

Artigo Teórico-Empírico

“O Sul é Meu País”: Supremacia Branca na Pós-Graduação em Administração Catarinense

“The South is My Country”: White Supremacy in Graduate Business Programs in Santa Catarina



Karina Francine Marcelino^{*1, 2}
Cíntia Cristina Silva de Araújo³
Mário César Barreto Moraes¹
Jair Nascimento Santos⁴

RESUMO

Objetivo: este estudo tem como objetivo identificar e analisar os fatores que contribuem para a perpetuação da supremacia branca nos programas de pós-graduação *stricto sensu* em administração (PPGAs) de Santa Catarina. Nesse contexto, a sub-representação negra e a predominância de indivíduos brancos, acentuadas pela identidade histórica da branquitude e pela presença de movimentos regionalistas em Santa Catarina, sinalizam a atuação de uma supremacia branca que merece investigação. **Marco teórico:** o arcabouço teórico contemplou a teoria crítica da raça (supremacia branca, branquitude, racismo e suas manifestações). De modo geral, articularam-se os discursos presentes na pós-graduação em administração e a forma como mantêm a supremacia branca nesses espaços. **Método:** nesta pesquisa qualitativa, coletaram-se dados por meio de entrevistas semiestruturadas junto a coordenadores, docentes e alunos vinculados a PPGAs do estado de Santa Catarina. Na sequência, os dados foram analisados seguindo a metodologia Gioia. **Resultados:** os achados da pesquisa indicam três fatores que contribuem para a perpetuação da supremacia branca nos PPGAs em Santa Catarina: (1) normalização da supremacia branca na sociedade; (2) normalização institucional do racismo e da injustiça epistêmica; e (3) obstáculos e deficiências na implementação das Políticas de Ações Afirmativas. **Conclusões:** a desigualdade racial apresenta-se como um construto essencial para compreender a dinâmica das organizações e instituições, evidenciando que a supremacia branca vai além de um fenômeno restrito a grupos radicais, operando como um mecanismo estrutural que determina quem tem acesso à criação e apropriação do conhecimento, bem como quais vozes são reconhecidas e legitimadas nos ambientes acadêmicos. **Palavras-chave:** supremacia branca; estudos de pós-graduação; administração; universidade pública; metodologia de pesquisa.

ABSTRACT

Objective: this study aims to identify and analyze the factors contributing to the perpetuation of white supremacy in graduate business programs in the state of Santa Catarina, Brazil. In this context, the underrepresentation of black individuals and the predominance of white individuals, accentuated by the historical identity of whiteness and the presence of regionalist movements in Santa Catarina, signal the presence of white supremacy that warrants investigation. **Theoretical approach:** the theoretical framework is grounded in critical race theory, addressing concepts such as white supremacy, whiteness, racism, and its various manifestations. In general, this study analyzed how the discourses present in graduate business programs are articulated and how they sustain white supremacy in these spaces. **Method:** this qualitative study collected data through semi-structured interviews with coordinators, faculty members, and students from graduate programs in Santa Catarina. Subsequently, the data were analyzed using the Gioia methodology. **Results:** the findings indicate three primary factors that contribute to the perpetuation of white supremacy in the graduate programs in Santa Catarina: (1) the normalization of white supremacy in society; (2) the institutional normalization of racism and epistemic injustice; and (3) obstacles and deficiencies in the implementation of Affirmative Action Policies. **Conclusions:** racial inequality emerges as a critical construct for understanding the dynamics of organizations and institutions. The study reveals that white supremacy is not merely a phenomenon restricted to radical groups; instead, it operates as a structural mechanism that determines who has access to the creation and appropriation of knowledge and which voices are recognized and legitimized within academic environments. **Keywords:** white supremacy; graduate study; business administration; public university; research methodology.

* Autor Correspondente.

1. Universidade do Estado de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, SC, Brasil.
2. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.
3. Faculdade FIPECAFI, São Paulo, SP, Brasil.
4. Universidade do Estado da Bahia, Departamento de Ciências Humanas, Salvador, BA, Brasil.

Como citar: Marcelino, K. F., Araújo, C., Moraes, M. C. B., & Santos, J. N. (2026). “O sul é meu país”: Supremacia branca na pós-graduação em Administração catarinense. *Revista de Administração Contemporânea*, 30(2), e250077. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2026250077.por>

Classificação JEL: J15, I24, B54.

Editora-chefe: Paula Chimentil (Universidade Federal do Rio de Janeiro, COPPEAD, Brasil)

Editor Associado: Marcelo Bispo (Universidade Federal da Paraíba, Brasil)

Parceristas: Polyanna Torres Pinheiro (Universidade Federal da Paraíba, Brasil)

Pedro Jaime (Centro Universitário da FEI, Brasil)

Um(a) revisor(a) não autoriza(a) a divulgação de sua identidade.

Relatório de Revisão por Pares: O Relatório de Revisão por Pares está disponível neste [link externo](#).

Recebido: 28/02/2025

Última versão recebida: 21/11/2025

Aceite: 29/01/2026

Publicado: 24/03/2026

de revisores convidados até a decisão:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1ª rodada									
2ª rodada		(X)	(X)						

INTRODUÇÃO

Pesquisas sobre supremacia branca nas organizações têm se intensificado, explorando como a branquitude opera como força hegemônica que perpetua desigualdades raciais (Araújo et al., 2023; Proudford & Nkomo, 2006; Southern, 2024). Esse debate ganhou força com movimentos como o *Black Lives Matter* e a exposição das desigualdades sociais durante a pandemia da Covid-19 (Adams, 2020; Horowitz et al., 2023), que evidenciaram e agravaram os impactos do racismo sobre a população negra nas dimensões econômicas, sociais e educacionais (Martin, 2021; Ruggs et al., 2023; Starks, 2021). Paralelamente, a ascensão da extrema-direita e do conservadorismo global busca silenciar pautas inclusivas, como evidenciado pela proposta da administração Trump (2025–2028) de proibir políticas de diversidade e pelo término dos programas de diversidade, equidade e inclusão, bem como de processos de combate ao discurso de ódio, na Meta Platforms Inc. (CNN Brasil, 2025; Forbes Brasil, 2025).

No Brasil, o debate sobre o racismo e a perpetuação da supremacia branca manifesta-se de forma complexa. Esses fenômenos são reforçados pelo discurso da democracia racial, que mascara a desigualdade racial e social presente na sociedade brasileira (Almeida, 2019; Conceição, 2009; Munanga, 2019). Nesse cenário, instituições como as universidades são espaços que, por meio de mecanismos por vezes não explícitos, sistematicamente negam oportunidades e privilegiam a branquitude (Nascimento et al., 2014; Sansone, 1996). Tais dinâmicas replicam-se nos programas de pós-graduação, que continuam a ser espaços de predominância branca.

Dados da CAPES (Sander, 2021) revelam que apenas 29% dos estudantes de pós-graduação são negros. Na área de administração, essa representatividade é ainda menor, caindo para 27,5% (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração [ANPAD], 2024). Essa realidade contrasta com a composição da população brasileira, na qual 55,5% dos indivíduos se autodeclararam negros (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022). A sub-representação negra em instituições acadêmicas, incluindo as escolas de negócios e os programas de pós-graduação em administração (PPGAs), é atribuída a fatores institucionais, culturais e organizacionais que perpetuam o racismo estrutural (Dar et al., 2021; Grier & Poole, 2020; Nkomo, 2021).

A predominância branca nesses programas é um ponto de inquietação para pesquisadores brasileiros, que há anos questionam a negação da raça nos estudos organizacionais no país (Bispo, 2022; Conceição, 2009; Rosa, 2014; Teixeira et al., 2020). A escassa produção acadêmica nessa área (Araújo et al., 2023; Misoczky et al., 2008; Teixeira et al., 2020),

aliada ao fato de que os periódicos de administração são, em sua maioria, conservadores e raramente publicam artigos sobre equidade social (Fraga et al., 2022; Grier & Poole, 2020; Oldfield et al., 2006), leva a questionamentos sobre o tipo de espaço que a academia de administração reproduz ao se manter tão branca diante de uma sociedade tão diversa.

Entender esses fatores torna-se essencial para a transformação desse cenário (Grier & Poole, 2020), pois, ao investigar os mecanismos que sustentam a supremacia branca na pós-graduação em administração, este estudo amplia o debate sobre o ensino e a pesquisa na área, historicamente marcados por uma racionalidade instrumental e pela negligência das dinâmicas de poder, raça e exclusão (Bispo, 2022; Conceição, 2009; Rosa, 2014; Teixeira et al., 2020).

A administração tende a tratar as organizações como espaços racialmente neutros, ignorando como privilégios e desvantagens se estruturam racialmente (Ray, 2019; Rezende & Pereira, 2023). Essa aparente neutralidade, frequentemente manifestada como daltonismo racial (Mills, 2007) e sustentada pela ignorância branca (Bento, 2022; Mills, 2007), será analisada em detalhe no Marco Teórico. Ao centralizar a questão racial, o trabalho tensiona os limites do campo e propõe uma abertura a perspectivas críticas e transformadoras comprometidas com a superação dessa lógica (Bispo, 2022; Jaime & Santos-Souza, 2025; Muzanhenhamo & Chowdhury, 2021; Rosa, 2014).

Diante desse cenário, questiona-se: quais fatores contribuem para a perpetuação da supremacia branca nos programas de pós-graduação em administração em Santa Catarina? Ao responder a essa pergunta, este estudo objetiva identificar e analisar os fatores que contribuem para a perpetuação da supremacia branca nesses programas.

Este estudo oferece contribuições teóricas ao mobilizar a teoria crítica da raça para analisar o campo da administração, ampliando o entendimento da supremacia branca ao fornecer evidências empíricas sobre o funcionamento dos PPGAs como organizações racializadas. Na prática, este estudo oferece subsídios para a reorientação das Políticas de Ações Afirmativas (PAAAs), focando mecanismos de permanência, acolhimento institucional e a urgência de processos de letramento racial para gestores e docentes, visando à superação da lógica excludente na pós-graduação.

A pesquisa concentra-se em programas de pós-graduação em administração de universidades públicas situadas em Santa Catarina (SC), com base em entrevistas realizadas com coordenadores, docentes e discentes vinculados aos programas. Apesar dos avanços nas discussões sobre relações raciais nos estudos organizacionais, observa-se uma lacuna na literatura quanto à discussão da supremacia branca nos programas de pós-graduação em administração,

especialmente em contextos regionais como o de Santa Catarina. Para alcançar esses objetivos, o estudo apoia-se em aportes teóricos da teoria crítica da raça, que aborda o racismo em suas manifestações estrutural e institucional. Em particular, o marco teórico aprofunda-se nos mecanismos e ideologias de perpetuação da supremacia branca nesse contexto acadêmico, como o pacto da branquitude, o mito da democracia racial e a ideologia meritocrática.

Compreender o contexto social e cultural de Santa Catarina é fundamental, já que essas questões estão intimamente ligadas às estruturas históricas e ideológicas que moldam as instituições (Almeida, 2019; Araújo et al., 2023). A região Sul apresenta uma composição demográfica distinta, com 72,6% da população branca e 26,7% negra (IBGE, 2022), sendo SC o segundo estado com maior proporção de brancos. Historicamente, a identidade de SC é marcada pela branquitude, pela valorização da ascendência europeia e pelo apagamento da presença negra (Dias, 2007; Leite, 1996; Veiga, 2020).

Esse contexto evidencia-se nesse estado, que lidera os registros de injúria racial (Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 2022) e apresenta alta concentração de células de extrema-direita e neonazistas (Dias, 2007). O racismo estrutural se apresenta na violência cotidiana, no contínuo direcionamento da força policial a corpos negros e na sutileza da exclusão na busca por emprego. A supremacia branca afeta profundamente a existência das pessoas negras (Tenório, 2020).

A existência de um movimento separatista, denominado de 'O Sul é meu país', que, historicamente, busca a independência dos estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná, apoia-se em um regionalismo exacerbado, defendendo a premissa de uma suposta superioridade econômica e cultural da região, frequentemente associada à forte presença de descendentes de imigrantes europeus. Ao advogar por uma identidade sulista singular, essa ideologia fortalece narrativas de identidade branca e herança europeia, o que acaba por desconsiderar e marginalizar a rica diversidade étnica e cultural presente na região, que inclui a população negra. Tal construção identitária, ao reforçar um imaginário branco hegemônico, pavimenta o caminho para a manifestação de projetos de supremacia branca, que se traduzem na busca pela manutenção de privilégios e estruturas de poder dominantes (Cardoso, 2000; Dias, 2007; Leite, 1996; Maia, 2018; Tenório, 2020; Veiga, 2020).

No âmbito da pós-graduação em administração catarinense, a influência dessa ideologia regionalista e branca acarreta implicações simbólicas e políticas (ANPAD, 2024; Costa, 2022; Hooks, 2013; Schucman, 2018; Vanali & Silva, 2019). Para além dos dados estatísticos de sub-representação negra (ANPAD, 2024), observa-se que a própria cultura acadêmica e as dinâmicas de poder

internas refletem um ambiente em que a branquitude opera como norma (Melo & Ribeiro, 2019; Rosa, 2014). Isso se traduz, por exemplo, na ainda incipiente discussão sobre raça e racismo nos currículos e nas agendas de pesquisa e na baixa representatividade de docentes e discentes negros (Conceição, 2009; Rosa, 2014; Teixeira et al., 2020).

