nada, é consequência de muito tempo, que fez a estrutura atual ser do jeito que é. As pessoas não precisam ser racistas para serem racistas, o contexto é racista. Não precisa fazer nada” (Entrevistado B, raça/cor: branca, 9º período). Esse posicionamento expressa um modismo que vem se estabelecendo no Brasil, o de atribuir os preconceitos, discriminações, e desigualdades raciais, e o próprio racismo, seja ele interpessoal ou institucional, à uma (super)estrutura racista. Tal modismo tem por fundamento o conceito de racismo estrutural, de Almeida (2019), que é empregado de forma equivocada ou desonesta para absolver indivíduos e instituições de seus racismos e de suas práticas discriminatórias.

A exemplo desse modismo, no ano de 2020, ocorreu na instituição investigada uma reunião do Conselho Universitário do *Campus* de Altamira, na qual foi discutido um caso de racismo contra uma discente indígena, que teria sido discriminada por uma de suas professoras. No episódio, no qual percebia-se uma notável preocupação com a imagem da acusada e da instituição, em detrimento do apoio à vítima, um dos integrantes do Conselho declarou: “isso não se trata de racismo institucional, mas sim de racismo estrutural”.

Desse modo, se apresenta atualmente uma outra estratégia, pois, se antes, devido ao vivo mito da democracia racial, era quase que um consenso não existir um Brasil racista com instituições racistas, mas sim alguns indivíduos racistas, que precisavam ser penalizados segundo a lei, hoje é crescente um discurso que invisibiliza indivíduos e instituições racistas dando-se ênfase à uma (super)estrutura racista.

A branquitude tentava livrar-se de sua culpa indicando como culpados, isto é, como racistas, os indivíduos ou instituições que expressassem seu racismo ou que discriminassem de forma explícita, quebrando o decoro de ser racista e de discriminar de forma dissimulada. Hoje, vê-se que essa branquitude vem adotando uma estratégia diferente de absolvição, que é culpar uma (super)estrutura não definida, não concreta, não palpável e não personificada. Ou seja, quem é racista e, portanto, culpada é essa (super)estrutura/entidade que não se materializa e que, apesar de transgressora, não pode ser formalmente julgada.

Outra estratégia adotada pela branquitude, como foi observado *in loco*, é de eximir-se da responsabilidade e do incômodo de refletir sobre seus privilégios e, principalmente, sobre as questões raciais que atravessam as relações no cotidiano das instituições. Em outras palavras, utiliza-se a estratégia de adotar o silêncio, e tal estratégia é tomada não somente quando há a fuga do tema no cotidiano das instituições, mas também quando o trato dessas questões se dá de forma superficial ou por meio de um discurso genérico.

A estratégia do silêncio foi observada em diversos momentos no decorrer da pesquisa, nesse sentido, retomamos a fala da Entrevistada F (raça/cor: branca, 6º período) “Eu não presenciei nada ainda. Então, acho que não tenho propriedade pra falar sobre, porque não presenciei”. Não classificamos tal posicionamento como uma estratégia de silêncio pela simples negação das discriminações, mas sim por observarmos que, ao mudarmos das perguntas relacionadas à permanência para as perguntas sobre questões raciais, a entrevistada passou a dar respostas desinteressadas e bastante sintetizadas (“Sim!”, “Não!”) ou respondia coisas como “Ainda não parei pra pensar sobre isso” ou “Não sei responder essa questão”. Neste contexto, Santos e Rocha (2022b) ressaltam que o silêncio da branquitude é preservado quando ela não nota a discriminação racial ou quando ela se sente desconfortável ao tentar debater temas relacionados à questão racial.

Foi possível verificar, ao longo da coleta dos dados por meio das entrevistas e também tomando como referência episódios de cunho racista ocorrido no *campus*, como relatado no parágrafo anterior, que há na instituição em geral, e em particular no Curso de Medicina, um perceptível silêncio em torno de questões relacionadas ao racismo, ao preconceito racial e às discriminações raciais que afetam grupos não brancos naquele espaço. A princípio, poderíamos concluir que isso seria uma evidência da ausência de conflitos raciais, ou seja, poderíamos crer na vigência de uma democracia racial no curso e na instituição. Contudo, como se tornará mais evidente em depoimentos que se seguirão, o que há é um silêncio que, conforme salientado por Cavalleiro (2005), corrobora para a perpetuação e legitimação de ideias preconceituosas e atitudes discriminatórias nas instituições.

Ademais, há um silêncio muito pouco rompido que exime a branquitude da autocritica. Branquitude essa que ocupa um lugar de privilégio na instituição e no curso. Assim, há um silêncio sobre o racismo fomentado nas relações interpessoais e institucionais, que resultam e mascaram, a um só tempo, os privilégios raciais acumulados pela branquitude e as contínuas desvantagens raciais acumuladas pelos não brancos, como negros/as, quilombolas e indígenas.

