

“Negro o suficiente?”

Como o gênero e a ordem de avaliação moldam Fronteiras Raciais

POR MAIARA OLIVEIRA MARINHO e THIAGO MATHEUS DE PAULA SOUSA

Instituição: FGV e UECE

Projeto vinculado ao ARP

Período da pesquisa: 06/2025 - 05/2026

PONTOS-CHAVE

- O documento analisa a subjetividade, os vieses cognitivos (especificamente o viés do contraste e da ancoragem) e as assimetrias de gênero que afetam o processo de tomada de decisão nas comissões de heteroidentificação no Brasil.
- A pesquisa identificou uma expressiva assimetria de gênero e de contexto na avaliação das fronteiras raciais. Enquanto homens pardos tiveram taxas de deferimento mais altas (variando de 57% a 76%), mulheres pardas com características fenotípicas equivalentes enfrentaram um escrutínio muito mais rigoroso, com taxas de deferimento significativamente menores (variando de 32% a 41%). Além disso, comprovou-se que a ordem de apresentação altera o julgamento: por exemplo, a presença prévia de uma “âncora branca” elevou de maneira marcante o deferimento de homens pardos (chegando a 83% em um dos cenários de contraste positivo). O nível de confiança também diferiu: a convicção dos avaliadores atingiu o ápice ao deferir homens, mas foi máxima ao indeferir mulheres.
- As evidências demonstram que o processo de heteroidentificação não ocorre de forma puramente objetiva, o que gera o risco de exclusão sistemática e injusta de determinados candidatos (especialmente mulheres pardas) e compromete o princípio da isonomia no acesso às ações afirmativas.
- A principal recomendação procedimental é que as instituições adotem mecanismos de randomização da ordem de avaliação dos candidatos, visando impedir que sequências homogêneas de fenótipos criem vieses de contraste que alterem o parâmetro subjetivo do avaliador no momento de analisar o candidato seguinte. Além disso, é altamente recomendável que se incluam treinamentos das bancas de heteroidentificação sobre vieses e interseccionalidade, bem como monitorar dados de deferimento desagregados por gênero e raça.

1 Problema de Política Pública

A consolidação das políticas de ação afirmativa no Brasil, impulsionada por legislações como a Lei de Cotas (Lei 12.711/2012) e a Lei 12.990/2014, demandou das universidades federais e dos órgãos realizadores de concursos públicos a criação de comissões de heteroidentificação como um instrumento de controle social para validar a autodeclaração racial dos candidatos e garantir que o benefício atinja o público-alvo pretendido. Reguladas por normativas burocráticas nacionais que tentam padronizar a verificação com base em critérios estritamente fenotípicos, essas bancas operam como um “microcosmo administrativo” responsável por desenhar a fronteira legal de quem é considerado preto ou pardo para fins de direito.

O problema central reside no fato de que o processo decisório dessas comissões não ocorre de maneira puramente objetiva, sendo permeado por subjetividades, assimetrias de gênero e vieses cognitivos, como os efeitos de contraste e ancoragem, que alteram a percepção dos avaliadores dependendo da ordem de apresentação e do gênero dos candidatos avaliados. Diante de candidatos pardos com características fenotípicas equivalentes em termos de ambiguidade racial, a probabilidade de deferimento oscila substancialmente se a análise ocorre de forma isolada, após uma referência branca ou após um fenótipo marcadamente preto, além de sofrer uma forte “lente de gênero” que avalia as mulheres sob um escrutínio muito mais rígido.

Essa questão é de extrema relevância para a administração pública porque afeta a própria integridade procedimental e a justiça no acesso aos cargos públicos e vagas no ensino superior. Quando fatores contextuais invisíveis e julgamentos relacionais se sobrepõem aos critérios técnicos formais, cria-se um risco de exclusão sistemática de cidadãos elegíveis, comprometendo o princípio fundamental da isonomia e enfraquecendo a legitimidade social e jurídica das políticas de inclusão racial no país.