A percepção de um silenciamento tácito sobre as questões raciais e a reprodução de padrões que favorecem a normatividade branca, muitas vezes de forma não intencional, mas estruturalmente enraizada, indicam que a supremacia branca se perpetua nesses espaços (Conceição, 2009; Rosa, 2014). Analisar o caso catarinense, onde a branquitude é naturalizada, permite revelar como a exclusão racial é reproduzida na experiência acadêmica, nas oportunidades de desenvolvimento e na formação de pesquisadores e gestores (Conceição, 2009; Teixeira et al., 2020). Essa naturalização reflete uma cultura acadêmica que silencia o racismo estrutural e reforça a supremacia branca (Muzanhenhamo & Chowdhury, 2021; Rosa, 2014). Diante dessas particularidades, a pós-graduação catarinense serve como um contexto promissor para o alcance do objetivo do presente estudo.

INTRODUÇÃO DO MARCO TEÓRICO

A teoria crítica da raça (TCR), que fundamenta este estudo, parte do princípio de que o racismo é um elemento sistêmico e estruturante das organizações sociais, e não um desvio de conduta individual. Originada nos Estados Unidos (EUA) entre as décadas de 1970 e 1980, sob a influência dos movimentos pelos direitos civis, a TCR analisa criticamente como a interseção entre raça, lei e poder sustenta a opressão em diversas estruturas sociais, do sistema jurídico à educação e à saúde (Hatch & Khan, 2024; Reece, 2024; Waldron & Krane, 2024).

A teoria também explora a dinâmica da interseccionalidade, que reconhece como a interação da raça com outras identidades, como gênero e classe, produz e aprofunda as desigualdades (Hatch & Khan, 2024; Marcelino & Moraes, 2025; Waldron & Krane, 2024). Assim, a TCR argumenta que ignorar a raça nas análises sociais e políticas acaba por perpetuar as desigualdades estruturais e institucionais, reforçando a necessidade de políticas e práticas inclusivas (Hatch & Khan, 2024; Marcelino & Moraes, 2025; Reece, 2024).

Supremacia branca, branquitude e racismo

A 'supremacia branca' caracteriza-se como uma ideologia que sustenta a falsa crença na superioridade das pessoas brancas, atribuída a evidências científicas enganosas. Serve como argumento para sistemas de governo que,

ao mesmo tempo em que asseguram privilégios para a população branca, não se reconhecem como racistas, pois partem do princípio de que a superioridade branca é um fato incontestável (Melo & Schucman, 2022).

Embora historicamente associada a grupos como a Ku Klux Klan nos EUA, a supremacia branca transcende regulações ou modelos segregacionistas, aplicando-se também a nações que adotaram políticas de embranquecimento populacional, como a imigração europeia seletiva (Melo & Schucman, 2022; Mills, 2003). Configura-se, assim, como um sistema global de dominação fundamentado na branquitude, oriundo da colonização europeia, que mantém o controle político, econômico e jurídico sob o domínio dos brancos (Mills, 2003; Melo & Schucman, 2022, p. 18–19).

A 'branquitude', por sua vez, evidencia-se como um posicionamento de privilégio racial e vantagem estrutural. Funciona como um ponto de referência a partir do qual os brancos percebem a si mesmos e a sociedade, envolvendo um conjunto de práticas culturais que resulta na opressão e dominação de corpos não brancos (Bento, 2022; Frankenberg, 2004), de forma consciente ou inconsciente.

É a partir dessa perspectiva de poder que se estrutura a lógica do 'racismo': um sistema de poder que gera privilégios e desvantagens (Almeida, 2019), baseado na ideia de raça, uma construção sociocultural sem base biológica que liga traços físicos a capacidades morais e intelectuais (Garcia, 2018; Munanga, 2019; Soares, 2014). Portanto, discutir relações raciais implica necessariamente abordar as relações de poder e a herança da escravidão (Nascimento et al., 2014; Ribeiro, 2019), pois o racismo emerge da discriminação e se perpetua por meio do exercício do poder, tanto individual quanto institucional (Jones, 1973).

As engrenagens da supremacia branca

O pacto da branquitude

O pacto da branquitude é uma das principais engrenagens da supremacia branca e do racismo estrutural; qualifica-se como um acordo tácito que garante privilégios a grupos brancos em detrimento de outros (Bento, 2022; Mills, 2022; Silva, 2023; Sow, 2021). Por meio de alianças intergrupais, conscientes ou não, pessoas brancas protegem os interesses da branquitude, o que resulta no silenciamento do problema racial, na interdição de pessoas negras em espaços de poder e na sustentação de práticas de exclusão em diversas instituições, como as universidades (Bento, 2022; Silva, 2023).

Segundo Bento (2022), esse pacto se perpetua porque as formas de exclusão e manutenção de privilégios nas instituições são sistematicamente negadas ou ocultadas.

Os privilégios dessa dinâmica são tanto de ordem simbólica, associando a brancura a um padrão de beleza, progresso e inteligência, quanto de ordem material, como o acesso facilitado à educação, à moradia, ao emprego e à herança patrimonial (Bento, 2022).

A abrangência do pacto é tal que beneficia até mesmo os brancos que não se consideram seus signatários, visto que os privilégios raciais são herdados e reproduzidos socialmente (Carneiro, 2011). Com isso, as estruturas de poder e dominação permanecem intactas, e a transformação efetiva das relações raciais é constantemente adiada (Bento, 2022; Frankenberg, 2004; Schucman, 2014; Silva, 2023; Steyn, 2004).

Contudo, as vantagens da branquitude não são aproveitadas de modo uniforme, pois variam conforme os diferentes marcadores sociais, como gênero, classe e nacionalidade, configurando a interseccionalidade (Corossacz, 2014; Marcelino & Moraes, 2025). Essa nuance é ilustrada na pesquisa de Schucman (2012), na qual um de seus entrevistados, um mendigo branco, afirma que ganhava mais dinheiro do que seus colegas negros (Paiva, 2015), enfatizando o privilégio simbólico e material associado à branquitude (Bento, 2022).

Epistemologia da ignorância, ignorância branca e daltonismo racial

A epistemologia da ignorância busca compreender como a ignorância não é mera ausência de conhecimento, mas uma prática epistêmica ativa, produzida e sustentada por estruturas sociais (Moretti, 2022). Investiga-se como grupos dominantes desenvolvem formas específicas de 'não saber', ou seja, ignorâncias seletivas que operam como instrumentos para a manutenção de injustiças (Sullivan & Tuana, 2007). Essa ignorância pode ser sistemática, expressa pelo desinteresse em conhecer realidades de grupos subalternizados, pela ausência de experiências diretas ou pela falta de motivações para romper com o status quo (Alcoff, 2007; Kassar, 2018).

Uma manifestação específica desse fenômeno é a 'ignorância branca', um estado de "não saber, que não é contingente, mas no qual a raça, racismo branco e/ou dominação racial branca e suas ramificações, desempenha um papel causal crucial" (Mills, 2007, p. 20). Predominante entre brancos, essa ignorância revela um viés cognitivo coletivo que os torna alheios às situações vivenciadas pela população negra (Fricker, 2016; Mills, 2007). Uma de suas principais estratégias discursivas é o daltonismo racial (*color-blindness*), pelo qual pessoas brancas afirmam 'não ver cor', negando a relevância da raça nas relações sociais. Essa postura supostamente neutra é, na verdade, um esforço consciente para não reconhecer um passado de discriminação, evitando

admitir os privilégios herdados dessas mesmas estruturas (Mills, 2007). Na prática, a situação de grupos minorizados é duplamente ignorada, seja pela negação da desigualdade, seja pela imposição de regras de 'neutralidade racial' que desconsideram os impactos adversos sobre eles (Almeida, 2019).

Tanto a ignorância branca quanto o pacto da branquitude atuam para preservar privilégios, apresentando-os como mérito individual (Bento, 2022; Mills, 2007). O pacto, guiado por uma lógica de autopreservação narcísica, alimenta o medo e reforça o preconceito (Bento, 2022). Para justificar desigualdades, mobiliza uma perspectiva supostamente racional e objetiva. Contudo, como afirma Bento (2022), "neutralidade e objetividade não são características de sociedades marcadas por preconceito e discriminação" (p. 697), expondo como essa pretensa neutralidade é, na verdade, a própria ferramenta que sustenta o privilégio branco.

Racismo estrutural e institucional

O racismo estrutural é o sistema que organiza a sociedade de modo a produzir e reproduzir desigualdades raciais sistemáticas, sendo parte integrante das estruturas políticas, econômicas e sociais (Almeida, 2019; Rezende & Pereira, 2023). Para Almeida (2019), não se trata de uma patologia social ou de um desarranjo institucional, mas do modo natural como as relações políticas, econômicas e sociais se constituem. Nessa perspectiva, o racismo é a regra, e não a exceção, funcionando como o ponto de partida do qual derivam tanto os comportamentos individuais quanto os processos institucionais.

O 'racismo institucional', por sua vez, manifesta-se no funcionamento cotidiano das organizações. Ele se manifesta em normas, políticas e práticas que, mesmo quando aparentemente neutras, distribuem de forma desigual oportunidades, serviços e benefícios entre diferentes grupos raciais (Almeida, 2019; Bento, 2022; Conceição, 2009). As políticas institucionais que refletem preconceitos históricos (Egede et al., 2023) permitem que a branquitude se consolide como norma, configurando espaços que marginalizam outras vivências e perspectivas (Polos et al., 2023). Nas universidades, por exemplo, isso se revela na desvalorização de saberes não hegemônicos, na baixa representatividade e na negação das desigualdades.

Racismo no contexto brasileiro

Mito da democracia racial

Durante a primeira metade do século XX, o Brasil construiu para si a imagem de uma nação sem racismo

ou discriminação, em contraste com o que ocorria no restante do mundo (Ferreira & Camargo, 2013). Essa narrativa ganhou força com a publicação de *Casa-Grande & Senzala* (1933), de Gilberto Freyre. Na obra, Freyre (2001) romantizou as relações raciais, descrevendo a miscigenação como um processo harmonioso, vantajoso e consensual entre o senhor branco e a mulher negra (Mendonça, 2017; Soares, 2014). A partir dessa construção histórico-social, sustentada pelo discurso científico das ciências sociais, a miscigenação brasileira passa a ser valorizada como símbolo da identidade nacional (França, 2018).

O 'mito da democracia racial' passou, então, a nortear a forma como a sociedade brasileira lida com seus conflitos, minimizando ou ignorando as desigualdades existentes. Essa ideologia alimenta a crença de que os conflitos raciais no Brasil seriam mais 'suaves' do que os de outros países, como o modelo violento e segregacionista dos Estados Unidos (Mendonça, 2017). Ao mesmo tempo em que dificulta o reconhecimento da discriminação, essa visão bloqueia o avanço de políticas públicas para a população negra. Consolida-se, assim, um pacto velado de silêncio que opera ao enquadrar a denúncia do racismo não como um ato de justiça, mas como a própria causa do conflito (Furtado, 2018; Soares, 2014). É nesse cenário, marcado pela negação das desigualdades, que a meritocracia emerge como um sistema social, político e econômico que afirma distribuir privilégios com base em capacidades, talentos e aptidões individuais (Vieira et al., 2013).

Ambiguidade da terminologia racial

A terminologia racial no Brasil carrega uma ambiguidade histórica, especialmente no que se refere à categoria 'pardo'. Se por um lado as políticas públicas consideram negros a soma de pretos e pardos, na prática, pessoas pardas nem sempre são vistas como beneficiárias legítimas dessas ações (Guimarães, 2024). Debates públicos, redes sociais e mobilizações identitárias têm impulsionado novas reivindicações sobre o lugar político dos pardos, ora como sujeitos racializados com experiências próprias, ora como expressão da mestiçagem nacional (Moura, 2024; Rios, 2024). Essa ambiguidade gera conflitos nas comissões de verificação e abre espaço para denúncias de fraude na autodeclaração racial, que se mostram especialmente intensas em regiões como o Sul e o Sudeste (Guimarães, 2024).

Contexto histórico-cultural catarinense

A identidade regional de Santa Catarina foi historicamente construída com base em um ideal branco-europeu que valoriza a branquitude como referência de pertencimento social e simbólico. Resultado de um processo de embranquecimento que apagou a presença negra e

rejeitou identidades não eurocêtricas, essa construção identitária opera com a valorização de uma suposta pureza cultural branca, vinculada à imigração europeia e à negação das marcas da escravidão (Dias, 2007; Veiga, 2020). Como aponta Leite (1996), o negro em Santa Catarina "é visto como não existente" (p. 15) — uma presença incômoda que, embora real, é sistematicamente invisibilizada.

Esse modelo de identidade conservador e excludente cria um terreno fértil para o extremismo. Não por acaso, Santa Catarina concentra um número alarmante de células de extrema-direita e neonazistas, liderando o ranking nacional com mais de 100 grupos ativos, conforme aponta Veiga (2020). Tal fenômeno encontra respaldo em uma cultura local que silencia a diversidade e mitifica a branquitude como herança civilizatória (Dias, 2007; Veiga, 2020). Nesse sentido, Santa Catarina constitui um contexto emblemático para compreender como a supremacia branca se articula social e institucionalmente, inclusive nos espaços acadêmicos.