Neste cenário, em um entendimento próximo (mas não idêntico) à compreensão de Cardoso (2010), enfatizamos que uma importante tarefa para a construção da identidade racial branca (individual e coletiva) que não seja racista e, ao mesmo tempo, que seja antirracista, é haver um compromisso individual, institucional e coletivo com uma constante crítica e autocritica quanto aos privilégios acumulados pela branquitude. Para tanto, é necessário o rompimento do estratégico silêncio nas instituições.

No contínuo desta discussão, outros e outras entrevistados/as negros/as também negaram a existência de conflitos e discriminações raciais no interior do curso, muito embora tal afirmativa advenha de razões, motivações e percepções diferentes daquelas dos/as discentes brancos/as, haja vista que as razões, motivações e percepções são forjadas nas experiências próprias de cada indivíduo e grupo racial.

A exemplo dessa negação vinda de pessoas negras, temos o seguinte relato: “Eu nunca sofri e nem vi ninguém sofrendo nada em relação a isso” (Entrevistada E, raça/cor: preta, 8º período). A partir dos diálogos estabelecidos com a Entrevistada E, foi possível identificar que na raiz de sua negação estão dois fatores principais. O primeiro, é a forma como ela comprehende o racismo, ou seja, como ideias, comportamentos ou práticas preconceituosas veladas e dissimuladas, que geralmente ocorrem por meio de comentários, “piadas” e “brincadeiras”. O segundo, diz respeito à forma como ela comprehende a discriminação racial, isto é, como falas ou atitudes ostensivas e intencionais de discriminações motivadas pela cor.

Com isso, a discente afirma haver racismo na instituição, particularmente no Curso de Medicina, porém, quando questionada sobre a ocorrência de discriminações raciais, afirma nunca ter sido vítima ou ter presenciado tais práticas. Curiosamente, a Entrevistada E relata em outro momento que “Sobre os quilombolas e indígenas tem muito preconceito e diferença de tratamento em aulas”. Dessa forma, a estudante denuncia práticas de discriminações no curso, que são visivelmente motivadas por estigmas e preconceitos sobre a diversidade racial e étnica que tenta se estabelecer naquele espaço. Porém, a discente não as percebe como tal, por entender como discriminação racial apenas aquelas falas ou atitudes ostensivas e intencionais.

O segundo fator que está na base da negação da Entrevistada E e de outros/as discentes negros/as, que inicialmente contestaram a existência de discriminações raciais no curso, mas que em outros momentos relataram tais práticas, é a recusa em assumir o papel de quem quebra o silêncio e gera desconforto e conflito. Papel esse que, quando exercido publicamente ou quando revelada a identidade de quem quebra esse silêncio, pode resultar em constrangimentos e ou coações.

Um exemplo deste cenário, é quando o denunciante (que pode ser o indivíduo afetado diretamente, ou que presencia, ou faz parte do grupo racial discriminado) é acusado de praticar uma injustiça contra o indivíduo ou instituição indicada como a discriminadora. Também é comum que quem denuncia, pontualmente ou cotidianamente, seja ridicularizado e acusado de “vitimismo”. Neste sentido, quebrar o silêncio sobre as práticas de discriminação racial, independentemente se elas foram praticadas por indivíduos ou instituições, se configura como um ato de coragem.

Outra consequência para quem quebra o silêncio, é sofrer com ressentimentos ou mesmo sanções informais ou formais, por meio do uso arbitrário de normas institucionais ou dispositivos jurídicos, aplicadas ou reivindicadas por aqueles que se sentiram ofendidos ou expostos. Esses ressentimentos e sanções podem vir tanto do indivíduo ou instituição denunciados como por indivíduos que não se envolveram diretamente no caso, mas que fazem parte do grupo racial do indivíduo denunciado ou da instituição denunciada. Dessa forma, é propagado o fenômeno observado por Bento (2002), o “pacto narcísico” pelo qual, mediante uma ameaça, são estabelecidos o apoio e o fortalecimento dos que se consideram como “iguais” em detimentos daqueles vistos como “inferiores”.

Em síntese, onde há um zelo e um pacto pelo silêncio e, consequentemente, um risco de sanções ou ridicularizações, é mais sensato para o/a negro/a aceitar de forma tácita as discriminações veladas e mais direcionadas ao grupo racial. Assim, o/a negra/a, geralmente, só vai

se manifestar de forma mais contundente quando a discriminação é explícita ou quando se dá no nível pessoal.

É importante salientar que, ainda que geralmente o/a negro/a se posicione de forma mais incisiva somente mediante casos explícitos de discriminação racial, ele/a corre risco eminente de sofrer sanções ou ser ridicularizado pela instituição ou pelos agentes denunciados ou pelo grupo racial dos agentes denunciados. Esta constatação corrobora com Cavalleiro (2005), quando ela afirma que se espera, institucionalmente, que o/a negro/a não reaja e faça silêncio mediante a violência da discriminação racial.