2 Evidências empíricas

Síntese dos principais achados da pesquisa:

- **Base de dados utilizada:** Lista de e-mails de alunos e ex-alunos do Curso para Comissões de Heteroidentificação da ENAP. Base de coleta dos dados: Qualtrics – FGV.
- **Metodologia:** experimento online com um desenho do tipo entre-grupos randomizado com componentes de medidas repetidas. Basicamente, foram preparadas sessões simuladas de comissão de heteroidentificação, cada uma consistindo na avaliação sequencial de um conjunto de candidatos fictícios. O fator experimental principal é a condição de contraste na qual um determinado candidato-alvo, que chamamos de Pardo 1 (ou Parda 1, na 2ª onda) é avaliado. Esse candidato (pardo de fenótipo racial ambíguo - 2ª imagem da esquerda para direita da Figura abaixo) aparece em duas diferentes posições na ordem dos candidatos, a depender da condição: na primeira condição (Grupo A), ele é avaliado logo após um candidato de fenótipo marcadamente preto (pele muito escura, traços negróides fortes); na segunda condição, o candidato pardo é avaliado primeiro, antes da imagem do candidato preto. O mesmo foi aplicado na onda da pesquisa com as imagens femininas.

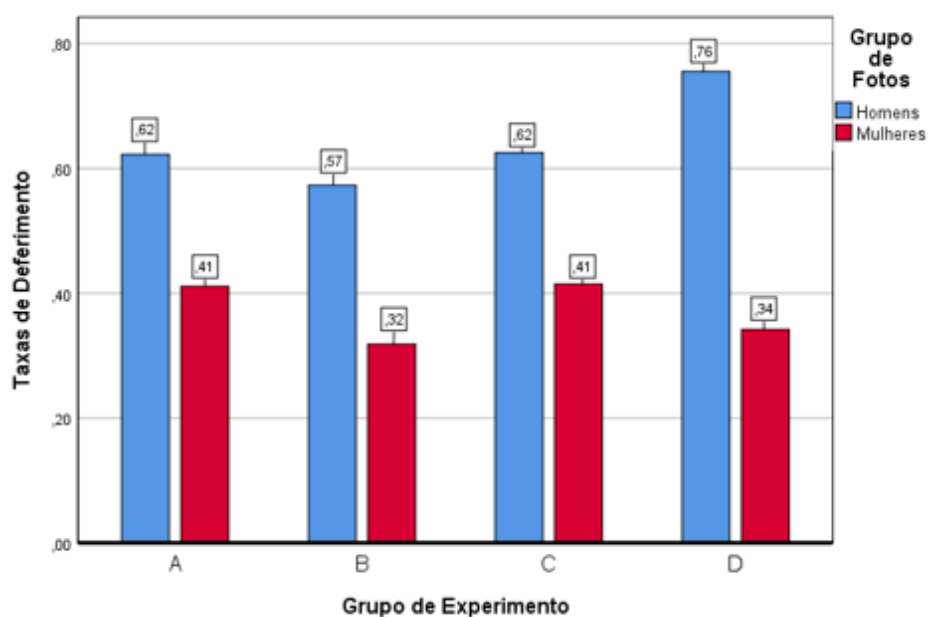
Figura 1 - Ordem dos candidatos**Principais achados:**

Achado 1 — Assimetria de gênero no deferimento: Existe um rigor desproporcional na avaliação das candidatas mulheres, gerando uma expressiva diferença nas taxas de aprovação. Enquanto os homens pardos alcançaram percentuais de deferimento entre 59% e 83%, as mulheres pardas com características fenotípicas equivalentes obtiveram apenas entre 33% e 45% de aprovação.

Achado 2 — Influência do viés de contraste e ancoragem: O julgamento dos avaliadores é influenciado de forma relativa pela ordem de apresentação dos candidatos. A presença prévia de uma “âncora branca” (contraste positivo) diminuiu a taxa de deferimento do candidato pardo de 83% para 74%, demonstrando que o contexto imediato altera os parâmetros subjetivos da banca.

Achado 3 — Divergência no nível de confiança decisória: O nível de segurança subjetiva dos avaliadores varia de acordo com o gênero e o resultado da decisão. A confiança da banca atinge o ápice ao deferir candidatos do gênero masculino, mas chega ao nível máximo ao indeferir candidatas do gênero feminino.

Achado 4 — Estabilidade do rigor no julgamento das candidatas face aos contextos: Diferente dos homens, as decisões a respeito da mulher parda demonstraram menor sensibilidade aos efeitos de mudança de ordem e contraste. Suas taxas de deferimento permaneceram significativamente baixas e estáveis em todas as condições experimentais, sugerindo a existência de um padrão de julgamento mais rígido, fixo e menos permeável a manipulações contextuais.