PPGAs como espaços racializados e reprodutores da injustiça epistêmica

Sob a lente da 'teoria das organizações racializadas' (Bonilla-Silva, 1997; Ray, 2019), constata-se que universidades e PPGAs não são espaços neutros, mas estruturas que sustentam hierarquias raciais por meios simbólicos e materiais (Conceição, 2009; Rosa, 2014). Normas de excelência, produtividade e autoridade, embora aparentemente neutralidade, são racialmente codificadas, estabelecendo trajetórias brancas como modelo de pertencimento e legitimidade (Rezende & Pereira, 2023; Teixeira et al., 2020). Como consequência, corpos e saberes negros são ativamente marginalizados, enquanto pautas raciais permanecem invisibilizadas e os estudos organizacionais se distanciam da produção crítica (Rosa, 2014; Rezende & Pereira, 2023; Teixeira et al., 2020).

Esse cenário de exclusão e/ou marginalização resulta na 'injustiça epistêmica', conceito que descreve como sujeitos negros são vistos como produtores de conhecimento não confiáveis (Muzanhenamo & Chowdhury, 2021). A crítica se aprofunda com a noção de 'racismo epistêmico': uma lógica que invalida ativamente repertórios, métodos e referências que escapam ao cânone ocidental, marginalizando tanto os corpos quanto as epistemologias negras (Nogueira, 2015; Santos & Meneses, 2010). Na prática, essa dinâmica se traduz em um processo contínuo de 'exclusão epistêmica', no qual pesquisadores negros enfrentam resistência institucional, restrições à liberdade acadêmica e barreiras de acesso a recursos, frequentemente impostas por agentes brancos em posições de poder (Muzanhenamo & Chowdhury, 2021).

Políticas de Ações Afirmativas (PAAs) no ensino superior

As Políticas de Ações Afirmativas (PAAs) no ensino superior brasileiro são instrumentos de reparação histórica e de resposta ao racismo estrutural. Fundamentadas na ideia de igualdade substantiva, visam corrigir um sistema educacional moldado para as elites brancas, acelerando a inclusão de grupos vulnerabilizados por processos de discriminação (Gemaa, 2021; Jenkins & Moses, 2014; Piovesan, 2005; Venturini, 2019). Nesse sentido, as cotas não representam privilégios, mas mecanismos de justiça social essenciais para a democratização do espaço universitário.

Apesar de sua importância, as PAAs enfrentam resistências significativas. Sustentados pela lógica meritocrática, cujo discurso oculta a reprodução social e legitima a desigualdade (Bourdieu, 1996), e pelo mito da democracia racial, argumentos contrários deslegitimam sua necessidade ao afirmar, equivocadamente, que todos os indivíduos partem do mesmo ponto (Moraes & Leal, 2021; Vieira & Vieira, 2014). Esse distanciamento dos debates sobre desigualdade racial, observado em diversos contextos, incluindo os programas de pós-graduação em administração (PPGAs), fomenta uma recepção hostil ou indiferente a essas políticas (Furtado, 2018).

Além das resistências, um dos principais desafios das ações afirmativas reside em suas limitações estruturais. Embora a Lei de Cotas (Lei nº 12.711, 2012) tenha sido um avanço no acesso, as políticas ainda concentram esforços na entrada, negligenciando a permanência e o sucesso acadêmico de estudantes negros (Isaacsson et al., 2020; Nery & Costa, 2009). Essa lacuna gera o que tem sido chamado de 'inclusão excludente' (Figueiredo, 2011), na qual estudantes ingressam na universidade, mas encontram barreiras de adaptação, suporte financeiro e acolhimento institucional. Tal realidade é constatada pelo reconhecimento tácito e pontual de que, até de 'graça' a universidade pública é 'cara'.

Nos PPGAs, onde a diversidade racial é ainda mais reduzida, tais deficiências são ampliadas, revelando um modelo que não foi pensado para incluir, mas para preservar suas próprias estruturas de poder. Conforme aponta Schwartzman (2022), a pós-graduação não apenas forma especialistas, mas funciona como um grupo social com interesse em manter suas condições e influências. Portanto, para que as PAAs cumpram seu papel transformador, elas precisam estar articuladas a uma mudança profunda nas práticas e culturas institucionais que historicamente legitimam a exclusão.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa, ancorada no paradigma interpretativista, pois entendemos que o racismo é percebido e criado coletivamente. Dessa forma, a pesquisa procurou compreender como o fenômeno é observado na prática, considerando a interação sujeito-objeto (Saccol, 2009). O objetivo consistiu em compreender os sentidos e significados atribuídos pelos participantes às dinâmicas sociais, organizacionais e institucionais relacionadas ao fenômeno da supremacia branca nos PPGAs de Santa Catarina (Denzin & Lincoln, 2011).

Nesse sentido, para viabilizar a coleta de dados, optou-se pela elaboração e aplicação de um conjunto de entrevistas, cujo roteiro foi construído com base na literatura e organizado em eixos temáticos. O primeiro eixo abordou conceitos gerais, como autodeclaração racial, concepções sobre raça e etnia e a compreensão sobre o mito da democracia racial no Brasil. O segundo eixo focou as percepções sobre o racismo, investigando suas manifestações estrutural, institucional e epistêmica. Por fim, o terceiro eixo tratou do contexto acadêmico, incluindo políticas de inclusão e permanência, a discussão racial e atos racistas nos PPGAs, além do conhecimento sobre movimentos sociais e canais de denúncia.

Realizaram-se, portanto, 22 entrevistas em profundidade com docentes, discentes e coordenadores(as) de PPGAs de três universidades públicas distintas: uma universidade estadual (UPE), uma universidade municipal (UPM) e uma universidade federal (UPF). A seleção das unidades de análise decorre do fato de serem, à época das entrevistas, as únicas universidades públicas do estado de Santa Catarina que contavam com programas de pós-graduação *stricto sensu* em administração ativos e reconhecidos pela CAPES (CAPES, 2022). A concentração do estudo nesses programas justifica-se pelo seu elevado prestígio social e pelo papel estratégico que desempenham na produção científica e na formação de docentes e pesquisadores na área de administração.

Buscou-se também contemplar a diversidade de gênero e raça (branca e negra), utilizando a autodeclaração dos participantes conforme a classificação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Como a população-alvo da pesquisa era restrita, adotou-se a técnica de amostragem por bola de neve, a qual consiste em utilizar indicações de participantes já entrevistados para alcançar novos respondentes (Biernacki & Waldorf, 1981; Heckathorn, 1997).

Na Tabela 1 estão descritos os perfis dos entrevistados. Vale ressaltar que, para identificar os autores dos trechos citados ao longo da análise e discussão dos resultados,

utilizou-se um código composto por três letras e um número, sendo que a primeira letra denota a função/posição do(a) entrevistado(a), 'C' para coordenador, 'P' para professor e 'A' para aluno; a segunda letra denota o gênero, 'H' para 'homem' e 'M' para 'mulher'; e a terceira letra, a raça, 'B' para branco e 'N' para negro.

Tabela 1. Perfil dos entrevistados por instituições e programa.

Instituição	Programa	Pseudônimo	Cargo*	Raça*
UPE	PPGAA	CHN1	C	P
		PHB1	DOC	B
		AHN1	DIS	PR
	PPGAP	AMB1	DIS	B
		CMB1	C	B
		PHB2	DOC	B
UPM	PPGAA	AMN1	DIS	PR
		AHB1	DIS	B
		CHN2	C	P
	PPGAA	PMB1	DOC	B
		AMN2	DIS	PR
		AMB2	DIS	B
UPF	PPGAA	CHB1	C	B
		PHN1	DOC	PR
		PMB2	DOC	B
	PPGAP	AMN3	DIS	P
		AHB2	DIS	B
		CHB2	C	B
	PPGAP	PHN2	DOC	PR
		PHB3	DOC	B
		AHN2	DIS	PR
		AMB3	DIS	B

Nota. * Na coluna 'Cargo', leem-se as siglas 'C' para 'coordenador(a)', 'DOC' para 'docente' e 'DIS' para 'discente'. ** Na coluna 'Raça', leem-se as siglas 'P' para 'pardo', 'PR' para 'preto' e 'B' para "branco".

As entrevistas foram realizadas com base em um roteiro semiestruturado, que permitiu captar diferentes interpretações e obter uma compreensão contextualizada do fenômeno (Boyce & Neale, 2006). Elas duraram entre 60 e 90 minutos e foram conduzidas presencialmente ou, quando necessário, por webconferência (Microsoft Teams® ou Google Meet®). Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas com o apoio da plataforma Reshape. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (CEP), vinculado à universidade responsável.

Considerando o caráter exploratório e qualitativo desta pesquisa, optou-se, como procedimento, pela combinação da análise de conteúdo (Bardin, 2016; Flick, 2009; Gibbs, 2009) com a metodologia Gioia (Gioia et al., 2013). Essa abordagem revela-se especialmente adequada para estudos

que buscam não apenas mapear percepções, mas também construir uma compreensão aprofundada dos fenômenos, uma vez que combina, de forma sistemática e rigorosa, uma análise indutiva, que preserva a perspectiva dos participantes, com uma interpretação dedutiva, que relaciona os achados a construtos teóricos (Gioia et al., 2013).

Para a organização e análise dos dados, utilizou-se o software ATLAS.ti®. As transcrições foram importadas para a plataforma, onde foram codificadas, agrupadas e categorizadas. O software possibilitou uma análise mais sistemática e facilitou a transição entre os níveis de codificação, desde os conceitos de primeira ordem até as dimensões agregadas, conforme proposto pela metodologia Gioia (Gioia et al., 2013).

A análise foi conduzida em diferentes etapas: (1) codificação inicial, na qual foram mapeados os conceitos emergentes das falas dos entrevistados; (2) os códigos foram agrupados em conceitos de 1ª ordem, nomeados de forma a preservar os termos dos participantes; (3) os conceitos de 1ª ordem foram classificados em temas de 2ª ordem,

relacionando-os com a teoria, processo realizado em duas rodadas de revisão colaborativa, nas quais os pesquisadores se reuniram para avaliar e refinar a organização dos dados; (4) os temas foram organizados em dimensões agregadas; e, por fim, (5) realizou-se a comparação e interpretação dos dados à luz do referencial teórico.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os achados da pesquisa indicam três fatores que contribuem para a perpetuação da supremacia branca nos PPGAs em Santa Catarina: (1) normalização da supremacia branca na sociedade; (2) normalização institucional do racismo e da injustiça epistêmica; e (3) obstáculos e deficiências na implementação das PAAs. Esses fatores emergiram das dimensões agregadas presentes na estrutura de análise ilustrada na Figura 1.

A Tabela 2 apresenta os dados representativos que suportam as dimensões agregadas, os temas de 2ª ordem e os conceitos de 1ª ordem.

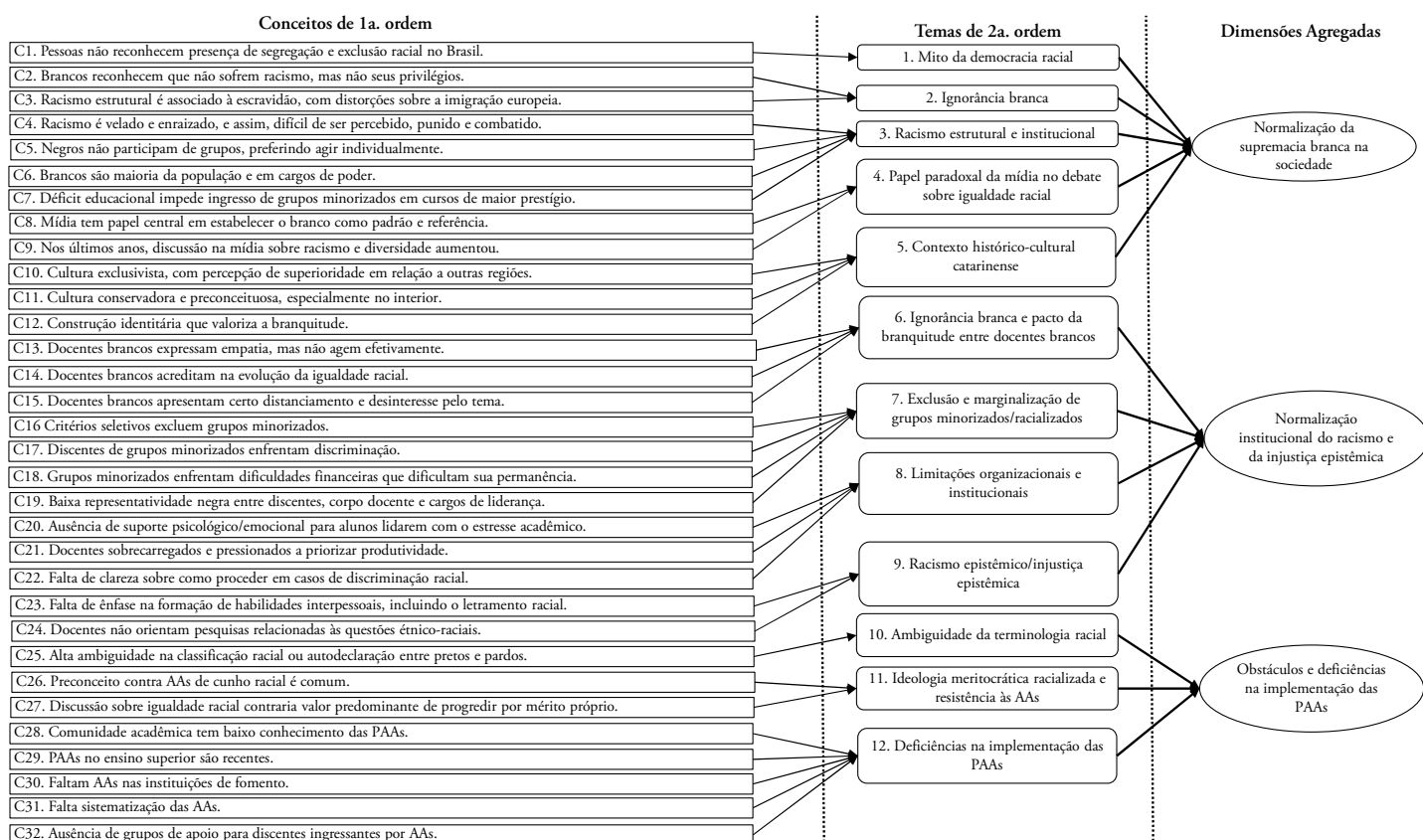


Figura 1. Estrutura conceitual dos dados.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Tabela 2. Dados representativos das categorias.