Durante os diálogos com os/as entrevistados/as, identificamos um outro tipo de percepção sobre a natureza das discriminações raciais na instituição, particularmente no Curso de Medicina, com percepções semelhantes àquelas relatadas a respeito do racismo, quando os/as discentes descrevem um tipo de discriminação racial velada, ou seja, que é diluída e que não se apresenta explicitamente ou não se declara como sendo do tipo racial, conforme relatado pelo Entrevistado G.

Eu percebo que principalmente professores, médicos e tudo mais, eles ouvem melhor a pessoa branca. Entendeu? Tipo, quando alguém dá sugestão e tudo mais, eles atendem mais as sugestões do branco. Enfim, eu não tenho como entender a cabeça dessas pessoas, né!? (risos). As pessoas que eu ouço falar é por causa de cota. A gente pergunta pra essas pessoas: “Ah, por que tu não gosta ou por que tu acha que fulano é inferior?”. Ai a pessoa fala: “Ah, não. É porque ela é cotista e tudo mais. Conseguiu mais fácil”. A gente ouve muito ainda isso (Entrevistado G, raça/cor: branca, 12º período).

De imediato, duas questões importantes surgem nesse depoimento. A primeira é que, quando indagado sobre possíveis ocorrências de discriminações raciais, o Entrevistado G não afirma e nem nega haver tais práticas no curso, mas decide narrar o tratamento diferenciado que os/as professores/as e outros/as sujeitos/as dispensam aos/às discentes brancos/as e negros/as.

Embora o entrevistado diga não entender a “cabeça” (motivações) dos discriminadores/as, a postura adotada por ele/a evidencia, por um lado, um certo grau de consciência (ocultada) sobre a natureza dessa discriminação, ou seja, racial, e, por outro lado, revela a dificuldade que os indivíduos têm, em especial os/as brancos/as, em admitir ou nomear esse tipo de práticas como um tipo real de discriminação racial. Essas dificuldades de percepções e definições das discriminações raciais se somam e se assemelham às dificuldades de percepções e de definições dos privilégios raciais acumulados por indivíduos brancos. No estudo de Santos e Rocha (2022a) é possível observar esse último tipo de dificuldades apresentadas, particularmente, pelos/as brancos/as.

A segunda questão que se apresenta é que, ao mesmo tempo que o Entrevistado G tem dificuldade ou reluta em definir a discriminação racial, ele busca entender, ou mesmo, diluir e justificar as diferenças de tratamento relacionando-as à questão das cotas. Neste contexto, é importante salientarmos que o entrevistado não tem essa postura de forma aleatória, mas ele traz esse discurso sobre as discriminações raciais por ser comumente realizado no interior da instituição.

Em relato semelhante, outra entrevistada diz o seguinte a respeito dos/as professores/as: “Tem alguns docentes que fazem piada dizendo “Ah! Ele não liga pro curso porque entrou de forma fácil. Ele não fez o ENEM, não sofreu pra entrar na universidade, então ele não dá valor” (Entrevistada E, raça/cor: preta, 8º período).

De maneira apressada, poderíamos concluir que os tratamentos diferenciados são de fato motivados pela adoção de políticas de cotas ou PSE para negros/as e outros grupos não brancos. No entanto, muito embora em certo grau exista este sentimento – e isso é perceptível nas falas dos/as professores/as relatadas pelos/as entrevistados/as – precisamos buscar a “raiz”, as reais motivações que orientam tais práticas discriminatórias. Práticas essas, que têm por base um racismo fundamentado em profundos preconceitos raciais e interesses da não presença, nos espaços de poder e/ou de prestígio, desses grupos ditos “inferiores”. Assim, a branquitude marca a diferença e garante, a um só tempo, a manutenção de seus privilégios raciais e a distância social dos grupos “inferiores”.

Neste cenário, identificamos que a estratégia de diluir e dissimular a discriminação racial é utilizada pelas diversas expressões de branquitude, especialmente aquela que predominam e regulam formalmente o espaço institucional, a exemplo dos/as docentes brancos/as, conforme indicado pela Entrevistada H.

O professor discrimina. Eu tenho uma amiga quilombola. O professor chegou e falou pra ela: “Fulana, tu acha que um dia tu vai ser igual a teus colegas?”. Isso porque ela estava com dificuldades de acesso à internet durante o ensino remoto na pandemia. [...]. Ele falou “Você precisa saber que teu curso não vai ser bem feito. Olha como tu estuda, tu não tem um computador. Como é que tu vai estudar em um celular?”. Então, ao invés de ajudar e tal, ele fez foi desprezar. Mas pra outros coleguinhas que não eram pretos isso foi feito, receberam ajuda. [...]. E até hoje ela sofre perseguição. [...]. Um dia ela me falou: “A professora toda vez fica me fazendo perguntas como se ela quisesse me humilhar na frente dos colegas, como se quisesse pegar num ponto fraco, em algo que não consegui aprender”. [...]. Ela já entra na sala se sentindo intimidada pela professora. Ela já pegou um medo da professora tão grande que ela disse que já entra lá nervosa. A nota máxima é cinco e essa colega nunca tirou cinco. Nunca conseguiu tirar um cinco, por mais que ela explique. Ela me falou “Fulana, não sei porque ela tira ponto de mim, pois eu chego no horário, explico o conteúdo todo, ela faz pergunta e eu respondo, mas ela nunca me deu cinco”. Então, eu pergunto o que que explica isso? Racismo! (Entrevistada H, raça/cor: branca, 5º período).

