

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS:
QUÍMICA DA VIDA E SAÚDE**

CRISTIANE BARBOSA SOARES

**INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA DOCÊNCIA DO ENSINO
SUPERIOR: REPRESENTATIVIDADE, VISIBILIDADE E RESISTÊNCIA**

**Uruguaiiana
2020**

CRISTIANE BARBOSA SOARES

**INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA DOCÊNCIA DO ENSINO
SUPERIOR: REPRESENTATIVIDADE, VISIBILIDADE E RESISTÊNCIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde da Universidade Federal do Pampa, como requisito para título de Mestra em Educação em Ciências.

Orientadora: Fabiane Ferreira da Silva

Linha de pesquisa: Educação Científica: implicações das práticas científicas na constituição dos sujeitos.

**Uruguaiana
2020**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos pelo(a) autor(a) através do Módulo de Biblioteca do Sistema GURI (Gestão Unificada de Recursos Institucionais).

676i SOARES, CRISTIANE BARBOSA
INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA DOCÊNCIA DO ENSINO
SUPERIOR: REPRESENTATIVIDADE, VISIBILIDADE E RESISTÊNCIA /
CRISTIANE BARBOSA SOARES.
114 p.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Pampa,
MESTRADO EM EDUCAÇÃO EM CIÊNCIAS: QUÍMICA DA VIDA E SAÚDE,
2020.
"Orientação: Fabiane Ferreira da Silva".

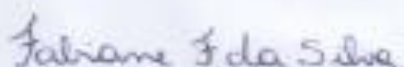
1. Interseccionalidade de gênero e raça . 2. Mulheres
negras na docência superior. 3. Ciência . 4. Raça. 5. Gênero.
I. Título.

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, APROVA a dissertação.

**INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA DOCÊNCIA DO ENSINO
SUPERIOR: REPRESENTATIVIDADE, VISIBILIDADE E RESISTÊNCIA**

Elaborado por
Cristiane Barbosa Soares

COMISSÃO EXAMINADORA:



Profa. Dra. Fabiane Ferreira da Silva
Orientadora
Unipampa



Profa. Dra. Georgina Helena Lima Nunes
UFFel



Profa. Dra. Paula Regina Costa Ribeiro
FURG

Uruguaiana, 31 de março de 2020.

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação foi defendida e está sendo entregue em um momento difícil e doloroso para o mundo, que está enfrentando uma pandemia, e para as pessoas que vivenciam a temeridade da constante incerteza de uma possível transmissão viral. Além de atualmente experiencarmos uma democracia que vale para os grupos sociais abastados, de testemunharmos a juventude negra sendo dizimada pelas mãos do Estado dentro de suas casas, de assistirmos inerte a utilização dos aparatos constitucionais para encobrir crimes de milícias e não para o enfrentamento da pandemia, das desigualdades profundas que atingem a população, vivemos tempos de isolamento social para algumas pessoas e de distanciamento de políticas públicas que preservam vidas para outras.

Em meio a tudo isto que vivenciamos atualmente, compartilhar a alegria e felicidade em cumprir esta etapa não faz sentido. No entanto, ao refletir que como mulher negra continuo viva, espero continuar construindo caminhos para que outras mulheres negras, homens negros e jovens negras(os) possam ter condições e possibilidades de sonhar como eu sonhei e ter esperança na construção de uma sociedade antirracista, anticapitalista, antissexista a partir da nossa emancipação. Portanto, compartilho breves agradecimentos por esta etapa que não era o sonho de uma estudante de escola pública até o advento de políticas públicas que ampliou o acesso ao ensino superior e que, com a criação da Unipampa, me permitiu sonhar para além daquilo que vivenciava.

Foram 2 anos de muitos compartilhamentos, experiências, descobertas e muitas “tretas” que deram vida a esta pesquisa e que ampliaram os meus olhares. Obrigada a cada uma e cada um que de alguma forma estiveram presentes e comprometidas(os) com esses processos, especialmente a turma 2018/01 do PPGEQVS e a minha parceira dos silêncios, do compartilhamento de angústias, das tretas, dos trabalhos em grupos e das discussões sobre ciências no bar do Reci a, atualmente doutoranda do programa, **Tatiane Motta da Costa e Silva**. Agradeço ao grupo de pesquisa **Tuna – gênero, educação e diferença** pelas valiosas contribuições e encontros inspiradores. Obrigada a banca profa Dra. **Paula Regina Costa Ribeiro** (Furg) e a Profa Dra Georgina Helena Lima Nunes (UFPEL) pela leitura atenta e carinhosa desde a banca de qualificação, uma banca escolhida com muito carinho e admiração. Enfim, gostaria

de reservar este último agradecimento, com todo o carinho à profa Dra **Fabiane Ferreira da Silva**, professora e pesquisadora ética e comprometida com o processo de ensino e aprendizagem, que me mostrou caminhos possíveis e que refletiu junto durante os processos desta pesquisa, não importando a hora! Obrigada Fabi pela orientação generosa, acolhedora, carinhosa e sempre atenta, sem palavras para tamanha importância que tens na minha trajetória acadêmica e profissional.

SAUDAÇÕES A TODA ANCESTRALIDADE

que abriu caminhos para que mais uma mulher negra chegasse até aqui!

E como diz, Jurema Werneck “NOSSOS PASSOS VEM DE LONGE”

Enfim, agora mais uma mulher preta será MESTRA!

O lugar de onde verso sobre a mulher negra é, igualmente, o que habito. Por isso, olhar para a “outra” é o ato de olhar para dentro de mim, melhor perceber-me, reconhecer-me, reencontrar-me, me embaraçar nesta vazão de mim mesma, frente também ao compromisso de teorizar acerca dessas singulares mulheres cujo caráter equalizador de um feminino genérico torna-se, primeiramente, enegrecido e, depois, dialético, pela maneira como cotidianamente elas “se possuem de fêmeas na gira de todos os toques sociais”.

Georgina Helena Lima Nunes, 2010.

RESUMO

Diante da invisibilidade das mulheres negras no campo educacional e frente a um cenário permeado por processos históricos, sociais, culturais, econômicos e políticos, destacam-se as mulheres negras professoras do ensino superior que se inserem num âmbito que, tradicionalmente, sempre foi ocupado por homens brancos, e recentemente, por mulheres não negras. Assim, quando falamos em mulheres negras falamos de demandas específicas que devem ser articuladas a gênero e raça, pois tais questões tratadas isoladamente não satisfazem a análise da dinâmica das interações sociais existentes. Dessa forma, este trabalho se propõe investigar a presença e a participação das mulheres negras campo da ciência. Para tanto, buscamos conhecer o perfil em gênero e raça que compõe o quadro docente da Universidade Federal do Pampa, investigar a aplicação da Lei 12.990/2014 nos editais de concurso docente desta instituição assim como analisar a procura e avanço de candidatas negras(os) pelas reservas de vagas e também dar visibilidade às mulheres negras docentes do ensino superior que envolvidas com as temáticas de gênero e/ou raça colaboram com a inserção de meninas e mulheres na área científica. A partir da etnografia de documentos, lançamos olhares sob a perspectiva da interseccionalidade a fim de analisar o quadro docente da Unipampa em relação ao perfil de gênero e raça que compõe o corpo docente da instituição. Tal universo subsidiou as problematizações em torno da composição majoritariamente branca ainda predominante no campo científico, a partir de tais discussões permeamos análises sob os editais de ingresso docente da instituição a fim de investigar a aplicação da Lei 12.990/2014, a procura pelas reservas de vagas e o avanço de candidatas(os) negras(os) para a docência de nível superior. Com isso, podemos perceber que a presença das mulheres negras enquanto docentes estão sendo invisibilizadas por um quadro docente que universaliza os sujeitos, principalmente no que tange a categoria mulher, ainda, inferimos que a reserva de vagas raciais não garante a mudança do perfil hegemonicamente branco de uma instituição. Subsidiadas por tais reflexões e problematizações procuramos retirar as mulheres negras da invisibilidade de um quadro docente geral, buscando olhar para as docentes negras presentes na Unipampa e que, envolvidas pelas temáticas de gênero e raça, colaboram com possibilidades de empoderamento de meninas e mulheres negras. Refletimos sobre que a importância de suas presenças no campo científico vai para além da representatividade, permeiam a construção de novas epistemologias ampliando as possibilidades de produção de saberes não hierarquizados. Com isso, acreditamos que esta pesquisa vem contribuir com a produção de pesquisas qualitativas que versam sobre a presença e participação da mulher negra no campo científico. A partir disto, acreditamos que esta pesquisa poderá fomentar outras problematizações para se pensar em estratégias de enfrentamento a desigualdade racial e de gênero no contexto acadêmico.