Conceitos de 1ª ordem/Temas de 2ª. ordem	Dados representativos
Dimensão agregada: Normalização da supremacia branca na sociedade	
1. Mito da supremacia racial	
C1. Pessoas não reconhecem presença de segregação e exclusão racial no Brasil.	"segregação, do ponto de vista racial, seria uma situação em que a gente tivesse escolas para uns, escolas para outros, do ponto de vista racial. Então, eu acredito que segregação é um nível que a gente, de alguma maneira, já superou. Nem sei se já tivemos, enfim." (PHB2) "Eu acredito que hoje a segregação, ou seja, a atuação institucional de Estado que separa, do ponto de vista racial, eu não vejo no Brasil." (PHB2) "A gente não chega a ter uma segregação." (AMB3)
2. Ignorância branca	
C2. Brancos reconhecem que não sofrem racismo, mas não seus privilégios.	"como nós, brancos, a gente naturaliza a questão racial, é como se a raça fosse só dos outros." (CHB1) "O máximo que eu tento fazer, o máximo, é ter empatia. E ainda assim eu sei que ter empatia não chega nem perto do que a pessoa sente, de fato, na pele porque eu não sou eu que estou sentindo." (CHB2) "Eu sei que eu falo aqui de um local muito privilegiado de fala... sei que eu não soudiversas coisas. (AMB3) "É como toda pessoa branca que, às vezes, tem aquela mania de pensar que... E eu me coloco ali também, às vezes, porque eu também, às vezes, posso estar fazendo isso. Que é do tipo, quando alguém te cutuca no teu privilégio, tu se fecha, porque tu não quer perder o teu privilégio, é gostoso ter esses privilégios, né?" (AMB3) "que é a questão da estrutura, de como se desenvolve o racismo desde o início da história. Seria da colonização até os tempos atuais" (AHB1) "... você tem uma pessoa que consegue, que é uma pessoa estudada, ensino superior, olha pra trás sobre a nossa história e ela não consegue nem visualizar essa diferença entre as duas situações [imigração italiana e escravidão negra]!" (AMB3)
3. Racismo estrutural e institucional	
C4. Racismo é velado e enraizado, e assim, difícil de ser percebido, punido e combatido.	"Acabar de vez, será que a gente consegue? Não, é porque é uma sociedade difícil, a sociedade que a gente vive.... Não sei se é possível acabar de vez, sabe?" (CMB1) "eu tô numa estrutura onde esse racismo... é muito difícil, é um dos mais difíceis de reverter, né?" (PMB1)
C5. Negros não participam de grupos, preferindo agir individualmente.	"Eu não sou muito fã de participar de movimento social, não. Porque a maioria dos movimentos sociais que eu conheço... Enfim, às vezes eu acho que faço mais diferença não estando num movimento social." (AHN2) Algum coletivo, algum grupo que trabalha as questões raciais de apoio eu sei que tem, mas eu não conheço não sei de nenhum aqui dentro... eu nunca participei. (AMN3)
C6. Déficit educacional impede ingresso de grupos minorizados.	"Todo mundo deveria ter o mesmo nível de qualidade de educação até chegar na universidade para poder pegar as vagas da universidade e todo mundo ser igual em todos os níveis." (PMB1) "A gente tem que voltar e dar condições de ensino de qualidade para todo mundo. Daí, a gente vai conseguir melhorar a educação num todo e dar políticas de acesso para todo mundo." (AHB1)
4. Papel paradoxal da mídia no debate sobre igualdade racial	
C7. Mídia tem papel central em estabelecer o branco como padrão e referência.	"Se pegarmos hoje a Globo, por exemplo, olha a quantidade de profissionais [negros] que fizeram comunicação social ou outros tipos de profissões que estão na emissora." (PHN1) "Programas infantis, desenho, filme, branco, branco, branco, branco. No Brasil, novela... tudo branco! ...É uma loucura total." (CHB2)
C8. Nos últimos anos, a discussão na mídia sobre racismo e diversidade aumentou.	A gente ainda tá, agora que nos últimos anos, que tá vindo com essa discussão [sobre D&I] com um pouco mais de força em diversos tipos de meios." (AMB3) "Finalmente, as novelas da Globo têm protagonistas negros em todas as faixas de horário." (CHB2)

(continua)

Tabela 2. Dados representativos das categorias. (continuação)

Conceitos de 1ª ordem/Temas de 2ª. ordem		Dados representativos
Dimensão agregada: Normalização da supremacia branca na sociedade		
5. Contexto histórico-cultural catarinense		
C9. Cultura exclusivista, com percepção de superioridade em relação a outras regiões.		“A galera que, por exemplo, na época da pandemia, que a culpa era toda dos chineses, que os chineses, que eles comem cachorro, sabe? Um monte de besteira que a gente ouve.” (AMB3) “Eu acho que, ali, como todo sulista, a gente tinha muito preconceito com o Nordeste.” (AMB3) “É como se eu estivesse andando no shopping de Florianópolis, alguma coisa assim: uma ou outra pincelada de marronzinho ali, de pretinho, de negro.” (AHN2)
C10. Brancos são maioria da população e em cargos de poder.		“Eu consigo enxergar isso em todos os lugares, principalmente nos setores, até nos setores públicos, principalmente nos setores privados, você vê quais são as pessoas que estão na frente, nos lugares de destaque, vai ser branco.” (AMN2) “Lembrando, Santa Catarina é o estado mais branco do Brasil.” (CMB1)
C11. Cultura conservadora e preconceituosa, especialmente no interior.		“até por questão de região onde eu nasci, onde eu vivi, né, que é a região oeste aqui de Santa Catarina, que é uma região ainda extremamente, assim, preconceituosa em vários sentidos... onde não se discute muito dessas coisas, tá? E não só sobre racismo, mas também não se discute machismo, não se discute quase nada.” (AMB3) “eles vêm de fora, eles não conseguem se manter aqui.... vêm em uma cidade que é uma cidade muito discriminatória para pessoas negras.” (AHN2)
C12. Construção identitária que valoriza a branquitude.		“Blumenau é uma cidade que tem uma cultura alemã muito presente. Então, primeiro, porque a população negra é a minoria da minoria aqui, né? Então, pra maioria da população já é algo diferente [ser negro], né? E quando é algo diferente, sempre gera um pouco de dúvida.” (AMB2) “Na época era tanto desconhecimento que as pessoas chegavam a dizer assim, ‘mas não tem negros em Santa Catarina’, né?” (CMB1)
Dimensão agregada: Normalização institucional do racismo e da justiça epistêmica		
6. Ignorância branca e pacto da branquitude entre docentes brancos		
C13. Docentes brancos reconhecem práticas racistas nas instituições, expressando empatia sem tomar ações concretas.		“A gente deveria estar mais preparado pra isso. E saber lidar com a diversidade. Não só apenas, por exemplo, a questão racial, mas a diversidade e a inclusão. Ter esse olhar em sala de aula como professor, né?” (CMB1) “E pouco se faz ou pratica a empatia, né? Todo mundo fala que é importante, mas praticar é difícil, né?” (PHB3)
C14. Docentes brancos acreditam na evolução da igualdade racial.		“Mas acho que a gente pode melhorar. Acho que a gente já melhorou, podemos melhorar mais ainda. Eu vejo que a [UPE], eu acompanho um pouco, eu vejo que a [UPE] tá mais forte nisso.” (CMB1) “Eu acho que nós estamos evoluindo para isso, né?” Em virtude das diversas ações, né, que a gente consegue observar, né, no dia a dia, né?” (PHB3)
C15. Docentes brancos apresentam certo distanciamento e/ou desinteresse pelo tema.		“Nunca. Não passa no meu universo de pesquisa. Eu nunca me preocupei com isso. Nunca, nunca mesmo”. (CHB2) “Não. Não é a minha área de estudo, tá? Então, eu nunca orientei trabalhos desse tipo. Nem pesquisei também essa temática”. (PHB1)
7. Exclusão e marginalização de grupos minorizados/racializados		
C16. Critérios seletivos excluem grupos minorizados.		“O nível de exigência é muito alto em relação a muitas coisas. ...A questão da língua, às vezes a pessoa não teve oportunidade. Esse teste da ANPAD*, ele é caro.” (CMB1)
C17. Discentes de grupos minorizados enfrentam discriminação:		“Tipo eu estava fazendo contabilidade na UPF ... por mais que eu me destacasse na disciplina de contabilidade, mas sempre eu ficava sem grupo, e... tem aquele olhar, tem aquele olhar racista.” (AMN2) “Aconteceu dentro de salas de aula, de estudantes contra estudantes, um grupo de estudantes homens, brancos, contra um alvo de uma mulher negra nordestina e de classe mais baixa.” (CHB1)
C18. Grupos minorizados enfrentam dificuldades financeiras que dificultam sua permanência.		“Tem alunos que, às vezes, estão com vários problemas até de sobrevivência na cidade. Principalmente, agora, depois da pandemia.” (PHN1) “No local que a universidade está, assim, inserida, dentro da cidade que está inserido, é muito caro. Viver aqui é muito caro.” (AHN2)

(continua)

Tabela 2. Dados representativos das categorias. (continuação)

Conceitos de 1ª ordem/Temas de 2ª. ordem	Dados representativos
Dimensão agregada: Normalização da supremacia branca na sociedade	
C19. Baixa representatividade negra entre discentes, corpo docente e cargos de liderança.	“Pela minha experiência aqui na universidade, a população negra de Florianópolis não está dentro da universidade, tanto na graduação e principalmente na pós-graduação.” (AHN2) “Nas universidades, como eu falei a princípio, se você ver quantos professores têm que são pretos, quantas pessoas têm que são brancas, vai ser uma diferença exorbitante. Talvez 99% das pessoas que estão em altos escalões nas instituições vão ser brancos.” (AMN2) “... a gente tem que lutar é para que nessa mesa que a gente está sentado a gente tenha mais docentes negros, porque não tinha nenhum, e raros são.” (CHB2)
8. Limitações organizacionais e institucionais	
C20. Ausência de suporte psicológico/emocional para alunos lidarem com o estresse acadêmico.	“É, mas acho que o que a universidade entende como acolhimento muitas vezes, sabe? Que é de juntar todos os alunos da turma numa palestra pra galera ouvir alguma coisa não sei se necessariamente isso reflete um acolhimento.” (AMB3) “Cada turma nova que inicia tem um dia lá para falar: ‘Olha, a estrutura da universidade é isso’, né? ... Então, eu acho que fica muito cada um por si, sabe.” (CMB1)
C21. Docentes sobrecarregados e pressionados a priorizar produtividade.	“Como operacionalmente, como que isso seria feito também, sabe? Porque, assim, pelo menos falando pelo nosso programa, ele é muito enxuto. São poucos professores e todos já têm muitas atribuições, sabe?” (CMB1) “A gente vive sempre no limite, todo mundo estressado, todo mundo cansado, né?” (PHB3) “Então, assim, a gente está hoje focado nisso ... em produção!” (CHN1)
C22. Falta de clareza sobre como proceder em casos de discriminação racial.	“Qual seria a minha reação? Eu sei. Mas, assim, a quem recorrer, o que indicar, eu acho que eu não saberia.” (PHB1) “Se eu ver uma cena de racismo? Não. Eu acho que eu ficaria paralisada no sentido... Não saberia nem indicar pra ela o que ela fazer.” (AMB1)
9. Racismo epistêmico/injustiça epistêmica	
C23. Falta de ênfase na formação de habilidades interpessoais, incluindo o letramento racial.	“Na Administração ... tem um discurso muito fechado, muito voltado para a empresa, a sustentabilidade, e não muito naquilo que realmente faz a empresa progredir, que é o próprio homem.” (AMN2) “Se a gente não tem informação sobre, corre o risco de a gente, inclusive, reproduzir isso [racismo] por vezes sem perceber.” (CHB2)
C24. Docentes não orientam pesquisas relacionadas às questões étnico-raciais.	“Eu estou pesquisando agora, mas é sempre uma das características que eu analiso, não é o foco principal. Analiso como um todo.” (PMB1) “A temática que eu trabalho, já te mencionei, são aquelas que eu chamo de marketing lateral, né? Que são, abro aspas, invisíveis da sociedade... por exemplo, pessoas gordas.” (PHN1) “Mas quando eu cheguei aqui, aí eu olhei a estrutura, eu vi os professores orientadores ... acho que eu não teria, assim, e eu não tive, infelizmente... coragem de abordar esse tema [questões raciais].” (AMN1)
Dimensão agregada: Obstáculos e deficiências na implementação das PAAs	
10. Ambiguidade da terminologia racial	
C25. Alta ambiguidade na classificação racial ou autodeclaração entre pretos e pardos.	“não existe raça branca, raça negra. O que existe é a raça humana. Então, raça, para mim, é isso. É o fato de ser humano. Essa é a minha raça. Eu entendo dessa forma” (PHB1) “dividir demais para explicar cor e raça é fragilizar o que se quer, uma igualdade entre as pessoas, independente da sua cor, do seu poder econômico ou da sua inteligência” (PHN1) “a primeira pergunta institucional que eu tive do programa e de pessoas é, mas você não é negra, mas sua pele é muito clara, né, e isso mostra uma ignorância, mas uma tentativa de dizer o que você é. E aí eu fiquei vendo movimentos e tem várias discussões sobre isso ... ficava olhando pra mim assim, não, não tem como eu ser branca!” (AMN3) “Eu não gosto muito de me chamar de preto. Porque eu acho que o negro é a palavra mais bonita, sabe? Mais nesse sentido assim, sabe? A palavra preta foi ressignificada recentemente. E a palavra negra já foi há muito tempo atrás. Na minha concepção, eu consigo englobar mais o negro.” (AHN2)