Além da branquitude que predomina e regula formalmente o espaço institucional, há também aquelas branquitudes que não têm um poder formal de regulação institucional, a exemplo dos/as discentes brancos/as, mas que, valendo-se de sua posição de branco/a, que por si só é um lugar racialmente privilegiado e, em algum grau, de poder, também se utilizam de preconceitos e discriminações veladas e dissimuladas a negros/as e outros/as não brancos/as, conforme exposto pela Entrevistada A.

O que eu presenciei foram mais comentários em relação a nossos colegas de curso que são estrangeiros, sobre a dificuldade deles com o Português, de se expressar. Então, era uma fala meio que dizendo que a dificuldade deles ia ser prejudicial pra turma. Então, eu enxergo isso como um comentário racista, porque eles são negros e ambos são de países africanos. E a questão do racismo também tá na

parte de desacreditar a capacidade intelectual dessas pessoas (Entrevistada A, raça/cor: parda, 2º período).

Somado aos depoimentos da Entrevistada A e da Entrevistada E, outros/as colegas também relataram tais questões, tendo sido possível constatar que as diferentes expressões de branquitude sempre se utilizam de um “bode expiatório” para descriminar racialmente os/as discentes negros/as e não brancos/as. A branquitude procura um ponto vulnerável para a prática dissimulada da discriminação racial. Assim, ora ela se utiliza do discurso contra as cotas, ora de uma suposta falta de mérito dos/as cotistas, ou ainda das dificuldades educacionais supostamente apresentadas pelos/as discriminados/as e também das barreiras linguísticas dos estrangeiros negros/as, mas nunca admite que tais discriminações possuem motivações raciais, principalmente.

Neste cenário, como nos alerta Amar (2005), é um equívoco concluir que para serem consideradas racialmente orientadas, as práticas discriminatórias precisam ser efetuadas intencionalmente. Corroborando com Amar (2005) acrescentamos que é um equívoco concluir que tais discriminações, para serem consideradas como tal, precisam ser efetuadas nomeadamente ou explicitamente. Dessa forma, é importante ressaltar que os/as estudantes discriminados/as são alvos de tais práticas pelo seu tipo racial, indubitavelmente, embora possam haver motivações secundárias. Em outras palavras, o que diferencia os/as discentes negros e indígenas dos/as brancos/as e, consequentemente, o que motiva as discriminações, não são as suas peculiaridades individuais e coletivas ou a adoção de cotas com recorte étnico-racial, mas sim o fato de ambos os grupos serem não brancos.

Entretanto, não descartamos que haja no curso e na instituição o que convencionamos chamar de discriminação por origem social, que são aquelas discriminações motivadas pela pertença de um indivíduo ou grupo à uma classe social tida como “inferior” e, por isso, explorada e com baixo *status* social, que inclusive atinge aqueles/as discentes brancos/as pobres que entraram por cota com recorte socioeconômico (renda e/ou origem escolar).

Dessa forma, a existência das discriminações por origem social e, consequentemente, dos privilégios de classe (ganhos materiais e simbólicos acumulados por alguns grupos sociais em decorrência de vantagens advindas da classe social e do alto *status* social dessa classe) é um fato, pois, se assim não fosse, não existiriam brancos ricos e brancos pobres, ou seja, não ocorreriam as desigualdades sociais (produto da distribuição desigual de privilégios e desvantagens entre as classes sociais). Contudo, como bem enfatizado por Bento (2002, p. 28) “esmo em situação de pobreza, o branco tem o privilégio simbólico da brancura, o que não é pouca coisa”.

Em suma, a existência desse tipo de discriminação não implica em dizer que as discriminações que afligem negros/as sejam motivadas por essas questões, mas sim que as discriminações por origem social são comumente utilizadas pela branquitude para diluir/invisibilizar seu racismo e suas discriminações raciais, tanto no nível interpessoal (informal) como a nível institucional (formal). Dentre outras motivações, essa dissimulação do racismo e das discriminações raciais ocorre pelo avanço e por uma maior publicidade das lutas e das políticas antirracistas, o que requiriu da branquitude “disfarces e freios aprendidos acerca de se discursar racialmente para se evitar a potencialidade e a gravidade das questões raciais” (Santos; Rocha, 2022b, p. 218).