Palavras-Chave: Interseccionalidade. Raça. Gênero. Docência. Ensino Superior.

ABSTRACT

Faced with the invisibility of black women in the educational field and in the face of a scenario permeated by historical, social, cultural, economic and political processes, black women teachers of higher education stand out who fall into a field that, traditionally, has always been occupied by white men, and recently, by non-black women. Thus, when we speak of black women, we speak of specific demands that must be articulated to gender and race, as such issues treated in isolation do not satisfy the analysis of the dynamics of existing social interactions. Thus, this work aims to investigate the presence and participation of black women in the field of science. To this end, we seek to know the gender and race profile that makes up the teaching staff of the Federal University of Pampa, investigate the application of Law 12.990 / 2014 in the teaching competition notices of this institution as well as analyze the search and advancement of black candidates due to the availability of vacancies and also to give visibility to black women professors of higher education who are involved with the themes of gender and / or race, collaborate with the insertion of girls and women in the scientific area. From the ethnography of documents, we take a look from the perspective of intersectionality in order to analyze the teaching staff of Unipampa in relation to the gender and race profile that makes up the faculty of the institution. This universe subsidized the problematizations surrounding the mostly white composition still prevalent in the scientific field, from such discussions we permeated analyzes under the institution's teaching admission notices in order to investigate the application of Law 12.990 / 2014, the search for vacancy reservations and the advancement of black candidates for higher education. With this, we can see that the presence of black women as teachers are being made invisible by a teaching staff that universalizes the subjects, especially with regard to the category of women, yet we infer that the reservation of racial vacancies does not guarantee the change of the hegemonically white profile of an institution. Subsidized by such reflections and problematizations, we seek to remove black women from the invisibility of a general teaching staff, seeking to look at the black teachers present at Unipampa and who, involved by the themes of gender and race, collaborate with possibilities of empowerment of black girls and women. We reflected that the importance of their presence in the scientific field goes beyond representativeness, permeating the construction of new epistemologies, expanding the possibilities of producing non-hierarchical knowledge. Thus, we believe that this research contributes to the production of qualitative research that deals with the presence and participation of black women in the scientific field. Based on this, we believe that this research can foster other problematizations to think about strategies to face racial and gender inequality in the academic context.

Key words: Intersectionality. Race. Gender. Teaching. University education.

Sumário

1. APRESENTAÇÃO	11
1.1 Caminhos que se tecem até aqui	11
1.2 Construindo o problema de pesquisa	15
1.3 Contextualização do Universo de Pesquisa	20
2. PRINCIPAIS CONCEITOS UTILIZADOS PARA CONSTRUÇÃO DA PESQUISA	24
2.1 Raça: breves apontamentos para reflexão	24
2.2 Gênero: breves apontamentos para reflexão.....	26
2.3 Interseccionalidade como ferramenta analítica	28
3. OLHARES SOBRE O CAMPO CIENTÍFICO	30
4. CAMINHOS METODOLÓGICOS	34
5. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	38
5.1 Artigo	39
5.2 Manuscrito 1	59
5.3 Manuscrito 2	85
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	106
REFERÊNCIAS	110

1. APRESENTAÇÃO

A presente dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde (PPGECQVS) da Universidade Federal do Pampa, programa que se integra na associação ampla do PPGECQVS junto com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e a Universidade Federal do Rio Grande (FURG), articula-se a linha de pesquisa “Educação Científica: implicações das práticas científicas na constituição dos sujeitos” do PPGECQVS da Universidade Federal do Pampa.

A escrita desta dissertação toma forma a fim de conduzir a(o) leitora(or) a uma leitura e compreensão das intencionalidades da pesquisadora. Para tanto, inicialmente perpassamos sobre os caminhos que guiaram seus passos e teceram as suas escolhas epistemológicas. Logo seremos convidadas a conhecer de que forma o problema de pesquisa instigou nossos olhares e se construíram o objeto desta pesquisa. Assim, percorremos o universo de pesquisa a fim de compreendermos a importância da articulação dos marcadores de raça e gênero para esta investigação.

Ao traçar esses caminhos teceremos considerações sobre os conceitos que embasaram nossos olhares desde a preparação do campo de pesquisa até a análise dos dados produzidos. Com isso, explicitaremos a escolha metodológica que construirá e dará vida a esta pesquisa. Ao transitarmos por esses trechos que constituem o estudo, apresentaremos os resultados a partir de um artigo e dois manuscritos. Por fim, traçamos algumas considerações em busca de olhar para o todo com luz a outras possibilidades.

Esperamos que seja uma ótima leitura e que possamos partilhar muitos saberes.

1.1 Caminhos que se tecem até aqui

Ao transitarem pela escrita desta dissertação estarão percorrendo linhas que falam um pouco daquilo que perpassa minhas experiências e vivências acadêmicas, as quais se refletem diretamente na construção de minhas subjetividades. A intenção aqui é demonstrar que a escolha temática desde o projeto desta dissertação não se deu ao

acaso, mas que é produto de um caminho de muitas intersecções, descobertas, (re)construções, dores, escolhas e possibilidades.

Esse caminho inicia aos treze dias de outubro do ano de 1988, ano que também data o nascimento de nossa constituição cidadã. Remeto-me a constituição, visto a atual conjuntura da política brasileira, relegadas as ações de um governo declaradamente racista, machista e homofóbico que desconhece a constituição e que imersa em ideais neoliberais determinam políticas de austeridade que tangem a vida dos sujeitos.

Neta de alambradores, lavadeira, empregada doméstica, segunda filha, de cinco, de um servente de obras e uma servente de escola pública. Apresento-me saudando a ancestralidade que carrego e que me trouxe até aqui, pois é a partir dela que o processo de construção de minhas subjetividades como mulher, negra, professora e pesquisadora ganhou vida.

Ao tecer reflexões sobre minha trajetória acadêmica e profissional, entendo que da mesma forma dialogo com minhas vivências e experiências mais subjetivas, uma vez que, segundo Stuart Hall (2012), as identidades são “produzidas em locais históricos e institucionais específicos, no interior de formações e práticas discursivas específicas, por estratégias e iniciativas específicas” (HALL, 2012, p. 109), ou seja, nossas identidades se constituem nos movimentos discursivos e nos contextos em que transitamos. Desta forma, procurarei transitar sobre o percurso acadêmico e profissional de uma jovem negra professora de ensino de ciências que se envolveu com as temáticas que perpassam o campo dos estudos culturais em educação¹ e estudos feministas².

As tessituras deste caminho iniciam na educação básica pública (1993 – 2005), que ao reproduzir e legitimar discursos eurocêntricos colaboraram para a constituição

¹ Os estudos culturais em educação concebem a educação como um processo sociocultural de significação e aculturação, definido por relações de poder. (SILVA, 1995; LOPES, MACEDO, 2011). Para Tomaz Tadeu (2011, p. 134), “os estudos culturais são particularmente sensíveis às relações de poder que definem o campo cultural. Numa definição sintética, poder-se-ia dizer que os estudos culturais estão preocupados com as questões que se situam na conexão entre cultura, significação, identidade e poder”.