(continua)

Tabela 2. Dados representativos das categorias. (continuação)

Conceitos de 1ª ordem/Temas de 2ª. ordem	Dados representativos
Dimensão agregada: Obstáculos e deficiências na implementação das PAAs	
11. Ideologia meritocrática racializada e resistência às AAs	
C26. Preconceito contra AAs de cunho racial é comum.	“Eu acho que uma lei rígida, de cima para baixo, eu não acho adequado. Uma lei de cota fixa eu não acho muito adequado... porque o Brasil é muito grande e existe muita divergência de região.” (PMB1) “Então, essas cotas não são igualitárias. Elas deveriam, então, beneficiar mais o branco que não tem acesso à educação, que está lá no interior do Amazonas, do que um preto que está aqui em Blumenau estudando.” (AMB2)
C27. Discussão sobre igualdade racial contraria valor predominante de progredir por mérito próprio.	“E quem defendeu aquela merda nunca perguntou para a gente?! Porque tu acha que a gente precisa de cotas para entrar em um doutorado?! Isso é uma vergonha para mim, é uma vergonha para você, é uma vergonha para a gente. Nós não precisamos disso!”. (PHN2) “É que o sistema de mérito que foi criado, que envolve publicações, anos de dedicação... envolve essa questão meritocrática e que a meritocracia não está levando em consideração o ponto de partida.” (PHB2)
12. Deficiências na implementação das PAAs	
C28. Comunidade acadêmica tem baixo conhecimento das PAAs.	“Eu vou te dizer que eu não conheço se existem políticas específicas para negros. Eu sei das políticas para questão social, baixa renda. Então, eu não sei. Se existe, eu não conheço.” (CMB1) Mas eu não participo, nunca participei da Câmara de Pausa da Ação, eu não sei quais temas que estão discutindo lá. (PHB3)
C29. PAAs no ES são recentes.	“Não sei quanto tempo tem essas políticas, mas deve ter o que aí uns 15 anos. Acho que para uma mudança que se precisa, ainda é pouco tempo. (CMB1) “As ações afirmativas, de forma geral, na pós-graduação da UFSC são recentes, de forma institucional, no papel.” (AHN2)
C30. Faltam AAs nas instituições de fomento.	“a Capes também poderia, pensando em política nacional, induzir também essa questão racial dentro dos programas. ...eles pudessem ter um requisito entre os vários requisitos avaliados da qualidade de um programa.” (PHB2) “O MEC**, eu acho que nem deveria ser as universidades. O próprio MEC, né? A CAPES***, CNPQ, terem, assim, uma política [de AA], né?” (PHN1)
C31. Falta sistematização das AAs.	“A gente tem que ter uma forma sistemática de fazer. E isso eu vejo tanto na universidade, quanto nas organizações também, de uma maneira geral. O que não é sistemático fica à vontade das pessoas. E aí, pode ter à vontade ou não.” (CMB1) “Não, [há ação coordenada] nenhuma. Geralmente, já vem de cima e a gente implementa, se for o caso.” (CHB2)
C32. Ausência de grupos de apoio para discentes ingressantes por AAs.	“Do ponto de vista institucional, não. Não tem nenhuma forma de acolhimento. A gente tem trabalhado nas normativas que, enfim, nos processos seletivos para poder incluir.” (CHB1) “Um problema que eu vejo às vezes, é o fato de não ter AAs específicas, faz com que algumas pessoas não procurem o programa. Não se sintam pertencentes. Acolhidos. (CMB1)

Nota. *Teste ANPAD é um exame padronizado utilizado na seleção para PPGAs e áreas afins **Ministério da Educação *** Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior é uma fundação vinculada ao MEC, responsável por fomentar, avaliar e consolidar a pós-graduação *stricto sensu*.

Nos tópicos a seguir, descrevemos a relação entre os fatores e os dados representativos que constam na Tabela 2.

Normalização da supremacia branca na sociedade

A análise das entrevistas revela como o mito da democracia racial, conforme discutido por [Mendonça \(2017\)](#), molda a percepção social sobre conflitos étnicos no Brasil. Os relatos confirmam uma tendência a minimizar as

desigualdades e a crer que seus efeitos são menos violentos e segregacionistas em comparação aos dos EUA, como evidenciado na fala de AMB3: “seria uma coisa mais sutil ... que você não faz essa separação necessariamente de uma forma física, por exemplo”.

Outro fator que contribui para a normalização da supremacia branca é a ignorância branca ([Fricker, 2016](#); [Mills, 2007](#)), conceito que se mostrou predominante entre os entrevistados brancos. Embora reconheçam a origem histórica do racismo e seus impactos negativos sobre a

população negra, eles, paradoxalmente, não consideram a raça um fator preponderante na forma como se percebem e enxergam os outros. Isso fica evidente na fala de PHB1: "não existe raça branca, raça negra. O que existe é a raça humana. Então, raça, para mim, é isso. É o fato de ser humano. Essa é a minha raça. Eu entendo dessa forma". Essa postura alinha-se ao que a TCR define como 'daltonismo racial estratégico', um mecanismo fundamental para a negação das desigualdades históricas (Mills, 2007).

Somam-se ao exposto os efeitos do racismo estrutural e institucional, amplamente apontados na TCR como elementos cruciais para a perpetuação das desigualdades (Almeida, 2019; Conceição, 2009). Um evidente reflexo surge nas falas de entrevistados negros que, ao afirmarem preferir a ação individual em detrimento da participação em coletivos — "eu não sou muito fã de participar de movimento social, não" (AHN2) —, apontam para uma fragmentação da mobilização como consequência dessa estrutura.

Os entrevistados também reconhecem que o déficit educacional histórico da população negra, barreira estrutural já relatada por Almeida (2019) e Picanço (2024), dificulta o acesso a cursos de maior prestígio social, como as pós-graduações *stricto sensu* em administração.

Adicionalmente, os relatos expõem o papel paradoxal da mídia. Se, por um lado, ela parece ampliar o debate sobre igualdade racial, por outro, reforça o branco como padrão de referência ("No Brasil, novela... tudo branco!" — CHB2). Essa dinâmica alimenta o 'pacto narcísico da branquitude' (Bento, 2022) e sustenta a crença na democracia racial, o que, por sua vez, inibe a denúncia do racismo (Furtado, 2018; Soares, 2014). Esse paradoxo manifesta-se em depoimentos que ora criticam a hegemonia branca na mídia, ora destacam a maior visibilidade de debates sobre diversidade e inclusão.

Finalmente, o contexto histórico-cultural catarinense emergiu como um tema central. Os dados das entrevistas corroboram as análises de Dias (2007) e Veiga (2020), que descrevem Santa Catarina como um espaço moldado por uma identidade regional exclusivista, construída sobre um ideal branco-europeu que marginalizou historicamente a presença negra. Essa estrutura simbólica reverbera nos depoimentos que mencionam o preconceito cultural, a resistência à diversidade e até comentários xenófobos: "a galera que, por exemplo, na época da pandemia, que a culpa era toda dos chineses, que os chineses, que eles comem cachorro, sabe?" (AMB3). A percepção da hegemonia branca é reforçada por relatos que ironizam a paisagem racial da capital — "É como se eu estivesse andando no shopping de Florianópolis, alguma coisa assim: uma ou outra pincelada de marronzinho ali, de pretinho, de negro, assim" (AHN2) — e por outros que denotam desconhecimento sobre a história da população negra no estado e a cultura conservadora do interior. Tais elementos, em conjunto, sustentam uma estrutura de poder

que protege os interesses da branquitude (Bento, 2022; Mills, 2022) e interdita a presença de pessoas negras em espaços de poder, incluindo as universidades (Silva, 2023).

Normalização institucional do racismo e da injustiça epistêmica

A epistemologia da ignorância, conforme proposto por Alcoff (2007) e Kassir (2018), revela que esta não é um simples desconhecimento, mas uma postura sustentada por um desinteresse ativo e pela falta de empenho em transformar o status quo.

Essa ignorância branca, evidente na fala de PHB3 — "Esse tema [racial] e vários outros temas, principalmente os temas mais atuais, eu vejo dificuldade, não só dos professores, mas também dos estudantes" —, quando manifestada por docentes brancos, que são maioria e ocupam posições estratégicas nos PPGAs, contribui para a normalização do silenciamento racial e, consequentemente, para a perpetuação de práticas institucionais de exclusão (Silva, 2023).

Tal ignorância seletiva manifesta-se no pacto da branquitude (Bento, 2022; Mills, 2007) por meio do distanciamento e da dificuldade de engajamento desses professores. As falas descritas nas categorias C13, C14 e C15, na Tabela 2, mostram exemplos claros que expressam uma empatia meramente declarada, não acompanhada de ações concretas, além da percepção de que a igualdade racial já evoluiu, visão que contrasta diretamente com a experiência dos alunos negros e denota um possível daltonismo e silenciamento estratégicos (Bento, 2022; Mills, 2007).

Além da postura dos docentes brancos, a normalização da supremacia branca nos PPGAs é sustentada por normas e estruturas que mantêm a hierarquia racial (Conceição, 2009; Ray, 2019). Os relatos indicaram que critérios de seleção, como a exigência de proficiência em língua estrangeira e o teste ANPAD, conforme relatado por CMB1 — "Começa, assim, a pessoa... A questão da língua, às vezes a pessoa não teve oportunidade. Esse teste da ANPAD, ele é caro. Tem uma série de coisas, assim" —, funcionam como barreiras excludentes, pois desconsideram as desigualdades socioeconômicas estruturais. Acrescentam-se ao exposto as dificuldades financeiras e a discriminação, que marginalizam ainda mais os grupos minorizados. Como consequência direta, observa-se a baixa representatividade de pessoas negras nesses espaços — "A pessoa não se vê representada. Nem no próprio corpo de professores" (CMB1) —, o que confirma seu caráter de 'áreas duras' das relações raciais no Brasil, conforme descrito por Sansone (1996), e reforça a percepção de exclusão (Brissett, 2024; Polos et al., 2023).

Os achados também revelam um quadro de racismo institucional (Almeida, 2019), entendido como o conjunto de práticas e omissões organizacionais que reproduzem desigualdades. As evidências para isso são múltiplas. Primeiramente, a ausência de suporte psicológico e emocional para estudantes em um ambiente percebido como hostil e competitivo. Em segundo lugar, a sobrecarga de trabalho e a pressão por produtividade, que limitam o engajamento docente em ações de inclusão. Por fim, a falta de protocolos institucionais claros para lidar com a discriminação racial, o que gera um sentimento generalizado de desamparo e inação.

Finalmente, os relatos apontam para a manifestação do racismo e da injustiça epistêmica (Muzanhenhamo & Chowdhury, 2021). Esse fenômeno é observado de duas formas principais: na recusa ou desinteresse de docentes em orientar pesquisas sobre questões étnico-raciais (categoria C24) e na ausência de uma formação focada em habilidades interpessoais essenciais, como o letramento racial, nos currículos (categoria C23). Ambas as práticas resultam na exclusão de saberes e temas de interesse de grupos sub-representados, perpetuando um ciclo de invisibilidade acadêmica.

Obstáculos e deficiências na implementação das PAAs

Um elemento recorrente nas falas dos entrevistados negros foi a ambiguidade da terminologia racial, especialmente na autodeclaração entre as categorias 'preto' e 'pardo' — fato reportado por uma aluna negra: "a primeira pergunta institucional que eu tive do programa e de pessoas é, 'mas você não é negra, mas sua pele é muito clara, né?' —, fator que se revela um obstáculo ao avanço das PAAs (Guimarães, 2024). Alguns participantes expressaram desconforto com a rigidez ou complexidade dessas categorias, o que dificulta sua própria autoidentificação. Esse achado corrobora estudos que destacam as disputas em torno da classificação racial no Brasil (Bento, 2022; Munanga, 2019), em um cenário marcado por debates sobre 'parditude', legitimidade racial e denúncias de fraudes em cotas (Rios, 2024).