Figura 2 - Gráfico Grupo de Experimento**Figura 3** - Grupo de fotos (homens)

Contraste Negativo		Grupo A		Grupo B		Diferença entre grupos
		Verdiz, 1, 2010 Você considera que este candidato apto para o cargo de auditoria fiscal?		Verdiz, 1, 2010 Você considera que este candidato apto para o cargo de auditoria fiscal?		
Deferimento	1,00	0,63 (0,06)	0,59 (0,06)	1,00	0,04 (0,073)	
Confiança na decisão	9,96 (0,32)	7,91 (0,23)	7,59 (0,22)	9,99 (0,05)	0,33 (0,27)	
Nota: Desvio padrão entre parênteses.						$p\text{-valor} > 0,1$

Contraste Positivo		Grupo C		Grupo D		Diferença entre grupos
		Verdiz, 1, 2010 Você considera que este candidato apto para o cargo de auditoria fiscal?		Verdiz, 1, 2010 Você considera que este candidato apto para o cargo de auditoria fiscal?		
Deferimento	0,00	0,74 (0,07)	0,83 (0,05)	0,00	-0,097* (0,059)	
Confiança na decisão	9,75 (1,19)	8,61 (0,22)	7,94 (0,21)	9,93 (0,37)	-0,675*** (0,23)	
Nota: Desvio padrão entre parênteses.						*** $p\text{-valor} < 0,01$

Figura 4 - Grupo de fotos (mulheres)

Contraste Negativo	Grupo A		Grupo B		Diferença entre grupos
					
Deferimento	1,00	0,45 (0,07)	0,34 (0,07)	1,00	0,11 (0,09) <i>p</i> -valor > 0,1
Confiança na decisão	10,0 (0,00)	8,21 (0,22)	8,04 (0,24)	10,0 (0,01)	0,17 (0,30) <i>p</i> -valor > 0,1

Contraste Positivo	Grupo C		Grupo D		Diferença entre grupos
					
Deferimento	0,00	0,41 (0,07)	0,33 (0,06)	0,00	0,09 (0,08) <i>p</i> -valor > 0,1
Confiança na decisão	9,94 (0,22)	7,97 (0,23)	7,91 (0,22)	9,98 (0,13)	-0,06 (0,28) <i>p</i> -valor > 0,1

Nota: Desvio padrão entre parênteses.

3 Recomendações e Opções de Política Pública

Opção 1

Em primeiro lugar, os resultados reforçam a necessidade de ampliar os conteúdos dos programas de formação das bancas, incorporando discussões sobre vieses cognitivos, julgamento relacional, heurísticas decisórias e interseccionalidade. A conscientização dos avaliadores acerca desses mecanismos pode contribuir para maior reflexividade institucional e para a redução de distorções involuntárias no processo decisório.

Opção 2

Em segundo lugar, os achados indicam a importância de fortalecer mecanismos de monitoramento e transparência das decisões das comissões. A produção de indicadores desagregados por gênero e raça pode auxiliar instituições públicas na identificação de padrões sistemáticos de exclusão e na construção de estratégias corretivas voltadas à promoção de maior equidade procedimental.

Opção 3

Por último, para reduzir os efeitos dos vieses de contraste e ancoragem nas decisões das comissões de heteroidentificação, recomenda-se que as instituições adotem mecanismos de randomização da ordem de avaliação dos candidatos. A medida busca impedir que sequências homogêneas de fenótipos raciais, como vários candidatos brancos ou pretos avaliados consecutivamente, alterem involuntariamente o parâmetro subjetivo utilizado pelos avaliadores na identificação de fronteiras raciais. Como demonstrado pelos resultados da pesquisa, a percepção racial pode ser influenciada pelo contexto comparativo imediato, fazendo com que candidatos sejam percebidos como “mais” ou “menos” negros dependendo das imagens avaliadas anteriormente. A randomização das sequências funcionaria, portanto, como uma estratégia procedimental de mitigação de vieses cognitivos, contribuindo para decisões mais consistentes, equilibradas e aderentes ao princípio da isonomia no acesso às políticas afirmativas.

4 Implicações para a Gestão Pública

A implementação de mecanismos como a randomização na ordem de avaliação dos candidatos mitiga os vieses de contraste e ancoragem. Isso assegura que cidadãos com características fenotípicas semelhantes recebam o mesmo tratamento regulatório, independentemente da sequência de pessoas avaliadas antes deles, garantindo o cumprimento do princípio constitucional da isonomia.

Para reduzir assimetrias, ao treinar as bancas e expor os vieses cognitivos e a “lente de gênero” que afetam as decisões, a gestão pública pode reduzir a exclusão sistemática e injusta de determinados subgrupos elegíveis (como as mulheres pardas). O ganho direto é uma maior aderência ao público-alvo real estipulado pelas leis de cotas.