² Os estudos feministas questionam os paradigmas das ciências e as definições tradicionais de sociedade. Para Louro (1997, p. 154), “os desafios da pesquisa feminista são, fundamentalmente, desafios epistemológicos: referem-se à modos de conhecer, implicam discutir quem pode conhecer que áreas, que domínios da vida podem ser objetos de conhecimento, que tipo de perguntas podem ser feitas”. A subversão dos conteúdos científicos pelos estudos feministas foi responsável (p. 148) por uma “transformação no modo de construção, na agência e nos domínios do conhecimento” (LOURO, 1997).

de um sujeito que não se identificava como uma mulher negra, e nem como uma mulher branca, e, assim, era encaixada e se permitia ser a “morena cor de cuia”. Com a criação de Políticas Públicas que ampliaram o acesso ao ensino superior e descentralizaram as universidades públicas, foi conquistada a possibilidade de ingresso no ensino superior público. No ano de 2010, ingresso na primeira turma do curso de Licenciatura em Ciências da Natureza da Universidade Federal do Pampa (Unipampa), campus Uruguaiana, no qual percorri muitos territórios com obstáculos e que careciam de escolhas. Egressa da primeira turma de um curso que trouxe os conceitos de interdisciplinaridade e a contextualização como balizadores em seu currículo e que consolidou sua proposta em uma relação dialógica juntamente com a primeira turma, era a primeira vez que ouvia atentamente sobre o campo da educação e me convencia da possibilidade de ser professora.

Durante a graduação meu processo de ensino-aprendizagem foi construído para além da sala de aula e, talvez, não fosse tão significativo se não rompesse essas fronteiras. Tive o privilégio de perpassar pelos campos do ensino como bolsista de ensino na Comunidade Aprendente de Ensino-Pesquisa-Extensão Educacional/CAEPEE (2011 – 2012) e bolsista de iniciação à docência – PIBID (2014); da pesquisa como bolsista de iniciação científica no Programa Observatório da Educação, pela Rede Nacional do Ensino de Ciências (2012 – 2014); da extensão com projetos da CAEPEE e PIBID e da gestão a partir da inserção no movimento estudantil da Unipampa, com atuação no Diretório de Ciências da Natureza (2011/2014) e no Centro Acadêmico do campus Uruguaiana (2015/2016), o que me levou à participar do conselho do campus Uruguaiana como representante discente. Além disso, durante os anos de 2011 a 2014, fui bolsista do Programa de Bolsa Permanência (PBP). Ressalto tais iniciativas de políticas públicas de permanência e incentivo à ciência e docência por terem subsidiado e possibilitado minha permanência na universidade pública, e também por colaborarem ativamente na minha constituição acadêmico-profissional.

Os caminhos da graduação perpassados pelos estudos junto à CAEPEE, ao Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros (NEAB/Unipampa) e ao Grupo de Pesquisa Sexualidade e Escola (GESE) da FURG, permitiram-me conhecer outros campos de saberes e possibilidades da educação e da educação em ciências. A partir de então as questões de gênero, raça e sexualidade na perspectiva dos estudos culturais em educação e estudos feministas conquistaram-me e tornaram-se campos de estudos, de

luta e de prazeres da vida. Com as tessituras desses caminhos e apoiada no tripé: ensino, pesquisa e extensão universitária, a Unipampa tem colaborado ativamente no meu processo de constituição enquanto educadora, para a prática do diálogo político-pedagógico, e enquanto sujeito.

Durante as ações de pesquisa, ensino e extensão pude experienciar práticas pedagógicas nas escolas de educação básica do município relacionadas à temática de gênero, sexualidade e raça. Em meio a estas vivências conheci o grupo Saúde e Prevenção nas Escolas (SPE) da cidade, assim emergiu o tema de meu trabalho de conclusão de curso (TCC), defendido e aprovado no ano de 2014, sob o título “Sexualidade na escola: estratégias do projeto saúde e prevenção nas escolas em Uruguaiana/RS”. Tendo concluída a graduação no ano de 2014, no ano de 2015 inicio minhas primeiras experiências profissionais como professora de Ciências da Natureza, atuando nos anos finais do ensino fundamental no município da Barra do Quaraí. Assim, transito no campo escolar até o ano de 2017, fazendo parte do grupo de professoras(es) do projeto Mais Educação do Governo Federal, desenvolvendo atividades pedagógicas no Complexo Elvira Ceratti, nos anos de 2016 e 2017. No ano de 2017, participo de processo seletivo para professora substituta do curso de Ciências da Natureza – Licenciatura, aprovo em segundo lugar na classificação geral, no entanto, inscrita no processo pelas cotas raciais³, assumo a vaga em primeiro lugar ainda em dezembro de 2017 e desenvolvo atividades de ensino no curso até o mês de julho do ano de 2018.

É importante destacar que meu retorno à Unipampa, como discente, se dá ainda no ano de 2015, no curso de especialização em Educação em Ciências, no qual pude envolver-me com a temática de raça e educação. Concluo o curso em 2016 com a defesa de TCC intitulado “A relação entre raça e educação nos cadernos de pesquisas (FCC): mapeamento de um campo de pesquisa brasileiro”, onde investigo a articulação da temática racial com o campo da educação a partir dos cadernos de pesquisa da Fundação Carlos Chagas.

No ano de 2017, já integrando o grupo de pesquisa Tuna: gênero, educação e diferença, que muito tem me ensinado e colaborado para a reconstrução de meus entendimentos como professora e pesquisadora, inicio no curso de especialização em História e Cultura Africana, Afro-brasileira e Indígena (HICAABI), onde fui à campo para

³ A reserva de vagas em concursos para servidoras(es) da Unipampa é regulamentada pelos Editais de Condições Gerais nº 224/2016 e nº 228/2016.

investigar a emergência dos marcadores sociais de gênero e raça no contexto escolar e como estes colaboram para a constituição das subjetividades de jovens negras periféricas. Defendo o TCC em outubro de 2018 sob o título “*Só porque sou preta e pobre ela acha que pode me tratar como quiser?: marcadores sociais da diferença na experiência escolar de jovens estudantes negras*”.

Eis que nestes caminhos, cheios de intercruzamentos, algumas questões se colocam e vão transformando-se em objetos, problemas, temáticas de pesquisa e novas lentes para a vida social. Neste caso, tanto a minha vivência como estudante como a experiência como professora substituta voltavam olhares para um contexto da profissão docente predominantemente ocupado por mulheres brancas e homens brancos. Enquanto discente do Curso de Ciências da Natureza, ingresso no universo acadêmico e me deparado com duas professoras negras, uma do curso de Educação Física e outra do curso de Farmácia e, apenas, um professor negro no curso de Ciências da Natureza. Percebendo que este cenário praticamente não se alterava ano após ano, concurso após concurso, questionava-me o quão representativo para negras e negros é a docência na universidade pública.

Tecendo as possibilidades, o despertar temático e os questionamentos foram constituindo-se um objeto de pesquisa que necessita de atenção neste momento: a interseccionalidade de gênero e raça na docência no ensino superior.

1.2 Construindo o problema de pesquisa

A educação brasileira inscreve sua trajetória como um campo eminentemente masculino e de dominação cristã, enquanto para as mulheres brancas e de famílias economicamente nobres, era reservado o ensino de nível fundamental a população negra não tinha direito à educação. No entanto, ao longo da história o contexto brasileiro passa por modificações no campo sócio-político e educacional, assim, a população negra, inicialmente silenciada e invisibilizada pela estrutura do estado, inicia o seu processo efetivo de escolarização e resistências diante a exclusão social. Ao mesmo tempo, devemos lembrar que o ensino em nível superior, nos séculos XIX e XX, era privilégio das camadas economicamente nobres da sociedade brasileira da época, aquelas que muitas vezes mandavam seus filhos, sim somente homens,

estudarem fora do país para retornarem doutores e desempenharem suas profissões pelos interesses da família. (RIBEIRO, 2010; ROMANELLI, 2010; ROMÃO, 2005).