De acordo com os relatos e discussões apresentados até aqui, o que comumente se materializa no *locus* investigado são práticas de discriminações raciais veladas, ou seja, tais práticas são dispersadas de forma encoberta, diluída e dissimulada. Esse é o *modus operandi*, é o “normal”, seja se utilizando de comentários e “piadas” ou por meio de outras atitudes discriminatórias que, geralmente, são direcionadas ao grupo racial e não a um indivíduo específico. Todavia, não resistindo aos seus impulsos arcaicos virulentos, a branquitude acaba por descomedir-se excedendo o “normal”, acaba por quebrar o decoro das relações raciais, nas quais permite-se ser preconceituoso e discriminador racialmente, desde que seja de forma dissimulada, velada.

Os depoimentos a seguir, das entrevistadas I e C, dizem respeito a esse atentado ao convencional por parte da branquitude.

Posso falar de um caso que aconteceu recentemente, é um caso bem explícito. Aqui tem as atléticas, as faculdades têm as atléticas, e a gente estava em uma festa. Então, tem estudantes que são estrangeiros e tem um que eu acho que é do Haiti, e ele é preto retinto. E tinha uma moça que estava interessada em ficar com esse menino haitiano e ela foi falar pra uma amiga dela sobre isso. Só que essa amiga dela falou pra ela não ficar com ele porque ele era feio e parecia um macaco. Ela falou coisas terríveis e o estudante haitiano escutou, mas ele meio que deixou pra lá. E depois, quando todo mundo ficou sabendo, foi o caso de se mobilizar, levar esse caso pra polícia. Depois disso não sei como ficou a situação (Entrevistada I, raça/cor: parda, 8º período).

Teve um episódio nos jogos da atlética da Medicina, e tinha outras atléticas lá. Aí, tem um menino que ele é preto retinto, inclusive ele é estrangeiro. Ele entrou pelo processo seletivo de estrangeiros, mas não sei de onde ele é, acho que é do Haiti. Então, uma menina e esse menino, acho que eles estavam flirtando um com o outro. E essa menina foi falar pra amiga dela e ele falou: “Ah, não fica com ele não...ele parece um macaco”. E tiveram várias testemunhas. Eu não estava, mas tiveram várias testemunhas que viram e ouviram a fala. Eu achei isso bem absurdo, porque não é uma coisa que a gente vê muito aqui. Eu não ficaria tão assustada se fosse numa capital, numa USP, pois lá deve acontecer coisas piores do que a gente imagina. Mas na faculdade não tinha tanto isso, mas aconteceu. E foi bem pesado. Ele registrou B.O., mas acho que ficou por isso mesmo (Entrevistada C, raça/cor: parda, 8º período).

Como já ressaltado, o “normal” no *locus* investigado é que as manifestações de discriminações raciais ocorram de forma diluída, encoberta e dissimulada. Tal tipo de comportamento é consequência das ideologias que atravessam e formam o pensamento racial brasileiro, visto que essas ideologias são miscigenacionistas em termos raciais e assimilacionistas em termos culturais, e, por consequência, esse tipo de comportamento é, igualmente, produto do mito-ideologia da “democracia racial” que, mesmo desacreditado pelas ciências sociais, ainda opera no meio social como discurso de ausência de conflitos raciais no Brasil.

Estas ideologias raciais resultam em posturas como a de ter “preconceito de ter preconceito”, como ressaltado por Fernandes (2007), e, consequentemente, em práticas racistas veladas e dissimuladas. Assim, como vimos nos depoimentos acima, o que foge desse *modus*

operandi é “anormal” e, por isso, há espanto, indignação e revolta, tanto por parte dos grupos brancos como dos não brancos.

No entanto, precisamos entender o que vem depois do pasmo causado pela quebra da “etiqueta racial”. Neste cenário, ao analisarmos especificamente o comportamento e as influências que a branquitude exerce no *locus*, identificamos que o espanto, a indignação e a revolta são causadas pela quebra do decoro e, por consequência, pela quebra do silêncio sobre a questão racial, causando desconforto naquele espaço. Assim sendo, tal comoção não é motivada necessariamente pelo ato de violência ou por um desejo de resolução efetiva do problema, logo, o que geralmente se sucede é a busca pelo restabelecimento da “harmonia racial” por meio do silêncio ou pela adoção de outros mecanismos de acomodação, ou seja, de uma medida paliativa e, por isso, falsa resolução do problema.

Deste modo, quando há uma denúncia e uma pressão sobre um caso de racismo ou de discriminação racial, no qual já não há meios para negá-lo e silenciá-lo, adota-se um discurso de repúdio e, quando muito, denuncia-se formalmente o/a discriminador/a, que não poucas vezes é absolvido/a, e nenhuma outra medida administrativa ou pedagógica é tomada na/pela instituição para prevenir novas ocorrências. Em todo caso, conforme Cavalleiro (2005), precisamos nos ater ao fato de que o silêncio, particularmente nas instituições educacionais, é um facilitador e legitimador da disseminação de preconceito e de novas práticas de discriminação racial nas instituições e, por consequência, em outros espaços sociais.