Além disso, a produção de indicadores de deferimento desagregados por gênero e raça dota a administração pública de dados empíricos para identificar gargalos institucionais, permitindo a construção de estratégias corretivas baseadas em evidências e aumentando o controle social.

Por fim, processos de heteroidentificação menos suscetíveis a distorções subjetivas involuntárias blindam as instituições contra contestações judiciais e fortalecem a confiança da sociedade civil nos mecanismos de inclusão racial.

5 Limitações da Análise

Em relação à limitação dos dados, o desenho do estudo baseia-se em uma amostra específica de avaliadores. Tecnicamente, há limite de generalização (*external validity*), pois a composição demográfica, o nível de letramento racial e a experiência prévia dos membros dessas comissões específicas podem não refletir perfeitamente o perfil de todas as bancas de heteroidentificação do país (especialmente ao comparar universidades federais com comissões de concursos municipais ou estaduais). Em segundo lugar, os dados

baseiam-se na avaliação de perfis específicos de “candidatos estímulo” (com fenótipos controlados de “branquitude” e “negritude”). Na prática de dados reais, a variação do fenótipo pardo é um espectro contínuo e infinito (*skin tone scale*), o que significa que os dados capturam cenários discretos (pontuais), mas podem não mapear todas as nuances da ambiguidade fenotípica real. Por fim, os dados refletem um corte transversal (*cross-sectional*), coletando as decisões em um experimento controlado de momento único. Não há dados longitudinais que permitam avaliar se o efeito de aprendizado ou o cansaço decisório (*decision fatigue*) ao longo de meses ou anos de atuação na banca atenuam ou acentuam os vieses de contraste e gênero observados.

Metodologicamente, por se tratar, predominantemente, de um desenho experimental, os avaliadores sabem que estão participando de uma pesquisa ou operando em um ambiente simulado. Essa perda de realismo ecológico (*ecological validity*) pode fazer com que o comportamento decisório divirja sutilmente do estresse, da pressão temporal e da responsabilidade jurídica de uma comissão real de concurso público. Em seguida, o desenho restringe o controle de outras variáveis intervenientes que operam na realidade das comissões, tais como o vestuário do candidato, o corte/textura do cabelo de forma isolada, a iluminação do ambiente (em bancas virtuais) e a própria dinâmica psicossocial de debate entre os membros da banca antes do veredito final. Por sua natureza quantitativa, a pesquisa possui uma restrição intrínseca em não capturar os mecanismos subjetivos profundos e os processos psicossociais que levaram à consolidação da “lente de gênero” mais rígida contra as mulheres; identifica-se o fenômeno, mas restringe-se a explicação qualitativa do porquê ele ocorre na mente do burocrata.

Como agenda de pesquisa futura, nossa sugestão seria aprofundar o estudo metodológico saindo da decisão individual do avaliador para a decisão coletiva da banca. Pesquisas futuras podem analisar como o efeito de conformidade (*peer pressure*), a liderança de um membro específico ou a composição de gênero/raça da própria comissão (ex: bancas majoritariamente femininas vs. masculinas) alteram ou neutralizam os vieses individuais. Uma possível ampliação interseccional dos avaliadores, como marcadores de classe e vestimenta do candidato, também pode mapear de forma mais robusta a multidimensionalidade do julgamento burocrático. Outra sugestão é realizar estudos experimentais de campo (*field experiments*) para testar a eficácia real das recomendações propostas.

Nota institucional

Este *policy brief* foi elaborado a partir de pesquisa realizada no Ambiente Remoto de Pesquisa (ARP) da Fundação Escola Nacional de Administração Pública (Enap). Os dados foram analisados em ambiente seguro e podem estar sujeitos a restrições de acesso.

Bibliografia

Dantas, A. S.; Isidoro, G. A. V. (2024). Comissão de heteroidentificação e classificação racial de estudantes pardos. *Cadernos de Pesquisa*, 54, e10689.

Kahneman, D. (2003). Maps of Bounded Rationality: Psychology for Behavioral Economics. *American Economic Review*, 93(5): 1449-1475.

Leite, D. (2024, julho). O pardo nas comissões de heteroidentificação [Dossiê: A questão do pardo no Brasil, org. por F. Rios]. *Revista Cult*, (307), 16-19.

Munanga, K. (2006). Algumas considerações sobre "raça", ação afirmativa e identidade negra no Brasil: Fundamentos antropológicos. *Revista USP*, 68, 46-57.

Nogueira, O. (2007). Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: Sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. *Tempo Social*, 19(1), 287-308.