Cabe destacar que a presença das mulheres em instituições de ensino superior foi permitida oficialmente a partir do Decreto 7.247, de 19 de abril de 1879, a chamada “Reforma Leôncio de Carvalho”, que deu origem a diversas reformas educacionais, incluindo o Decreto de 1881 o qual estabeleceu o direito da mulher ser matriculada em curso de ensino superior (BELTRÃO; ALVES, 2009). Entretanto, cabe destacar que não era qualquer mulher que tinha possibilidades de ingresso no ensino superior, pois para ter chances de concorrer a essas vagas essas mulheres deveriam estar preparadas, ou seja, deveriam ter uma educação secundária que as preparasse para concorrer às vagas das academias brasileiras, algo economicamente e sócio-culturalmente inviável para as mulheres fora das elites.

Como revela Lucia Tosi (1998, p. 380) as mulheres tiveram que “penetrar na fortaleza do saber pela porta dos fundos” e mesmo assim a educação era um privilégio para poucas mulheres, sendo que somente “algumas dessas mulheres, pertencentes às classes nobres ou burguesas, tiveram chance de receber uma boa educação, o que permitia transpor barreiras e interdições” para ingresso em atividades científicas do ensino superior (TOSI, 1998, p. 380). O que podemos constatar é que devido às dificuldades de ingresso encontradas pelas mulheres, raras eram as mulheres que conseguiam transpor todas essas barreiras e ingressar nas academias brasileiras de ensino superior.

Se o sexo feminino tinha dificuldades de acesso ao ensino elementar a situação era mais dramática na educação superior, que era eminentemente masculina, as mulheres foram excluídas dos primeiros cursos de Medicina (1808) Engenharia (1810) e Direito surgidos no país. O decreto imperial que facultou à mulher a matrícula em curso superior data de 1881. Todavia, era difícil vencer a barreira anterior, pois os estudos secundários eram essencialmente masculinos além de caros e os cursos normais não habilitavam as mulheres para as faculdades. (BELTRÃO; ALVES, 2009, p. 128).

Ainda, segundo os autores, Rita Lobato Velho Lopes foi a primeira mulher a obter o título de médica no Brasil, no ano de 1887. Mesmo com o decreto imperial e o título de Rita Lobato Velho Lopes, é importante notar que durante os séculos XIX e na primeira metade do século XX, a exclusão feminina nos cursos secundários inviabilizou a entrada das mulheres no ensino superior. Com isso, percebe-se como a educação brasileira, que não preparava as mulheres para concorrer as vagas de ensino superior,

restringiu sua presença em cursos de nível superior. Além disso, legitimou a dualidade e a segmentação de gênero que estiveram, desde sempre, presentes na gênese do sistema educacional brasileiro, sendo que as mulheres tinham as menores taxas de alfabetização e tinham o acesso limitado aos graus mais elevados de instrução educacional (ROMANELLI, 2001).

As mudanças deste cenário iniciam somente a partir da década de 1960, com a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), do ano de 1961, que garantiu a “equivalência de todos os cursos de grau médio, abrindo a possibilidade para as mulheres que faziam magistério de disputar os vestibulares” para, com isso, ingressar no ensino superior (BELTRÃO; ALVES, 2009, p. 130).

Beltrão e Alves (2009, p. 134), destacam que no período de 1960 a 1970 “houve um salto qualitativo na situação da mulher brasileira que ampliou sua presença em todos os níveis de ensino e passou a apresentar taxas crescentes de participação no mercado de trabalho”. Além da nova LDB, na década de 1960 o movimento feminista brasileiro teve uma importante conquista no campo jurídico com o Estatuto da Mulher Casada – Lei 4.121/1962, que revogou vários dispositivos do Código Civil de 1916 os quais tornavam a mulher casada civilmente incapaz. Ainda nos anos de 1960, as mulheres começaram a ter acesso a contraceptivos eficientes, houve a “revolução sexual” que visou a emancipação da sexualidade e o rompimento dos espaços privados que restringiam a mulher ao lar e ao papel de esposa e mãe. Com o período da ditadura militar houve censura e restrição aos movimentos políticos e sociais, o que fez o movimento feminista brasileiro se impor como sujeito coletivo somente em 1970 e marcar presença no cenário político nacional, especialmente em mobilizações contra a carestia (1970), pela anistia (1975), e pela redemocratização do país. Em 1975, Ano Internacional da Mulher, a luta contra as desigualdades de gênero passou a ser parte das pautas da política nacional, assim o movimento feminista coloca pautas específicas em cena, como a luta contra a violência de gênero e defesa da saúde reprodutiva (BELTRÃO; ALVES, 2009).

Em consonância a este contexto de lutas, conquistas importantes devem ser ressaltadas como o surgimento de grupo de mulheres organizadas, a exemplo do SOS – Violência, a criação da primeira Delegacia Especializada no Atendimento da Mulher – Deam, em São Paulo, a implementação do Programa de Assistência à Saúde Integral das Mulheres – Paism, o surgimento de diversas ONGs feministas como a Rede

Feminista de Saúde, Fala Preta, Geledés, entre outras conquistas no campo político e social.

Portanto, as décadas de 1960 e 1970 consolidam-se como o início da mudança do cenário educacional no que tange o ingresso das mulheres no ensino superior. Pode-se dizer, então, que foi só a partir da década de 1960 que as mulheres tiveram maiores chances de ingressar no ensino superior. Entretanto, diante deste contexto de invisibilidade imposto às mulheres na academia, o discurso legitimado e que constituiu a ciência se estruturou em bases quase que exclusivamente masculinas (SILVA, 2012). Visto que, as mulheres que participavam de atividades científicas “ficaram relegadas à condição marginal de assistentes ou, no melhor dos casos, de colaboradoras de cientistas conhecidos, ficando frequentemente ignoradas para a posteridade” (TOSI, 1998, p. 380). A partir da compreensão deste cenário histórico, nos inclinamos a corroborar com a afirmação de Attico Chassot (2003) “A Ciência é masculina? É sim, senhora!”, e complementamos: é branca e elitista.

Com a construção de uma “ciência profissionalizada”⁴, a qual possui “um código com normas de condutas e escala de valores, não necessariamente explícitos e uma hierarquia” (TOSI, 1998, p. 397), as mulheres enfrentam outras barreiras além da dificuldade de acesso nas carreiras científicas. Este cenário elitista e masculino do campo científico, no entanto, vem sendo problematizado pela crítica feminista à ciência (HARAWAY, 1995) que, fundamentada pelo conceito de gênero, denuncia o viés sexista e androcêntrico na produção científica, em seus discursos e práticas e, com isso, questiona a invisibilidade das mulheres na produção do conhecimento. Nesta perspectiva, a crítica feminista à ciência enfatiza como os marcadores sociais de gênero e raça, por exemplo, tornam-se significativos na medida em que introduzem outros componentes na prática científica e potencializam outras formas de se fazer e pensar a ciência.

Tidas como biologicamente inferiores e imersas em uma cultura sexista e patriarcal que designava aos homens o papel de provedores cabendo-lhes as melhores oportunidades educacionais e de trabalho remunerado aliado ao fato dos fatores sociais, econômicos e culturais contribuírem com esta condição de inferioridade, as mulheres tiveram menor acesso à escola e educação superior do que os homens na

⁴ Expressão utilizada por Lucía Tosi para explicitar que a prática científica a partir do século XIX foi construída a partir do “exercício competitivo da mesma por pessoas qualificadas e na formação de uma elite que define os limites nos quais a profissão pode e deve ser praticada” (TOSI, 1998, p. 397).

sociedade brasileira. Entretanto, nos anos 1990 o movimento feminista brasileiro conseguiu vitórias importantes no campo político, social e educacional, entre elas rompeu com a tradição cultural, que reserva à mulher o espaço do lar e da família, e contribuiu para a reversão das desigualdades de gênero na educação, com o aumento do nível escolar das mulheres e suas taxas de alfabetização. No entanto, o sexismo ainda está presente na sociedade brasileira, pois as conquistas na educação, como as mulheres ultrapassando os homens em todos os níveis educacionais durante o século XX, não vieram acompanhadas de outras conquistas, como a entrada da mulher no mercado de trabalho com equiparação salarial e cargos de chefia, sua maior presença na política, maior autonomia e liberdade, maiores direitos sexuais e reprodutivos (BELTRÃO; ALVES, 2009).