Outro ponto central identificado foi a forte resistência ideológica às PAAs, como ilustrado na fala de PMB1: "uma lei de cota fixa eu não acho muito adequado, não, porque o Brasil é muito grande e existe muita divergência de região". Entre os entrevistados brancos, essa resistência manifesta-se na recusa em reconhecer a raça como parte da identidade individual, característica alinhada aos estudos sobre epistemologia da ignorância e daltonismo racial (Mills, 2007; Moretti, 2022). De forma mais ampla, a discussão sobre inclusão racial colide com o valor predominante

de progredir por mérito próprio. A força dessa ideologia meritocrática é tão presente que, inclusive, um entrevistado negro se posicionou veementemente contra as cotas, alegando que elas colocariam em xeque a capacidade dos beneficiários: "Porque tu acha que a gente [população negra] precisa de cotas para entrar em um doutorado? Isso é uma vergonha para mim, é uma vergonha para você, é uma vergonha para a gente!" (PHN2). Essa internalização da meritocracia, inclusive por pessoas negras, revela seu poder como instrumento de manutenção da supremacia branca, pois mobiliza o mérito como um critério supostamente neutro para deslegitimar políticas reparatórias e perpetuar o pacto da branquitude (Bento, 2022; Vieira et al., 2013).

Além da resistência ideológica, os relatos apontaram deficiências na implementação das PAAs. Constatou-se, primeiramente, um baixo conhecimento sobre as políticas existentes na comunidade acadêmica, como indicado na fala de uma coordenadora de programa: "Eu vou te dizer que eu não conheço se existem políticas específicas para negros" (CMB), indicando falhas de comunicação institucional. Adicionalmente, a implementação recente dessas políticas no ensino superior limita sua consolidação. Outros obstáculos estruturais incluem a falta de ações afirmativas nas agências de fomento (categoria C30), o que restringe o acesso de estudantes negros a financiamentos, e a ausência de grupos de apoio (categoria C32) que auxiliem na permanência dos discentes ingressantes por cotas. Em conjunto, a falta de sistematização e integração (categoria C31) enseja um comprometimento da eficácia e da continuidade das PAAs. Essas evidências demonstram como o racismo institucional opera de forma sutil, por meio da desarticulação entre políticas e práticas (Almeida, 2019) e de uma 'inclusão excludente' (Figueiredo, 2011), que mantém barreiras simbólicas e operacionais à permanência de estudantes negros.

DISCUSSÃO

A supremacia branca como sistema naturalizado

A primeira dimensão agregada evidência que a supremacia branca não se manifesta apenas em formas explícitas de preconceito, mas opera de maneira difusa e naturalizada, por meio de ideologias como o mito da democracia racial, o daltonismo racial e a ignorância branca. Esses discursos obscurecem a existência do racismo, impedem a responsabilização de sujeitos brancos e contribuem para a reprodução do status quo racializado. A ignorância branca, nesse sentido, evidencia-se como ativa e funcional, sustentando privilégios raciais ao mesmo tempo em que desresponsabiliza os brancos por sua posição social. Essa

lógica está ancorada em uma racionalidade liberal que insiste na igualdade formal, desconsiderando as desigualdades históricas e materiais (Bento, 2022; Mills, 2007).

A recusa em reconhecer o racismo como estrutural também se articula com traços culturais específicos do Sul do Brasil, como o ideal eurocêntrico de identidade e pertencimento em Santa Catarina, onde a branquitude é associada à respeitabilidade, competência e legitimidade social. Como apontam Dias (2007) e Veiga (2020), a política de embranquecimento ainda molda as percepções locais, negando a presença negra e rejeitando sujeitos de origem não europeia. Esse regionalismo excludente, de forte viés conservador, legitima desigualdades raciais e limita o acesso de pessoas negras a posições de liderança e prestígio.

Esses fatores dificultam a mobilização coletiva contra o racismo. O sebastianismo brasileiro, que transfere a responsabilidade por mudanças a terceiros (Jaime & Lucio, 2017), a deslegitimação histórica dos movimentos negros (Almeida, 2019) e os divisionismos internos (Pereira, 2024) contribuem para a baixa adesão de estudantes negros à luta antirracista e à atuação coletiva nos espaços acadêmicos.

A injustiça epistêmica como efeito institucional da branquitude

A segunda dimensão mostra que os PPGAs funcionam como instituições racializadas (Bonilla-Silva, 1997; Ray, 2019), atravessadas por um pacto da branquitude que se manifesta não apenas em normas e processos explicitamente excludentes, mas em formas sutis de exclusão, como o distanciamento emocional, o desinteresse e a crença no 'progresso natural' da igualdade racial.

Ainda que os PPGAs sejam espaços de produção de conhecimento, os achados reforçam que eles também atuam como reprodutores e legitimadores de desigualdades sociais e raciais (Schwartzman, 2022). Assim, estudantes negros enfrentam múltiplos obstáculos para acessar e construir conhecimento dentro dos PPGAs. A ausência de referências, apoio institucional e espaços de pertencimento revela a dimensão epistemológica do racismo, aprofundando o conceito de racismo epistêmico (Almeida, 2019). A exclusão epistêmica, refletida na exclusão de repertórios, temas e sujeitos racializados, compromete não apenas a diversidade de perspectivas na produção científica, mas também o direito à existência plena de tais sujeitos na academia.

Este estudo avança ao demonstrar como essa lógica se articula à injustiça epistêmica (Fricker, 2016; Muzanenhamo & Chowdhury, 2021), produzindo silenciamentos institucionais, ausência de orientação acadêmica racialmente sensível e deslegitimação dos saberes negros. A combinação de critérios seletivos tradicionais, custos elevados, cobranças

por produtividade e ausência de acolhimento impacta negativamente estudantes de grupos minorizados. Soma-se a isso a sub-representação de pessoas negras entre docentes e discentes, bem como a falta de preparo ou disposição do corpo docente majoritariamente branco para lidar com questões étnico-raciais em suas práticas e pesquisas (Carvalho, 2003; Dar et al., 2021; Grier & Poole, 2020; Nkomo, 2021).

Esses achados também dialogam diretamente com nossas próprias experiências como pesquisadores negros em PPGAs. Tal como relataram alguns participantes, vivenciamos olhares de desconfiança, isolamento em atividades acadêmicas e a ausência de incentivo para abordar relações raciais em nossas pesquisas. Esse percurso evidencia que o pesquisador não é um observador externo e neutro: também é atravessado pelas estruturas que analisa. As falas de participantes brancos reforçam, ainda, a tendência de reduzir o racismo a comportamentos individuais, ignorando seu caráter estrutural e os privilégios associados à branquitude. Essa percepção, recorrente nas entrevistas, ilustra justamente os mecanismos de ignorância branca que sustentam o status quo racial nos PPGAs. Assim, refletir criticamente sobre essas vivências contribui para ampliar a compreensão institucional do fenômeno e fortalecer o papel da pesquisa na transformação das relações de poder acadêmico.

Limites das ações afirmativas frente a estruturas racializadas

A terceira dimensão agregada ilustra que, embora as PAAs tenham sido fundamentais para democratizar o acesso à pós-graduação, há deficiências estruturais em sua implementação. A análise aponta que a ideologia meritocrática continua sendo mobilizada como resistência simbólica à efetividade dessas políticas (Bento, 2022; Vieira et al., 2013). A pesquisa ainda demonstra que, mesmo após anos de institucionalização das PAAs, persiste a ausência de sistematização, acolhimento e suporte acadêmico, configurando um cenário de 'inclusão excludente' (Figueiredo, 2011).

Adicionalmente, os achados revelam uma significativa resistência ideológica às ações afirmativas, inclusive entre sujeitos negros. Relatos indicam que a crença no mérito individual e a valorização da autossuficiência são frequentemente mobilizadas para rejeitar cotas, vistas por alguns como ameaça à legitimidade e à competência dos beneficiados. Essa recusa evidencia a força do liberalismo racial e do pacto da branquitude, que operam tanto pela deslegitimação explícita das PAAs quanto por sua problematização moral, como se fossem concessões indevidas (Mills, 2003; Muzanenhamo & Chowdhury, 2021).

Os resultados indicam que a efetividade das PAAs depende não apenas de sua formalização, mas da disposição institucional de revisar práticas, estruturas e sentidos de pertencimento. Como apontam [Farias \(2019\)](#) e [Nery e Costa \(2009\)](#), é fundamental que essas políticas abranjam mecanismos que assegurem permanência, bem-estar e progressão acadêmica. Soma-se a isso a ausência de canais eficazes de denúncia e punição de discriminações, combinada com o desconhecimento das PAAs pelos próprios atores institucionais, o que compromete seu alcance e perpetua desigualdades.

Também se destaca a necessidade de criação de PAAs específicas nas agências de fomento, assegurando suporte financeiro e acadêmico durante todo o percurso formativo. Por fim, o enfrentamento das desigualdades raciais na pós-graduação exige o comprometimento com uma política pública mais ampla, que garanta o acesso a um ensino básico de qualidade e ataque os efeitos cumulativos da desigualdade educacional ([Picanço, 2024](#)).

CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS

Inovação teórica

Este estudo oferece contribuições teóricas relevantes ao mobilizar a teoria crítica da raça (TCR) para analisar como a supremacia branca opera em espaços de formação acadêmica, em nível de pós-graduação, no Sul do Brasil. Com isso, o estudo avança o debate no campo da administração ao demonstrar empiricamente como relações raciais estruturam instituições acadêmicas, tema ainda pouco explorado pela área. Ao mesmo tempo, diferencia-se de pesquisas anteriores ao investigar PPGAs com base em evidências empíricas e referenciais críticos ainda marginalizados na administração. A pesquisa desloca o olhar da administração tradicional, frequentemente orientada por uma racionalidade instrumental, universalizante e supostamente neutra, para uma perspectiva que reconhece a centralidade da raça na constituição das instituições e das dinâmicas de poder. Nesse sentido, contribui para o avanço de uma administração contemporânea crítica, conforme proposta pela *Revista de Administração Contemporânea* ([Bispo, 2022](#)), ao tratar a diversidade racial não como um adendo, mas como uma lente analítica capaz de revelar exclusões estruturais, epistemológicas e institucionais.

Ao evidenciar a supremacia branca como um sistema naturalizado que regula o pertencimento, a legitimidade e o acesso à produção de conhecimento nos PPGAs, esta pesquisa amplia o entendimento do pacto da branquitude e da injustiça epistêmica no campo da administração. Acrescenta-se que, ao oferecer evidências empíricas sobre o funcionamento das instituições acadêmicas como

organizações racializadas ([Ray, 2019](#)), este estudo contribui para a agenda de descolonização da administração ao trazer um olhar situado no Sul Global e fora do eixo do Norte Global, recorrentemente mencionado em estudos análogos. Dialogando com autores como [Dar et al. \(2021\)](#) e [Nkomo \(2021\)](#), demonstra-se que as escolas de negócios e os programas de pós-graduação operam como ambientes excludentes, ainda que travestidos de meritocracia e racionalidade, reforçando hierarquias raciais e epistemológicas.

Contribuições práticas para políticas acadêmicas

No campo prático, os achados sugerem que o mero acesso proporcionado pelas PAAs não é suficiente. É necessário ampliar o foco para mecanismos institucionais de permanência, acolhimento e bem-estar de estudantes negros, bem como para processos de letramento racial voltados a docentes e gestores. As resistências ideológicas às PAAs, ancoradas em discursos meritocráticos e biologizantes, revelam a urgência de intervir também na cultura institucional, por meio de ações educativas, revisão de currículos e fortalecimento de estruturas de apoio. Isso envolve a reumanização do ensino de administração e o rompimento com lógicas que marginalizam vozes dissidentes em nome da produtividade ou da neutralidade ([Araújo et al., 2023](#); [Faria, 2025](#)).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo identificar e analisar os fatores que contribuem para a perpetuação da supremacia branca nos PPGAs em Santa Catarina. Os achados indicam que a perpetuação da supremacia branca se sustenta em um tripé interconectado: (1) ideologias sociais que normalizam o racismo; (2) cultura institucional que reproduz a injustiça epistêmica; e (3) obstáculos estruturais e deficiências na implementação das PAAs.

Reconhecemos, contudo, algumas limitações decorrentes do escopo adotado. A primeira refere-se à profundidade da análise: embora o foco tenha sido a perpetuação da supremacia branca e o reconhecimento de evidências práticas de racismo estrutural, não foi possível esgotar a exploração de todas as suas complexas intersecções com as múltiplas manifestações do racismo (institucional, estrutural, epistêmico, entre outras). A segunda limitação diz respeito ao universo da pesquisa, concentrado em sujeitos da pós-graduação em administração de universidades públicas catarinenses, o que pode gerar viés de seleção e dificultar a generalização dos resultados para outros contextos institucionais ou regionais.