Portanto, por parte da branquitude que toma ciência de uma prática de discriminação explícita, é comum que haja uma publicização de sua desaprovação e repúdio ao episódio. E por parte do indivíduo ou instituição acusada da violência, é comum que haja a negação da prática como sendo um ato racista ou de discriminação racial. E quando negar não é o suficiente para sanar o problema, geralmente, vem uma tentativa de retratação.

Também é comum que nos casos polêmicos de discriminações raciais que ocorrem nas instituições, onde a quebra do silêncio é inevitável, toda atenção e revolta seja direcionada ao indivíduo que discrimina, sendo exigida sua retratação e sua devida punição. Curiosamente, neste processo, a instituição, na qual ocorreu o caso denunciado, surge como uma mediadora e não como uma das partes envolvidas a ser responsabilizada e, principalmente, ela não se apresenta como uma das partes carente de autoavaliação. Com isso, assumindo esse papel de mediadora do conflito, a instituição se desresponsabiliza, eximindo-se da culpa e defendendo sua imagem de instituição justa, democrática, não racista ou mesmo antirracista, havendo assim a invisibilização do seu racismo institucionalizado que produz e reproduz posturas racistas e práticas de discriminação racial.

Outro ponto que merece nossa atenção nos casos de discriminação racial na instituição investigada, é a reação do indivíduo discriminado. Para uma maior compreensão dessa questão, buscamos dialogar com um discente que sofreu discriminação racial, sendo esse episódio descrito por alguns e algumas entrevistadas. De modo breve, ele relatou:

Sim, passei por esse episódio, mas não conversei com professores e nem com a diretoria da faculdade. Ficou só entre os alunos. Fui para delegacia, eu deveria voltar, pois o delegado não estava no momento, mas no final das contas escolhi não voltar mais...só não queria prejudicar ela (Entrevistado D, raça/cor: preta, 5º período).

Para o/a negro/a que sofre a discriminação racial, mesmo diante de sua indignação e mágoa, o “não fazer nada” (que é entendido aqui como uma expressão do estratégico silêncio empregado e requerido nas instituições). Neste caso específico, possivelmente foi a forma, “viável” encontrada pelo Entrevistado D para lidar com a violência e conseguir transitar por aquele espaço que, por sua vez, não é entendido pela branquitude como sendo dele. Ademais, como já ressaltado, nesse espaço dominado pela branquitude, espera-se do/a negro/a o seu silêncio, isto é, que ele ignore o ato de discriminação e quem o cometeu (Cavalleiro, 2005). Assim, o/a negro/a, para além de buscar sentir-se e construir-se parte de um espaço, precisa seguir guardando o decoro e garantindo a “normalidade” das relações raciais daquele lugar, mesmo que precise lidar silenciosamente com as violências cotidianas que são quase sempre dissimuladas, outras vezes explicitadas, porém, sempre dolorosas.

Em suma, como consequência da falta de apoio e da inexistência de mecanismos institucionais de prevenção, de amparo e orientação a quem sofre discriminações raciais, no lugar da revolta e da mágoa que inicialmente é desencadeada no/a negro/a que se depara com o ato discriminatório, adota-se a estratégia do silêncio. Tal estratégia se constitui como recurso de autoproteção, dado o zelo e o “pacto” pelo silêncio que predomina nos espaços dominados pela branquitude. Silêncio esse que conforme Bento (2002), é estrategicamente utilizado para evitar o conflito racial e, assim, por meio desse “evitamento do problema” garante-se a manutenção de privilégios raciais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas análises aqui apresentadas, verificamos um cenário complexo de naturalização e dissimulação das práticas racistas no espaço universitário, particularmente no *locus* investigado. Neste contexto, apesar de uma negação inicial da existência do racismo e da discriminação racial, ao longo de seus depoimentos os/as entrevistados/as discorrem sobre tais práticas, ainda que muitas vezes essas não fossem entendidas e nomeadas dessa forma. Esse processo é pautado em uma lógica institucional que privilegia a aparência de neutralidade e meritocracia enquanto oculta as dinâmicas do racismo.

Identificamos a adoção do silêncio como um dos principais mecanismos utilizados para a manutenção do *status quo*, tanto por parte da branquitude, que se abstém de discutir seus privilégios e o racismo que os sustenta, quanto por parte dos grupos racializados, que muitas vezes são levados a silenciar como forma de autoproteção. Assim, o silêncio opera como um pacto institucional, reforçando a ideia de harmonia racial e evitando conflitos, ao mesmo tempo que impede a construção de um ambiente universitário verdadeiramente inclusivo e antirracista.