De fato essa reversão das desigualdades de gênero na educação brasileira, com o número de mulheres escolarizadas acima do número de homens, marca uma revolução que mudou quase que 450 anos de uma história de silenciamento e exclusão feminina nas escolas. Entretanto, mesmo que numericamente as mulheres estejam avançando no campo educacional ainda falta muito para que exista equidade de gênero no Brasil. Dados divulgados pelo IBGE em 2018, mostram que as mulheres tem taxa de frequência escolar no ensino médio de 73,5%, enquanto os homens tem frequência de 63% no ensino médio, já as mulheres de 25 anos ou mais com ensino superior completo representam 34% e os homens, de mesma faixa etária, com ensino superior completo são 28%, esses dados nos demonstram que atualmente as mulheres estudam mais que os homens. O que se reflete na atualidade, pois as mulheres representam mais de 50% do número de estudantes ingressos, matriculados e concluintes nos cursos superiores do Brasil (IBGE, 2018).

No entanto, é importante considerar a intersecção entre os marcadores de gênero e raça para análise desses dados para percebemos que a desigualdade racial está presente ao tratarmos da categoria das mulheres. Como nos ensina Sueli Carneiro (2003), ao falarmos de mulheres devemos sempre nos perguntar de que mulheres estamos falando e, assim, aponta a urgência de não universalizarmos tal categoria para que as mulheres que combinam opressões não sejam invisibilizadas. Desta forma, percebemos que as mulheres negras, as quais correspondem a cerca de 25% da população brasileira, apresentam níveis educacionais inferiores aos das mulheres brancas, segundo as Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil

(IGBE, 2018). Para ilustrar, tal estudo nos mostra que da população de mulheres de 25 anos ou mais 23,5% das que tem ensino superior completo são mulheres brancas, já as mulheres negras com ensino superior completo correspondem a 10,4%.

Nesta perspectiva, com base nas desigualdades de gênero e raça que estruturam as relações sociais no Brasil (CARNEIRO, 2011), nos mecanismos de exclusão social impostos a população negra e a invisibilidade das mulheres nos espaços de produção de conhecimento, algumas questões se colocam: Há mulheres negras no campo científico? Em que áreas da ciência participam? Como constroem sua trajetória profissional? Partindo destas problematizações, tece-se o problema de pesquisa a ser enfrentado: Como a intersecção dos marcadores de gênero e raça se constitui no campo científico?

1.3 Contextualização do Universo de Pesquisa

Atualmente, principalmente na educação básica, há um número expressivo de mulheres no exercício da docência. Segundo o Censo Escolar 2017⁵, divulgado em janeiro de 2018 pelo Ministério da Educação, cerca de 80% dos 2,2 milhões de docentes da educação básica brasileira são do gênero feminino. Quando observamos tal cenário no ensino superior as mulheres representam cerca de 45%, de acordo com o Censo da Educação Superior 2016⁶, entre os 397 mil docentes tanto na rede privada quanto na rede pública.

Ao mesmo tempo, ressaltamos que nunca se falou tanto de gênero e ciência quanto na atualidade⁷ e, ainda, segundo a Elsevier (2017) as mulheres são responsáveis por cerca da metade de toda a produção científica do país. Entretanto, quando se refere à participação das mulheres negras na docência do ensino superior os números são ainda inexpressivos. Quando olhamos para o quadro docente da graduação, “das professoras e professores atuando no ensino superior, 83,9% são

⁵A apresentação e notas estatísticas do Censo Escolar 2017 e demais informações, encontram-se disponíveis no link: <https://drive.google.com/file/d/1diB1miZTKvuVByb9oXIXJgWbIW3xLL_f/view>

⁶Os principais resultados do Censo da Educação Superior 2016 podem ser conferidos no portal do Inep conforme link: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/educacao-superior>>

⁷ Vide alguns eventos mais específicos: Congresso Iberoamericano de Ciência, Tecnologia e Gênero, em sua 12^o edição; Seminário Mulher, Poder e Democracia, em sua 3^a edição; Colóquio sobre estudos de gênero, na 7^a edição; Congresso de Mulheres na Ciência da UFMG com início no ano de 2018; Seminário Internacional Fazendo Gênero em sua 12^o edição; SBPC e as Mulheres e Meninas na Ciência já na 2^o edição, entre outros eventos e iniciativas como o Prêmio para Mulheres na Ciência L'oreal-ABC-UNESCO, o projeto Meninas SuperCientistas da Unicamp e o Meninas na Ciência-UnB que promovem e incentivam a inserção de mulheres e meninas na ciência.

brancas(os), enquanto as professoras e os professores negras(os) constituem 14% do total” (NOGUEIRA, 2017, p. 1). O Censo da Educação Superior de 2016, revela que as professoras negras com doutorado representam 0,4% do corpo docente da pós-graduação no país. Ao mesmo tempo em que apresentamos tais dados, presenciamos a ausência de levantamento com o delineamento de gênero e raça nos quadros docentes das instituições de ensino superior brasileira e ainda a inexistência de dados que expressem a intersecção desses marcadores, ou seja, não há levantamentos do quantitativo de mulheres negras e de homens negros nos quadros docentes das instituições de ensino superior do país.

Considerando que o campo acadêmico e científico reproduz as desigualdades sociais, econômicas, culturais e raciais a quais determinados grupos estão submetidos. A chegada ao magistério para a mulher negra constitui a culminância de múltiplas rupturas e afirmações, a saber, a luta pelo prosseguimento dos estudos, uma profissão que lhe oportunizaria garantias de ter espaço no mercado de trabalho e/ou conciliar às atividades do lar (GOMES, 1995). Assim, quando falamos em mulheres negras falamos de demandas ainda mais específicas que devem ser articuladas às questões de gênero e raça, pois tais questões tratadas isoladamente não satisfazem a análise da dinâmica das interações sociais existentes numa sociedade estruturada pelo sexismo e racismo. Com vistas a colaborar com a produção de pesquisas qualitativas que versam sobre as mulheres negras no campo científico delimitamos o universo de pesquisa e elegemos a Universidade Federal do Pampa (Unipampa), como nosso campo de coleta de dados. Para tanto, esta pesquisa dará visibilidade às mulheres negras professoras do ensino superior com base nos dados referentes ao quadro docente da Unipampa e, assim, discutindo acerca das questões de gênero e raça que se interseccionam na ciência refletirá sobre o papel da mulher negra na produção do conhecimento.

Para compreendermos a importância deste universo de pesquisa precisamos conhecer um pouco mais de sua história. No ano de 2005, o Ministério da Educação, a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e a Universidade Federal de Pelotas (UFPel) firmam compromisso, mediante a assinatura de um Acordo de Cooperação Técnica parte do Consórcio Universitário da Metade Sul, para ampliação da educação superior no estado do Rio Grande do Sul. A partir deste acordo coube à UFSM implantar os *campi* localizados nas cidades de Alegrete, Itaqui, São Borja, São Gabriel

e Uruguaiana; à UFPel, coube a implantação dos *campi* das cidades de Bagé, Caçapava do Sul, Dom Pedrito, Jaguarão e Santana do Livramento.

Mais tarde, a Lei nº 11.640/2008 criou a Fundação Universidade Federal do Pampa, tendo como objetivos ministrar ensino superior, desenvolver pesquisa nas diversas áreas do conhecimento e promover a extensão universitária, caracterizando sua inserção regional mediante atuação *multicampi* na mesorregião da Metade Sul do Rio Grande do Sul (UNIPAMPA, 2013; 2019). Com isso, a Unipampa estrutura-se e apresenta um perfil *multicampi* que atende as fronteiras sul e oeste do Rio Grande do Sul, com *campi* estrategicamente localizados em 10 cidades destas regiões; sendo nas cidades de Alegrete, Bagé, Caçapava do Sul, Dom Pedrito, Itaqui, Jaguarão, Santana do Livramento, São Borja, São Gabriel, e Uruguaiana.