Apesar dessas limitações, os resultados obtidos permitem entregar as contribuições teóricas e práticas anunciadas na introdução e desenvolvidas ao longo do artigo. Os achados oferecem subsídios para a inovação teórica, o aperfeiçoamento das políticas acadêmicas e apontam direções para uma agenda de pesquisa futura. Entre elas, destacamos a necessidade de incluir sujeitos de outros níveis de ensino, como a graduação, e de outras regiões do país, possibilitando análises comparativas sobre as formas de operação da supremacia branca em diferentes patamares e contextos acadêmicos. Adicionalmente, sugerimos expandir a investigação para ambientes organizacionais fora da universidade, como organizações públicas e privadas, a fim de compreender como ideologias raciais são reproduzidas,

gerenciadas ou contestadas em contextos corporativos. Esses desdobramentos poderão enriquecer a compreensão das dinâmicas que sustentam a supremacia branca em diferentes espaços sociais e institucionais.

Concluimos enfatizando que enfrentar o racismo na pós-graduação exige ir além da mera ampliação do acesso: implica transformar culturas, práticas e critérios de legitimidade acadêmica. Avançar rumo a uma pós-graduação verdadeiramente diversa e inclusiva demanda ação institucional intencional e contínua, capaz de confrontar privilégios historicamente consolidados e assegurar a participação plena de todos os sujeitos na produção e disseminação do conhecimento.

REFERÊNCIAS

- Adams, C. (2020). A movement, a slogan, a rallying cry: How Black Lives Matter changed America's view on race. *NBC News*. <https://www.nbcnews.com/news/nbcblk/movement-slogan-rallying-cry-how-black-lives-matter-changed-america-n1252434>
- Alcoff, L. M. (2007). Epistemologies of Ignorance Three Types. In Sullivan, S., & Tuana, N. (Ed.), *Race and Epistemologies of Ignorance* (pp. 39-57). State University of New York Press.
- Almeida, S. L. (2019). *Racismo estrutural*. Sueli Carneiro, Jandaíra. (Feminismos plurais).
- Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. (2024). *Anpad Inclusiva*. <https://inclusiva.anpad.org.br/>
- Anuário Brasileiro de Segurança Pública. (2022). Lutas por reconhecimento e os indicadores de racismo e lgbtfobia no Brasil em 2021. FBSP. <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/07/08-anuario-2022-lutas-por-reconhecimento-e-os-indicadores-de-racismo-e-lgbtfobia-no-brasil-de-2021.pdf>
- Araújo, C. C. S., Faria, A., Santos, J. N., & Srinivas, N. (2023). Debatendo a escravidão negra nos estudos em gestão e organização a partir de perspectivas decoloniais e afrodiaspóricas. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(3), e2023-0100. <https://doi.org/10.1590/1679-395120230100>
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. (Ed. rev. e ampl.). Ed. 70.
- Bento, C. (2022). *O pacto da branquitude*. Companhia das Letras.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141-163. <https://doi.org/10.1177/004912418101000205>
- Bispo, M. S. (2022). Reflecting on contemporary administration. *Revista de Administração Contemporânea*, 26(1), e210203. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2022210203.en>
- Bonilla-Silva, E. (1997). Rethinking racism: Toward a structural interpretation. *American Sociological Review* 62(3):465-480. <https://www.jstor.org/stable/2657316>
- Bourdieu, P. (1996). *La reproducción*. Fontamara.
- Boyce, C. & Neale, P. (2006) Conducting in-depth interview: A guide for designing and conducting in-depth interviews for evaluation input. *Pathfinder International Tool Series*, Monitoring and Evaluation-2. https://nyhealthfoundation.org/wp-content/uploads/2019/02/m_e_tool_series_indepth_interviews-1.pdf
- Brissett, N. O. (2024). Connections Between Faculty Experience and Systemic Racism. In *Minority Voices From the Academic Superstructure* (pp. 111-144). IGI Global. <https://www.igi-global.com/chapter/connections-between-faculty-experience-and-systemic-racism/358345>
- Cardoso, F. H. (2000). *Negros em Florianópolis: relações sociais e econômicas*. Insular.
- Carneiro, S. (2011). *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*. Selo Negro.
- Carvalho, J. J. (2003). Pós-Graduação está esclerosada. *Folha de São Paulo, São Paulo*, p. 10, 21 Jul. 2003. <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc2107200316.htm>
- CNN Brasil. (2025, 22 de janeiro). O que é DEI, programa de diversidade que Trump pôs fim nos EUA? <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/o-que-e-dei-programa-de-diversidade-que-trump-pos-fim-nos-eua/>
- Conceição, E. B. (2009). A negação da raça nos estudos organizacionais. Trabalho apresentado no 33º Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Brasil
- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (2022). *Plataforma Sucupira*. CAPES. <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/listaPrograma.jsf>
- Corossacz, V. R. (2014). Relatos de branquitude entre um grupo de homens brancos do Rio de Janeiro. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 105, 43-64. <https://doi.org/10.4000/rccs.5790>

- Costa, E. G. (2022). Ações afirmativas na pós-graduação brasileira: O caso da UFRGS. *Revista Brasileira de Sociologia*, 10(26), 104-123. <https://rbs.sbsociologia.com.br/rbs/article/view/898>
- Dar, S., Liu, H., Martinez Dy, A., & Brewis, D. N. (2021). The business school is racist: Act up!. *Organization*, 28(4), 695-706. <https://doi.org/10.1177/1350508420928521>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dias, A. A. M. (2007). *Anacronautas do teutonismo virtual: uma etnografia do neonazismo na Internet. 2007* (Dissertação de Mestrado em Antropologia Social). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, Brasil.
- Egede, L. E., Walker, R. J., & Williams, J. S. (2023). Addressing structural inequalities, structural racism, and social determinants of health: A vision for the future. *Journal of General Internal Medicine*, 39(3), 487-491. https://doi.org/10.1007/s11606-023-08426-7?urlappend=%3Futm_source%3Dresearchgate.net%26utm_medium%3Darticle
- Faria, A. (2025). A decolonizing historicization of our pedagogy as a possibility for rehumanizing management education and educators. *Journal of Management History*, 31(3), 562-581. <https://doi.org/10.1108/JMH-02-2025-0032>
- Farias, S. R. (2019). As cotas raciais como política de ação afirmativa para a equidade de acesso ao ensino superior. *Research, Society and Development*, 8(12), e388121762. <https://doi.org/10.33448/rsd-v8i12.1762>
- Ferreira, R. F., & Camargo, A. C. (2013). Preconceito, exclusão e identidade do afrodescendente. In R. F. Ferreira & I. S. Carvalho (Eds.), *Processos de exclusão na sociedade contemporânea* (pp. 173-197). EDUFMA.
- Figueiredo, E. S. A. (2011). *As ações afirmativas na educação superior: Política de inclusão ou exclusão?* UEFS Editora.
- Flick, U. (2009). *Desenho da pesquisa qualitativa*. Artmed.
- Forbes Brasil. (2025, 1 de janeiro). Meta e Amazon reduzem programa de diversidade. <https://forbes.com.br/carreira/2025/01/meta-e-amazon-reduzem-programa-de-diversidade/>
- Fraga, A. M., Colomby, R. K., Gemelli, C. E., & Prestes, V. A. (2022). As diversidades da diversidade: Revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). *Cadernos EBAPE.BR*, 20(1), 1-19. <https://doi.org/10.1590/1679-395120200155>
- França, F. F. D. (2018). As Políticas de ações afirmativas e as trajetórias de alunos indígenas no Centro De Estudos Superiores de Tefé da Universidade do Estado do Amazonas (2005-2018) (Dissertação de Mestrado em Ciências Humanas Instituição de Ensino). Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, AM, Brasil.
- Frankenberg, R. (2004). A miragem de uma branquitude não marcada. In V. Ware (Org.), *Branquidade, identidade branca e multiculturalismo* (V. Ribeiro, Trad., pp. 307-338). Garamond.
- Freyre, G. (2001). *Casa-grande & senzala* (42. ed.). Record.
- Fricker, M. (2016). Epistemic injustice and the preservation of ignorance. In R. R. Peels & M. Blaauw (Eds.), *The epistemic dimensions of ignorance* (pp. 1-217). Cambridge University Press.
- Furtado, T. T. G. (2018). A Política de Cotas Raciais na Universidade Federal do Maranhão: Subjetividade e identidade de estudantes negros cotistas como perspectivas de análise. (Dissertação de Mestrado em Psicologia). Universidade Federal do Maranhão, São Luís, Brasil. <https://tedeabc.ufma.br/jspui/handle/tede/tede/1330>
- Garcia, P. C. A. (2018). *Representações sociais sobre o racismo no discurso de discentes moçambicanos na Unilab/CE: Vozes, imagens e trajetórias coletivas* (Mestrado em Interdisciplinar em Humanidades). Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira, Redenção, Brasil.
- Gemaa. (2021). O que são ações afirmativas? <http://gemaa.iesp.uerj.br/o-que-sao-aco-es-afirmativas/>
- Gibbs, G. (2009). *Análise de dados qualitativos*. Artmed.
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15-31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>
- Grier, S. A., & Poole, S. M. (2020). Reproducing inequity: The role of race in the business school faculty search. *Journal of Marketing Management*, 36(13-14), 1190-1222. <https://doi.org/10.1080/0267257X.2020.1800796>
- Guimarães, A. S. A. (2024, July). Pardos no Brasil e os desafios para as políticas públicas. *Revista Cult*, 12-18. <https://revistacult.uol.com.br/home/preto-e-cor/>
- Hatch, A., & Khan, N. (2024). *Critical race theory. The Blackwell Encyclopedia of Sociology*, 1-5. <https://doi.org/10.1002/9781405165518.wbeosc206>
- Heckathorn, D. D. (1997). Respondent-driven sampling: A new approach to the study of hidden populations. *Social Problems*, 44(2), 174-199. <https://doi.org/10.2307/3096941>
- Hooks, B. (2013). *Ensinando a transgredir: A educação como prática da liberdade*. WMF Martins Fontes WMF Martins Fontes.
- Horowitz, J., Hurst, K., & Braga, D. (2023). Support for the Black Lives Matter movement has dropped significantly since its peak in 2020. *Pew Research Center*. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/06/14/support-for-the-black-lives-matter-movement-has-dropped-considerably-from-its-peak-in-2020/>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). Censo 2022: Pela primeira vez, desde 1991, a maior parte da população do Brasil se declara parda. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38719-censo-2022-pela-primeira-vez-desde-1991-a-maior-parte-da-populacao-do-brasil-se-declara-parda#:~:text=Em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20a%202010%2C%20a,%25%20para%2045%2C%25>

- Isaacsson, M. C. P., Rostas, G. R., & Pontes, F. (2020). Ações afirmativas em foco: Acesso e permanência de alunos cotistas – discussões / Affirmative actions in focus: access and stay of quota students - discussions. *Brazilian Journal of Development*, 6(10), 77081–77089. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n10-219>
- Jaime, P., & Lucio, F. (2017). *Sociologia das Organizações*. Cenage.
- Jaime, P., & Santos-Souza, H. R. (2025). Por uma racialização antirracista: Controvérsias em torno da inclusão racial nas empresas. *Revista de Administração Contemporânea*, 29(1), e240032. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2025240032.por>
- Jenkins, L. D., & Moses, M. S. (2014). *Affirmative Action Matters*. Routledge.
- Jones, J. M. (1973). *Racismo e Preconceito*. Editora da USP.
- Kassar, N. El. (2018). What ignorance really is. Examining the foundations of epistemology of ignorance. *Sociological Epistemology*, 32(5), 300–310. <https://doi.org/10.1080/02691728.2018.1518498>
- Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. (2012). Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. http://planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm
- Leite, I. B. (1996). Descendentes de africanos em Santa Catarina: Invisibilidade histórica e segregação. In *Negros no sul do Brasil: invisibilidade e territorialidade*. Florianópolis: Letras Contemporâneas, 33-53. <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/126236/Textos%20e%20Debates%20No%201.pdf>
- Maia, C. G. A. (2018). “A revolução vem do pastinho”: Escrivências antropológicas sobre vozes negras em Florianópolis-SC. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.
- Marcelino, K. F., & Moraes, M. C. B. (2025). Interseccionalidade nas Organizações: um Estudo pelas lentes da redução sociológica. *Revista Em Favor de Igualdade Racial*, 8(1), 120–134. <https://periodicos.ufac.br/index.php/RFIR/article/view/7657>
- Martin, N. (2021). Bad apples or a rotten tree: Ameliorating the double pandemic of COVID-19 and racial economic inequality. *Montana Law Review*, 82, 105. https://digitalrepository.unm.edu/law_facultyscholarship/881
- Melo, A., & Ribeiro, D. (2019). Eurocentrismo e currículo: apontamentos para uma construção curricular não eurocêntrica e decolonial. *Revista e-Curriculum*, 17(4), 1781-1807. <https://doi.org/10.23925/1809-3876.2019v17i4p1781-1807>
- Melo, W. C., & Schucman, L. V. (2022). Mérito e mito da democracia racial: Uma condição de (sobre)vivência da supremacia branca à brasileira. *Revista Espaço Acadêmico*, Edição Especial, 21, 1-12.
- Mendonça, F. W. O. (2017). *Implicações psicossociais do preconceito e do racismo em estudantes africanos da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira* (Dissertação de mestrado). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, Brasil.
- Mills, C. (2022). *The Racial Contract*. Cornell University Press.
- Mills, C. W. (2003). White supremacy as sociopolitical system: A philosophical perspective. In E. Bonilla-Silva & A. Doane (Eds.), *White out: The continuing significance of racism* (pp. 35-48). Routledge.
- Mills, C. W. (2007). White ignorance. In S. Silliman & N. Tuana (Eds.), *Race and epistemologies of ignorance* (pp. 11-38). State University of New York Press.
- Misoczky, M. C., Flores, R. K., & Böhm, S. (2008). A prática da resistência e a hegemonia da organização. *Organizações & Sociedade*, 15(45). <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10958>
- Moraes, M. C. B., & Leal, F. G. (2021). Globalização, (de) colonialidade e (contra) hegemonia no contexto da internacionalização da educação superior: o grito surdo da academia. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, 27(2), 313-342. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.316.103166>
- Moretti, A. (2022). *Epistemologia da ignorância nas práticas da diversidade sob a perspectiva de pretos em contextos organizacionais* (Dissertação de Mestrado em Administração), Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Moura, M. (2024, July). Entre preto e o branco: As partituras como ode à mestiçagem. *Revista Cult*, 33–39. <https://revistacult.uol.com.br/home/preto-e-cor/>
- Munanga, K. (2019). *Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra*. Autêntica Editora.
- Muzanenhano, P., & Chowdhury, R. (2021). Epistemic injustice and hegemonic ordeal in management and organization studies: Advancing black scholarship. *Human Relations*, 76(1), 3-26. <https://doi.org/10.1177/00187267211014802>
- Nascimento, M. C. R., Oliveira, J. S. de., Teixeira, J. C., & Carrieri, A. de P. (2014). Com que Cor Eu Vou pro Shopping que Você me Convidou? *Revista De Administração Contemporânea*, 19(spe3), 245–268. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20151510>
- Nery, M. D. P., & Costa, L. F. (2009). Afetividade entre estudantes e sistema de cotas para negros. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 19, 257-266. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2009000200014>
- Nkomo, S. M. (2021). Reflections on the continuing denial of the centrality of “race” in management and organization studies. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(2), 212-224. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2021-0011>
- Nogueira, R. (2015). Afroperspectividade: Por uma filosofia que descoloniza. Geledés: Instituto da Mulher Negra. <https://www.geledes.org.br/afroperspectividade-por-uma-filosofia-que-descoloniza/>
- Oldfield, K., Candler, G., & Johnson, R. G. (2006). Social class, sexual orientation, and toward proactive social equity scholarship. *The American Review of Public Administration*, 36(2), 156-172. <https://doi.org/10.1177/0275074005281387>