Foi identificado ainda que a noção de racismo estrutural aparece esvaziada do seu potencial analítico e político, visto que ela é instrumentalizada para absolver indivíduos e instituições de suas responsabilidades. Com isso, o uso inadequado do conceito acaba por diluir as práticas de discriminação racial, dificultando a responsabilização e as ações de combate ao racismo institucional. Essa estratégia funciona como uma forma de manter os privilégios, atribuindo a culpa a uma entidade abstrata e inatingível, em vez de reconhecer o papel ativo de indivíduos e

instituições na produção e reprodução do racismo na sociedade em geral e, específico, nas instituições.

Dessa firma, alertamos que a ausência de mecanismos institucionais eficazes de combate ao racismo e de acolhimento de vítimas, fortalece a lógica do silenciamento, levando estudantes negros/as, quilombolas e indígenas a internalizarem a discriminação como algo a ser suportado em nome da sobrevivência e da permanência no espaço acadêmico.

Esse estudo também se constitui como um convite a outros e outras pesquisadores e pesquisadoras, para que novos métodos investigativos sejam aplicados no estudo dessas relações, a exemplo da etnografia. Ademais, apontamos a necessidade da realização de pesquisas que tratem aprofundadamente os coletivismos e protagonismos de grupos minorizados no espaço acadêmico, a exemplo de grupos negros, assim como, há a demanda por investigações que se debrucem sobre os processos educativos que esses coletivismos e protagonismos promovem nesse espaço.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pôlen, 2019.

AMAR, Paul. Táticas e termos da luta contra o racismo institucional nos setores de polícia e de segurança. In: RAMOS, Silvia; MUSUMECI, Leonarda. **Elemento suspeito:** abordagem policial e discriminação na cidade do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 229-281.

BARANZELI, Caroline. **Universidade e relações raciais:** a perspectiva de estudantes do curso direito sobre as políticas de cotas raciais na UFRGS. 2014. 194f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/107984/000945150.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 02 abr. 2024.

BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo:** branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade de São Paulo, 2002. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-18062019-81514/publico/bento_do_2002.pdf. Acesso em: 13 maio 2024.

BRASIL. Portaria Normativa nº 39 de 12 de dezembro de 2007. Institui o Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES). Brasília, 2007. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra?codteor=1493040&filename=LegislacaoCitada%20PL%206164/2016. Acesso em: 10 ago. 2024.

BRASIL. Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010. Institui o Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES). Brasília, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/. Acesso em: 5 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.914, de 3 de julho de 2024. Institui a Política Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), Brasília, 2024. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2024/lei-14914-3-julho>. Acesso em: 5 jul. 2024.

CARDOSO, Lourenço. Branquitude acrítica e crítica: a supremacia racial e o branco anti-racista. **Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud**, Manizales, v. 8, n. 1, p. 607-630, 2010. Disponível em: <https://afrokut.com.br/wp-content/uploads/2021/11/Branquitude-acritica-e-critica-a-supremacia-racial-e-o-branco-anti-racista.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2024.

CASTRO, Regina Celi Alvarenga de Moura; TRINDADE, Josiney da Silva; OLIVEIRA, Adryelle Ferreira de. Assistência estudantil na educação superior: de programa de estado a política de estado. **ARACÉ**, São José do Pinhais, v. 6, n. 4, p. 15216–15239, 2024. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/2253>. Acesso em: 12 mar. 2025.

CAVALLEIRO, Eliane. **Do silêncio do lar ao silêncio escolar**: racismo, preconceito e discriminação na educação infantil. 4. ed. São Paulo: Contexto, 2005.

DEUS, Zélia Amador de. **Os herdeiros de ananse**: Movimento Negro, ações afirmativas, cotas para negros na universidade. 2008. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufpa.br/server/api/core/bitstreams/3c414889-a9ed-4b41-91e8-d0998639331c/content>. Acesso em: 17 ago. 2024.

FERNANDES, Florestan. **O negro no mundo dos brancos**. 2. ed. São Paulo: Editora Global, 2007 [1972].

FONAPRACE. **V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos Graduandos das IFES**. Brasília: Fórum Nacional dos Pró-Reitores de Assuntos Estudantis/ Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições de Ensino Superior, 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2008.

MACHADO, Eielma Ayres; BARCELOS, Luiz Cláudio. Relações raciais entre universitários no Rio de Janeiro. **Estudos Afro-Asiáticos**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 2, p. 1-36, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eaa/a/LvZbdKXY6GT6sycs8cQYMjz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 mar. 2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio da pesquisa social. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 26. ed. Petrópolis: Vozes, 2007. p. 124-146.

NASCIMENTO, Tarcília Fernandes; RODRIGUES, Luiz Antonio Belletti. As cotas no curso de Medicina da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. **CSOnline - Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, Juiz de Fora, v. 1, n. 34, p. 215–228, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/csonline/article/view/32566>. Acesso em: 13 fev. 2025.