Cabe destacar que em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), de 2014-2018, PDI que abrange o início desta pesquisa, um planejamento estratégico foi traçado e estruturado a partir de quatro eixos: I- Excelência Acadêmica, II- Aperfeiçoamento Institucional, III- Dimensão Humana, IV- Compromisso Social. Assim, os eixos especificam as ações a serem realizadas pela instituição. Entre esses eixos, destacamos o IV – Compromisso Social, visto que assume o compromisso com as políticas de ações afirmativas, entretanto, não menciona no planejamento deste eixo as intencionalidades do que deve ser feito ao que concernem as ações afirmativas.

Com o PDI construído no ano de 2013, data anterior a Lei nº 12.990/2014 – que reserva às(aos) negras(os) 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos; o documento institucional não menciona o cumprimento desta lei, já no ano de 2016 a Unipampa implementa a Coordenadoria de Ações Afirmativas (CAF), uma vez que o PDI não previa nenhuma garantia em relação as cotas nos concursos de servidoras(es). Com isso, a CAF foi estrategicamente vinculada ao Gabinete da Reitoria e busca colaborar com a manutenção das ações afirmativas no âmbito dos cursos de graduação, pós-graduação e nos editais que regulamentam as reservas de vagas em concursos para servidoras(es) da Unipampa. Com isso, a CAF tem a possibilidade de promover ações transversais de equidade junto aos órgãos da administração superior, comissões, órgãos complementares e suplementares, pró-reitorias e nas 10 unidades universitárias sediadas nos municípios onde a Unipampa está instalada.

Já o PDI atual (PDI 2019 – 2023), construído pós lei de reserva de vagas para candidatas(os) negras(os) – Lei n 12.990/2014, se compromete em desde a apresentação dos objetivo da Universidade em acompanhar, proporcionar, promover e garantir as políticas de ações afirmativas no âmbito da pesquisa, ensino e extensão da universidade. Além disto, destaca a importância das políticas de ações afirmativas para garantir equidade de acesso, permanência e sucesso no âmbito da educação superior. E se preocupa com a capacitação das(os) servidoras(es) para a promoção da diversidade no ambiente acadêmico através da garantia das políticas de ações afirmativas no âmbito do ensino, da pesquisa e da extensão. (UNIPAMPA, 2019).

Segundo dados divulgados pela Pró-reitoria de Planejamento e Infraestrutura (PROPLAN) a instituição conta atualmente com 67 cursos de graduação, 34 pós-graduação *lato sensu*, concluídos ou em andamento, e 19 programas de pós-graduação *stricto sensu* em funcionamento. No entanto, com todos esses números avançando na perspectiva do desenvolvimento da universidade o perfil do quadro docente desta instituição ainda é desconhecido. Quando falamos em perfil, tratamos dos recortes de gênero e raça das(os) docentes que compõe a universidade, ou seja, precisamos saber se a instituição tem além de mulheres e homens na docência superior, se esta conta com professoras negras e professores negros no trato didático e pedagógico e no fazer científico.

Neste sentido, elegemos como objetivo geral: investigar a presença e a participação das mulheres negras na Universidade Federal do Pampa. Com isso, ao delimitar o universo desta pesquisa os objetivos específicos: - Mapear o universo docente de mulheres negras e homens negros da Universidade Federal do Pampa, a fim de mensurar a participação percentual de negras(os) na docência de ensino superior; - Investigar a aplicação da lei n. 12.990/2014 nos editais da Universidade Federal do Pampa, a fim de analisar a oferta e ingresso de vagas para candidatas(os) negras(os) a docência de nível superior; - Analisar o perfil docente das mulheres negras da instituição, para compreendermos sua participação no campo científico a partir de suas áreas de interesse e atuação com as temáticas de gênero e/ou raça; - Discutir como gênero e raça se interseccionam na ciência e - Refletir sobre o papel da mulher negra na produção de conhecimento guiaram nossos olhares ao percorremos os caminhos desta pesquisa.

2. PRINCIPAIS CONCEITOS UTILIZADOS PARA CONSTRUÇÃO DA PESQUISA

A fim de compreendermos o contexto desta pesquisa necessita-se explicitar alguns conceitos que são de fundamental importância. Para tanto, esta seção propõe-se a refletir sobre os conceitos de raça, gênero e interseccionalidade considerados categorias fundamentais no contexto da presente discussão, os quais ocupam lugares de destaque nesta pesquisa.

2.1 Raça: breves apontamentos para reflexão

a sociedade escravista, ao transformar o africano em escravo, definiu o negro como raça, demarcou o seu lugar, a maneira de tratar e ser tratado, os padrões de interação com o branco e instituiu o paralelismo entre cor negra e posição social inferior.
(SANTOS, 1989, p. 19)

A partir de Neusa Santos (1989), podemos compreender que raça não é um termo fixo ou estático, mas está ligado às circunstâncias históricas em que é utilizado. Desta forma, entendemos que se trata de um conceito relacional e histórico, marcado por conflitos, poder e decisão (ALMEIDA, 2019). Com isso, é importante perceber a relação do conceito de raça com a história do Brasil, marcada por uma configuração étnica que o tornou singular: a mestiçagem, que tornou o Brasil um grande laboratório racial que carecia de investigação para ser compreendido pelo olhar da(o) estrangeira(o), pois diferia dos padrões presentes em sociedades europeias, consideradas como um ideal de civilização (RIBEIRO, 2019).

O desenvolvimento de teorias raciais apoiadas no discurso científico, bastante adotadas no país desde os anos de 1870, enfatizaram o quão calamitoso seria a prática da miscigenação e que ela, inclusive, explicaria o atraso da constituição da nação. Os discursos produzidos por tais teorias seriam essenciais para forjar a imagem da(o) negra(o) como um elemento perigoso para a sociedade, adotando um modelo racial de cunho biológico (MARTINS, 2009). Ainda, tanto a natureza e a inteligência humanas como as qualidades e os defeitos morais do ser humano eram baseados em critérios puramente fenotípicos, de tal forma que a cor negra era tida como a marca de covardia, enquanto que a cor rosada enunciava boas disposições, denotando uma pretensa superioridade genética de certas raças sobre outras (MOORE, 2012).

Assim, a hostilidade e o medo à cor especificamente negra torna-se um fenômeno universal que se encontra nos mitos e nas culturas que constituem todos os povos não negros. No momento em que negras(os) e mestiças(os) são desqualificadas(os) biologicamente, tendo, inclusive, sua imagem atrelada a indivíduos preguiçosos, pouco produtores e de índole duvidosa (MOORE, 2012), abre-se caminho para interferências no próprio processo de construção da cidadania desses sujeitos e de suas subjetividades. O fato é que se antes a mestiçagem era vista com desconfiança e por isso foram arregimentados esforços no sentido de combatê-la, num momento próximo ela deu lugar a um projeto de nação cujo principal objetivo seria a eliminação da(o) negra(o) da sociedade brasileira (JACCOUD, 2008; MARTINS, 2009).

No entanto, surgiram inúmeras controvérsias e reações dentro da própria genética, na psicologia, na biologia, áreas que alegavam que não havia diferenças inatas entre grupos humanos (LIMA, 2011). Com isso, novos estudos relativos contribuíram para o enfraquecimento das teorias que correlacionavam formas físicas, atributos de culturas e hierarquias às questões raciais. E, assim, houve um forte movimento por parte de cientistas geneticistas, biólogos, sociólogos e antropólogos em banir o conceito biológico de raça das ciências (GOMES, 2012). Atualmente, tendo o conceito ressignificado, raça se constitui como uma construção sociológica, fruto das diferentes relações sociais estabelecidas em nossa sociedade.

No contexto brasileiro algumas hierarquias estão intimamente ligadas as diferenças sociais, dentre as quais se evidenciam os marcadores de classe, raça e gênero. Com isso, o Movimento Social Negro e pesquisadoras(es) da área enfatizam o conteúdo social e político do conceito de raça e destacam sua importância para compreensão de que as iniquidades as quais a população negra está submetida, produzidas nas dinâmicas sociais, se dão em função da hierarquização baseada na raça. Desta forma, a partir dos pressupostos de Gomes (2012), tomamos o conceito de raça como uma construção política e social, uma categoria discursiva articulada à prática social alusiva a hierarquização social das pessoas segundo a cor da sua pele e traços fenotípicos para balizar esta pesquisa.