- Paiva, T. (2015, August). “O branco não precisa responder pela sua raça”. *Carta Capital*. <https://www.cartacapital.com.br/educacao/o-branco-nao-precisa-responder-pela-sua-raca>
- Pereira, A. M. (2024, July). Preto é cor, negro é raça depoimento de um militante do movimento negro. *Revista Cult*, 8–10. <https://revistacult.uol.com.br/home/preto-e-cor/>
- Picanço, F. (2024, July). As desigualdades raciais na educação na educação dos jovens brasileiros. *Revista Cult*, 16–18. <https://revistacult.uol.com.br/home/desigualdades-raciais-na-educacao/>
- Piovesan, F. (2005). Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. *Cadernos de Pesquisa*, 35, 43–55. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742005000100004>
- Polos, J., Harris, T., & Keller, A. (2023). Structural racism. *Encyclopedia of Adolescence* (2nd ed, pp. 606–617). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-96023-6.00063-4>
- Proudford, K. L., & Nkomo, S. (2006). Race and ethnicity in organizations. In A. M. Konrad, P. Prasad, & J. K. Pringle (Eds.), *Handbook of workplace diversity* (pp. 323–344). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781848608092.n14>
- Ray, V. (2019). A theory of racialized organizations. *American Sociological Review*, 84(1), 26–53. <https://doi.org/10.1177/0003122418822335>
- Reece, R. (2024). Critical race theory: A multicultural disrupter. *Genealogy*, 8(3), 103. <https://doi.org/10.3390/genealogy8030103>
- Rezende, A. F., & Pereira, J. J. (2023). Kandandu: Identidade da mulher negra, racismo e o carnaval de rua. *Revista de Administração Contemporânea*, 27(6), e220341. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023220341.por>
- Ribeiro, D. (2019). *Pequeno Manual Antirracista*. Companhia das Letras.
- Rios, F. (2024). Apresentação - Dossiê A Questão do Pardo no Brasil. *Revista Cult*, 8–10.
- Rosa, A. R. (2014). Relações raciais e estudos organizacionais no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(3), 240–260. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20141085>
- Ruggs, E. N., Hebl, M., & Shockley, K. M. (2023). Fighting the 400-year pandemic: Racism against black people in organizations. *Journal of Business and Psychology*, 38(1), 1–5. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09855-7>
- Saccol, A. Z. (2009). Um retorno ao básico: Compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em administração. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 2(2), 250–269. <https://doi.org/10.5902/198346591555>
- Sander, I. (2021). Diversidade racial aumenta nas universidades, mas ampliação da presença de negros na pós-graduação ainda é um desafio. <https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2021/11/diversidade-racial-aumenta-nas-universidades-mas-ampliacao-da-presenca-de-negros-na-pos-graduacao-ainda-e-um-desafio-ckw6fl6f002w014ci3t8y6e8.html>
- Santos, B. S., & Meneses, M. P. (Orgs.). (2010). *Epistemologias do sul*. Cortez.
- Sansone, L. (1996). Nem somente preto ou negro: O sistema de classificação racial no Brasil que muda. *Afro-Ásia*, 18(1), 165–187.
- Schucman, L. (2018). *Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: branquitude, hierarquia e poder na sociedade brasileira*. Editora Contracorrente.
- Schucman, L. V. (2012). Entre o “encardido”, o “branco” e o “branquíssimo”: Raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana (Tese de Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. <https://doi.org/10.11606/T.47.2012.tde-21052012-154521>
- Vainer, L. (2016). *Entre o branco e o encardido: Branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo*. Veneta.
- Schucman, L. V. (2014). Sim, nós somos racistas: Estudo psicossocial da branquitude paulistana. *Psicologia & Sociedade*, 26(1), 83–94. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000100010>
- Schwartzman, S. (2022). Pesquisa e Pós-Graduação no Brasil: Duas faces da mesma moeda? *Estudos Avançados*, 36, 227–254. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2022.36104.011>
- Silva, K. D. S. (2023). Critical whiteness studies and international relations: Disputing narratives and challenging epidermalized structures of power in teaching, research and extension. *Sequência (Florianópolis)*, 44(93), e92064. <https://doi.org/10.5007/2177-7055.2023.e92064>
- Soares, L. M. S. (2014). *População negra e ensino superior: debates sobre o sistema de cotas raciais nas universidades* (Dissertação de Mestrado em Relações Étnico-Raciais). Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.
- Southern, D. E. (2024). Redressing a gap in higher education and whiteness literature: Conceptualizing the pervasiveness of whiteness in higher education organizations. *Review of Educational Research*, 00346543241287234. <https://doi.org/10.3102/00346543241287234>
- Sow, M. J. (2021). Whiteness as contract. *Wash. & Lee Law Review*, 78, 1803.
- Starks, B. (2021). The double pandemic: Covid-19 and white supremacy. *Qualitative Social Work*, 20(1–2), 222–224.4. <http://dx.doi.org/10.1177/1473325020986011>
- Steyn, M. (2004). Novos matizes da “branquidade”: a identidade branca numa África do Sul multicultural e democrática. In V. Ware, *Branquidade: Identidade branca e multiculturalismo* (pp. 115–138). Garamond.
- Sullivan, S., & Tuana, N. (2007). Introduction. In S. Sullivan & N. Tuana (Eds.), *Race and Epistemologies of Ignorance* (pp. 1–13). State University of New York Press.
- Teixeira, J. C., Oliveira, J. S., & Carrieri, A. P. (2020). Por que falar sobre raça nos estudos organizacionais no Brasil? Da discussão biológica à dimensão política. *Perspectivas Contemporâneas*, 15(1), 46–70. <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/2958>

Tenório, J. (2020). *O avesso da pele*. Companhia das letras.

Vanali, A. C., & Silva, P. V. B. (2019). Ações afirmativas na pós-graduação stricto sensu: Análise da Universidade Federal do Paraná. *Cadernos de Pesquisa*, 49(171), 86-108. <http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sciarttext&pid=S0100-15742019000100086&lng=pt&nrn=iso>

Veiga, E. (2020, 1 de novembro). *Por que há tantos grupos neonazistas em Santa Catarina?* Made for Minds. <https://www.dw.com/pt-br/por-que-h%C3%A1-tantos-grupos-neonazistas-em-santa-catarina/a-55471079>

Venturini, A. C. (2019). *Ação afirmativa na pós-graduação: Os desafios da expansão de uma política de inclusão*. (Tese de Doutorado em Ciência Política). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

Vieira, A. L. C., & Vieira, J. J. (2014). O cenário de ação afirmativa e a desconstrução da elitização no Ensino Superior: Notas para uma agenda de ação. *O social em questão*, 17(32), 39-58. https://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/OSQ_32_2_Vieira_Vieira_WEB.pdf

Vieira, C. M., Borges, K. P., Gonzaga, L. P., & Oliveira, N. D. G. L. (2013). Reflexões sobre a meritocracia na educação brasileira. *Reflexão e Ação*, 21(n. esp.), 315-334. <https://doi.org/10.17058/rea.v0i0.3525>

Waldron, J., & Krane, V. (2024). Critical theory: Social justice approaches to coaching research and practice. In *Research Methods in Sports Coaching* (pp. 76-85). Routledge.

Autoria

Karina Francine Marcelino*

Universidade do Estado de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Administração

Av. Madre Benvenuta, n. 2037, Itacorubi, CEP 88035-901, Florianópolis, SC, Brasil

Universidade Federal de Santa Catarina

R. Eng. Agrônomo Andrei Cristian Ferreira, s/n, Trindade, CEP 88040-900, Florianópolis, SC, Brasil

E-mail: karinamarcelino@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-4891-4202>

Cíntia Cristina Silva de Araújo

Faculdade FIPECAFI

R. Maestro Cardim, n. 1170, Bela Vista, CEP 01323-001, São Paulo, SP, Brasil

E-mail: cintyaraújo@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-8516-2479>

Mário César Barreto Moraes

Universidade do Estado de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Administração

Av. Madre Benvenuta, n. 2037, Itacorubi, CEP 88035-901, Florianópolis, SC, Brasil

E-mail: mcbmstrategos@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-0760-8444>

Jair Nascimento Santos

Universidade do Estado da Bahia, Departamento de Ciências Humanas

Rua Silveira Martins, n. 2555, Cabula, CEP 41150-000, Salvador, BA, Brasil

E-mail: jairsantos@uneb.br

 <https://orcid.org/0000-0001-9590-7120>

* Autor Correspondente

Contribuições dos Autores

1ª autora: aquisição de financiamento (líder), análise formal (suporte), conceitualização (líder), curadoria de dados (líder), investigação (líder), metodologia (suporte), redação - rascunho original (líder), redação - revisão e edição (líder).

2ª autora: análise formal (líder), conceitualização (suporte), metodologia (líder), redação - rascunho original (líder), redação - revisão e edição (líder).

3º autor: análise formal (suporte), conceitualização (suporte), curadoria de dados (suporte), investigação (suporte), metodologia (suporte), redação - rascunho original (suporte), redação - revisão e edição (apoio), supervisão (igual).

4º autor: análise formal (suporte), conceitualização (suporte), metodologia (suporte), redação - rascunho original (suporte), redação - revisão e edição (suporte).

Financiamento

Os autores gostariam de agradecer à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes, Brasil) - Código Financeiro 001 e à Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Estado de Santa Catarina (Fapesc, Brasil) - CP nº 25/2025 e CP nº 48/2021.

Conflito de Interesses

Os autores informaram que não há conflito de interesses.

Direitos Autorais

Os autores detêm os direitos autorais relativos ao artigo e concederam à RAC o direito de primeira publicação, com a obra simultaneamente licenciada sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

Verificação de Plágio

A RAC mantém a prática de submeter todos os documentos aprovados para publicação à verificação de plágio, mediante o emprego de ferramentas específicas, e.g.: iThenticate.

Método de Revisão por Pares

Este conteúdo foi avaliado utilizando o processo de revisão por pares duplo-cego (*double-blind peer-review*). A divulgação das informações dos pareceristas constantes na primeira página e do Relatório de Revisão por Pares (*Peer Review Report*) é feita somente após a conclusão do processo avaliativo, e com o consentimento voluntário dos respectivos pareceristas e autores.

Disponibilidade dos Dados

Os autores afirmam que todos os dados utilizados na pesquisa foram disponibilizados publicamente, e podem ser acessados por meio da plataforma Harvard Dataverse:



Marcelino, Karina Francine; Araújo, Cíntia; Moraes, Mario; Nascimento Santos, Jair, 2026, "Replication Data for: "The South is My Country": White Supremacy in Graduate Business Programs in Santa Catarina published by Revista de Administração Contemporânea", Harvard Dataverse, V1.
<https://doi.org/10.7910/DVN/R4BVI3>

A RAC incentiva o compartilhamento de dados mas, por observância a ditames éticos, não demanda a divulgação de qualquer meio de identificação de sujeitos de pesquisa, preservando a privacidade dos sujeitos de pesquisa. A prática de open data é viabilizar a reproducibilidade de resultados, e assegurar a irrestrita transparência dos resultados da pesquisa publicada, sem que seja demandada a identidade de sujeitos de pesquisa.