OLIVEIRA, Larayne Gallo Farias; FRACOLLI, Lislaine Aparecida; COELHO, Thaís Pola Baptista; SILVA, Juliete Santos; BÁFICA, Moema de Souza; SANTOS, Carolina Castro; SILVA, Zenildo Santos; PEREIRA, Talitha Zileno; FREITAS, Fernanda Machado; CARVALHO, Adriano Santos de; TEOTONIO, Jessica Elias; FOGUEIRA, Jose Antonio Loyola. Reflexões e perspectivas das desigualdades raciais e a saúde da população negra. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, São Paulo, v. 7, n. 15, p. 1-15, 2024. Disponível em: <https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/1188>. Acesso em: 12 maio. 2025.

PASSOS, Joana Célia dos. Relações raciais, cultura acadêmica e tensionamentos após ações afirmativas. **Educação em Revista**, Curitiba, v. 31, n. 2, p. 155-182, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/GzcL6VPqbGDxbrgwzvJ9Chy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 mar. 2025.

PRADO, Edna Cristina do; SILVA, Fabson Calixto da. Política de ação afirmativa e as relações raciais na educação: o caso das cotas raciais da Universidade Federal de Alagoas. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 38, n. 1, p. 1-22, 2022. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/er/v38/1984-0411-er-38-e78267.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2025.

SANTANA, Vandeilton Trindade. Percepções e desafios de estudantes cotistas em curso de alto prestígio social da Universidade do Estado da Bahia. **Revista Em Favor de Igualdade Racial**, Rio Branco, v. 4, n. 3, p. 188-199, 2021. Disponível em: <https://teste-periodicos.ufac.br/index.php/RFIR/article/view/5003/3350>. Acesso em: 12 mar. 2025.

SANTOS, Alessandro de Oliveira dos; SCHUCMAN, Lia Vainer. Desigualdade, relações raciais e a formação de psicólogo (as). **Revista Epos**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 117-140, 2015. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/epos/v6n2/07.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2025.

SANTOS, Jocélio Teles dos (org.). **Cotas nas universidades**: análises dos processos de decisão. Salvador: CEAO, 2012.

SANTOS, Sérgio Pereira dos; Rocha, Emerson Ferreira. Entre o esconderijo do privilégio e a blindagem racial de brancos e negros. **Educação em Foco**, Juiz de Fora, v. 27, n. 1, p. 1-16, 2022a. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/edufoco/article/view/39469/25556>. Acesso em: 30 jan. 2023.

SANTOS, Sérgio Pereira dos; Rocha, Emerson Ferreira. Entre pedras, revoltas e batidas no peito: uma análise sobre narrativas de vida de médicos negros/as e brancos/as em mediação com o filme Quase Deuses. In: PRUDENTE, Celso Luiz; ALMEIDA, Rogério. (org.). **Cinema negro**: uma revisão crítica das linguagens. São Paulo: FEUSP, 2022b. p. 234-251.

SILVA, Fabson Calixto. As relações raciais na educação, a objetividade e subjetividade das cotas sócio-raciais no ensino superior. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, Curitiba, v. 5, n. 10, p. 181-195, 2013. Disponível em: <https://abpnrevista.org.br/site/article/view/208/204>. Acesso em: 12 mar. 2025.

TRINDADE, Josiney da Silva. **Entre a “harmonia”, o racismo velado e o silêncio**: as relações raciais entre negros/as e brancos/as no Curso de Medicina da Universidade Federal do Pará. 2023. 120f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Cametá, 2023. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1GjeY4ajspx-wtHmuQ-wZVP0ljS7-gbe/view>. Acesso em: 30 jun. 2024.

TRINDADE, Josiney da Silva; CASTRO, Regina Celi Alvarenga de Moura; FRANCO, Maria Wanessa do Nascimento Barbosa; MORAIS, Arécia Susã. Revisão da Lei de cotas no Brasil: uma análise comparativa entre as leis 12.711/2012 e 14.723/2023. **Derecho y Cambio Social**, São Paulo, v. 22, n. 80, 2025. Disponível em: <https://www.derechoycambiosocial.org/index.php/revista/article/view/753/2250>. Acesso em: 12 maio 2025.

TRINDADE, Josiney da Silva; FERREIRA, Soraide Isabel; PINHO, Vilma Aparecida de; JESUS, Audriline Santos de; JESUS, Marcineuza Santos de; SANTOS, Henrique das Neves.

Políticas de ação afirmativa na Universidade Federal do Pará (UFPA): entendimentos e percepções de discentes do curso Medicina. **Caderno Pedagógico**, Curitiba, v. 21, n. 7, p. 6172-6172, 2024. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/6172>. Acesso em: 12 maio 2025.

Recebido em: 4 de novembro de 2025

Aprovado em: 01 de dezembro de 2025