2.2 Gênero: breves apontamentos para reflexão

O gênero é sempre já vivido, gestual, corporal, culturalmente mediado e historicamente construído. Não é que tenhamos uma feminilidade ou uma masculinidade central, essencial ou não ambígua que luta para manifestar-se ou para encontrar sua expressão adequada. Ao contrário, há ditames culturais de acordo com os quais os sujeitos constroem a si mesmos, apropriando-se de códigos de gênero historicamente situados e, às vezes, reinventando ou subvertendo tais códigos (CHANTER, 2011, p. 9).

Tina Chanter (2011), afirma que tão logo quando nascemos somos disciplinados de acordo com nosso gênero, visto que somos diferenciados em menina ou menino e a partir disto são realizadas escolhas e expectativas culturais são formadas em torno de um sujeito com determinada genitália. Assim, percebemos o quanto a concepção de gênero está vinculada ao discurso biológico, o qual determina e legitima as práticas e construção das subjetividades dos sujeitos de acordo com as atribuições do sexo biológico que nasce.

Na obra “Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud”, Tomas Laqueur (2001, p. 16) resgata a ideia de que “as mulheres eram essencialmente homens, nos quais uma falta de calor vital - de perfeição - resultara na retenção interna das estruturas que no homem são visíveis na parte externa”. Teoria que versa sobre o modelo da identidade estrutural dos órgãos reprodutivos do homem e da mulher, com o homem como referência de perfeição. E assim, como descreve Simone Beauvoir (1970), a ideia de que a humanidade é masculina e o homem define a mulher não em si, mas relativamente a ele foi sendo reproduzida e legitimada como verdade.

Segundo Macedo e Amaral (2005), a antropóloga Margareth Mead propõe em seu trabalho, de 1935, a diferenciação entre sexo e gênero ao afirmar que o sexo é biológico, mas o comportamento sexual é uma construção social. Ideia que Simone de Beauvoir resgata em sua obra “Segundo Sexo” de 1970, com a expressão “Ninguém nasce mulher: torna-se mulher”, a autora chamou a atenção para o fato de a diferença sexual não ser algo acidental e, assim, abriu caminho para o estabelecimento da categoria gênero, sobretudo para as discussões das teorias feministas.

Neste contexto, o movimento feminista vinha refutando os discursos de inferioridade das mulheres, o qual justificava as desigualdades entre homens e

mulheres a fim de manter as mulheres restritas ao lar e a família. De acordo com Beauvoir (1970), demandas antifeministas buscaram provar a inferioridade das mulheres apoiando-se na religião, filosofia, na teologia e também na biologia e na psicologia experimental, dentre outras áreas de conhecimento. Assim, surgiram estudos que afirmavam a reduzida capacidade intelectual das mulheres por terem o crânio menor que o dos homens, e disto decorreram as justificativas em torno de sua incapacidade de participar dos espaços da esfera pública de poder e de decisão como no governo, educação e ciência.

Segundo Adriana Piscitelli (2009), o termo gênero foi cunhado pelo psicanalista estadunidense Robert Stoller, no ano de 1963. A autora relata que na visão do psicanalista o conceito de identidade de gênero deveria apontar a diferença entre natureza e cultura, onde sexo estaria vinculado à biologia, portanto, à natureza, e gênero à cultura. Contudo, ressaltamos que foi a partir do pensamento feminista que as formulações sobre gênero tiveram impacto na teoria social (PISCITELLI, 2009). Joan Scott (1995) sugere que a aparição inicial do termo se deu entre as feministas americanas que queriam dar ênfase ao caráter essencialmente social das distinções baseadas no sexo, ou seja, demonstrar que a discriminação vivenciada pelas mulheres não era proveniente de uma incapacidade inata, mas que esta questão surgiu como consequência da forma como as relações sociais e os sexos vinham sendo historicamente construídas.

Em seu estudo Joan Scott (1995), apresenta as principais linhas teóricas que se ocupam dos estudos sobre a mulher e problematiza a forma como o conceito de gênero tem sido usado. Assim, encontramos a definição de gênero por ela proposta: “um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos”, e “uma forma primeira de significar as relações de poder” (1995, p. 86). De acordo com essa visão, há uma estreita correspondência entre as mudanças ocorridas nas relações sociais com as mudanças nas relações de poder, visto que é no interior dessas relações de gênero que o poder é articulado. Sendo assim, gênero e poder se constroem reciprocamente, sendo o gênero uma das referências pela qual o poder é concebido, legitimado e criticado.

Ao analisarmos os escritos de Joan Scott (1995) sobre gênero e seu caráter relacional, entendemos que sua configuração abre espaço para outras relações que se dão no campo social e que estruturam os sistemas de desigualdade e opressão. Pois,

uma mulher não é só uma mulher, ela também é negra, é lésbica, é pobre, entre outros marcadores. Assim, aponta para uma necessidade de se considerar gênero em relação com outros eixos da diferença. Portanto, a concepção apresentada por Scott (1995), possibilita identificar os meios pelos quais os significados de gênero estabelecem a organização concreta e simbólica de toda a vida social, contribuindo, assim, para que muitas questões que envolvem as disparidades de gênero possam ser respondidas.

2.3 Interseccionalidade como ferramenta analítica

Utilizando uma metáfora de intersecção, faremos inicialmente uma analogia em que os vários eixos de poder, isto é, raça, etnia, gênero e classe constituem as avenidas que estruturam os terrenos sociais, econômicos e políticos. É através delas que as dinâmicas do desempoderamento se movem. Essas vias são por vezes definidas como eixos de poder distintos e mutuamente excludentes; o racismo, por exemplo, é distinto do patriarcalismo, que por sua vez é diferente da opressão de classe. (CRENSHAW, 2002, p. 177).

Kimberlé Crenshaw (2002) utiliza a metáfora da avenida para contribuir na compreensão da perspectiva interseccional, com isso, reafirma o posicionamento de mulheres negras em espaços onde o racismo ou a xenofobia, a classe e o gênero se encontram. Elas e outros grupos marcados por múltiplas opressões posicionados nos pontos que se interseccionam, estão sujeitos a serem atingidos pelos impactos vindos de diferentes direções.

Segundo Crenshaw (2002, p. 177) a interseccionalidade busca, então, “capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação” e está voltada de maneira específica para a compreensão dos impactos que os diferentes eixos de subordinação criam, produzindo desigualdades básicas que estruturam as posições das mulheres nas sociedades. De acordo com Carla Akotirene (2019), Crenshaw direciona suas críticas para uma perspectiva que tende a operar em um único eixo que visualiza a discriminação baseada na raça ou no gênero, deixando de fora aqueles sujeitos que experimentam dupla discriminação como é o caso das mulheres negras.

A partir da exclusão das mulheres negras dos debates e discursos das teorias feministas Crenshaw relacionou tal fato a pouca evidência dos efeitos da interação de raça e gênero em suas experiências (AKOTIRENE, 2019). Posto isso, considerou que esta questão não se resolveria apenas incluindo-as nas estruturas de análise já estabelecidas, visto que a experiência interseccional é mais do que a junção do racismo e do sexismo. Na abordagem por ela proposta, a interseccionalidade atém-se em desvendar como o racismo, o sexismo, a classe e outros sistemas discriminatórios operam de forma a estruturar as posições na sociedade.

Sensibilidade analítica – a interseccionalidade impede reducionismos da política de identidade – elucida as articulações das estruturas modernas coloniais que tornam a identidade vulnerável, investigando contextos de colisões e fluxos entre estruturas, frequência e tipos de discriminações interseccionais. (AKOTIRENE, 2019, p. 59)

Nesta perspectiva, interseccionalidade não é meramente um conceito teórico, mas uma ferramenta analítica que vai pensar como as opressões estruturais impactam a vida dos sujeitos e, como os sujeitos que combinam opressões, vão viver o racismo ou o machismo de formas diferente. Desta forma, o olhar interseccional retira o sujeito da invisibilidade, rompendo com a universalidade e mostrando que há diferenças que hierarquizam e subordinam os sujeitos a determinadas posições na sociedade. (RIBEIRO, 2017; AKOTIRENE, 2019).

Dado o contexto, compreendemos que interseccionalidade pode ser tomada como uma ferramenta analítica que explora gênero, sexualidade, classe, raça como categorias complexas, entrelaçadas e que se reforçam mutuamente nas dinâmicas sociais. O fato de a interseccionalidade ser descrita como uma teoria, um método, uma perspectiva, uma concepção ou uma abordagem, sinaliza para os diferentes entendimentos e usos do conceito. Ou seja, a abrangência da interseccionalidade dependerá de quem e de como será usada, ela pode ser um conceito, uma ferramenta analítica ou uma teoria. (RODRIGUES, 2013; RIBEIRO, 2017; AKOTIRENE, 2019).

Para este estudo a interseccionalidade é fundamental enquanto ferramenta analítica que possibilitou o redirecionamento de nossos olhares para as dinâmicas das relações presentes no campo científico. Este olhar interseccional nos permitiu tirar as mulheres negras que atuam no ensino superior da invisibilidade, rompendo com a universalidade da categoria mulher.

3. OLHARES SOBRE O CAMPO CIENTÍFICO

A Ciência pode ser considerada uma linguagem construída pelos homens e pelas mulheres para explicar o nosso mundo natural. Permito-me sublinhar alguns pontos nesta definição de Ciência: é um construto humano, isso é, foi construída pelos homens e pelas mulheres. (CHASSOT, 2006, p. 6)

Ao remetermos olhares sobre a representação de cientista, as primeiras imagens acionadas são homens brancos de jaleco. Ao pesquisar o mesmo termo na internet temos resultados parecidos: homens brancos de jaleco, manipulando vidrarias em laboratório. Associada a esta representação típica de cientista, constrói-se no imaginário social a concepção de uma ciência experimental, tendo o laboratório como local de atuação da prática científica. Essa visão de ciência com códigos, normas, métodos bem definidos e hierarquizados e como a legítima forma de ver o mundo é influenciada diretamente pelas escolhas didáticas que adotamos e também pela forte influência dos artefatos pedagógico-culturais, como os meios de comunicação, que veiculam uma representação hegemônica acerca da atividade científica e dos sujeitos que a exercem (KOSMINSKY; GIORDAN, 2002; TOMAZI et al., 2009).

Esta representação construída pelo/no imaginário social e alimentada por instâncias e artefatos pedagógicos com concepções tradicionais, remete a uma visão de ciência que não é acessível a qualquer pessoa. Aliando, esta concepção estereotipada da prática científica e cientista, aos marcadores de gênero e raça percebemos que há um tipo de sujeito universal envolvido na atividade científica, trata-se do sujeito masculino e branco. (CHASSOT, 2006; TOSI, 1998). Essas visões estereotipadas do fazer científico são retroalimentadas pela escola e pela universidade, que através de um currículo voltado para uma concepção eurocêntrica de mundo e descontextualizado com a realidade, constituiu e legitima determinados modelos de práticas científicas, além de representar somente um tipo de sujeito como “o predestinado” à fazer ciência.

A ciência, como uma construção social e histórica, instaura normas, regras e saberes (SILVA; RIBEIRO, 2011). Dessa forma, a ciência se constitui num produto e efeito de relações de poder que, em um contexto sócio-histórico, elabora discursos e

práticas sociais que influenciam na constituição dos sujeitos e suas escolhas profissionais (SILVA; RIBEIRO, 2011).

Nesta perspectiva, Nilma Lino Gomes (2003) afirma que o campo científico, assim como a escola, não é somente um espaço onde se aprende os saberes científicos validados, mas também é lugar onde valores e credos, preconceitos raciais, de gênero, de classe e de idade são compartilhados e reforçados. Portanto, é fundamental compreendermos que a universidade deve ser ocupada pelas diversidades de sujeitos, entre eles mulheres negras e homens negros em todos os seus espaços. Para que, com isso, possamos construir possibilidades de emancipação social subvertendo a lógica que determina que o campo científico não é lugar para as pessoas negras.

No entanto, uma vez que as instâncias pedagógicas e culturais reproduzem estas visões estereotipadas do fazer científico, sem questionar e/ou reconhecer que outros fatores, como gênero e raça, constituem a prática científica, acabam corroborando com os discursos hegemônicos que legitimam um sujeito universal e uma ciência que dita verdades incontestáveis. Diante disto, se faz necessário romper com esses mecanismos que legitimam um tipo de sujeito apto para o fazer científico e desnaturalizar a ideia cartesiana de uma ciência que produz certezas e verdades objetivamente neutras (CHANTER, 2011).

Assim, ao rompermos e desnaturalizarmos este entendimento hegemônico de ciência atrelada a representação estereotipada de cientista, podemos, nas diversas instâncias pedagógicas e sociais em que transitamos e nas nossas práticas e discursos cotidianos, incentivar meninas e mulheres a ingressarem no campo científico. E, como é o caso de algumas iniciativas existentes, colaborar diretamente com a inserção de meninas e mulheres na ciência através de projetos institucionais, como o projeto Meninas na Ciência, que surgiu em 2017⁸, para mulheres entre 17 e 26 anos estudantes de Institutos Federais de todas as regiões do Brasil. O projeto Meninas com Ciência⁹, em atividade a várias edições, que surgiu no Museu Nacional do Rio de

⁸ A iniciativa tem como objetivo buscar formas eficazes de incentivar a presença das mulheres no mundo acadêmico e, desta forma, contribuir para reduzir as disparidades de gênero e a própria violência contra a mulher. Para mais informações sobre o projeto Meninas na Ciência, acessar o link: <<http://portal.mec.gov.br/todas-as-noticias/33501-noticias/educacao-no-ar/69011-projeto-meninas-na-ciencia-incentiva-presenca-de-mulheres-no-universo-da-pesquisa-cientifica>>

⁹ Meninas com Ciência é um evento voluntário composto por palestras e/ou aulas práticas gratuitas com a presença de professoras e pesquisadoras de diferentes temas da Ciência. Está em sua segunda

Janeiro por iniciativa de um grupo de mulheres cientistas e pesquisadoras para incentivar meninas dos níveis finais do ensino fundamental a interessarem-se pela prática científica; além dos editais do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)¹⁰ para incentivar as meninas nas carreiras das ciências exatas.

Entre as diversas iniciativas que colaboram para a inserção da mulher na ciência, destacamos o “Projeto Energéticas” desenvolvido na Unipampa no ano de 2018, campus Uruguaiana. O projeto Energéticas¹¹ objetivava incentivar meninas do ensino médio, de uma escola pública do município de Uruguaiana/RS, para a discussão e a produção de conhecimento e tecnologias voltadas à inserção efetiva de mulheres na ciência. As atividades do projeto envolveram 35 meninas, de uma escola pública com cerca de 1.500 estudantes, as temáticas que perpassam as energias renováveis realizam atividades que envolvem visitação aos *campi* da Unipampa e aos laboratórios da universidade; visitas à usinas de geração de energia; capacitação para desenvolvimento de protótipos de geração de energia solar, eólica e de biodiesel; participação na feira de ciências da cidade e oficinas. Coordenado por um grupo de professoras e pesquisadoras universitárias do campus Uruguaiana, denominado “Cientistas do Pampa”, o projeto Energéticas colaborou com a promoção da equidade de gênero incentivando meninas a seguirem os caminhos da ciência.

Ainda, no âmbito da Unipampa, destacamos a realização do IV Congresso de Pesquisadoras(es) Negras(as) da Região Sul - IV COPENE SUL, realizado nos dias 16 a 19 de julho de 2019, como potente iniciativa que rompe com a estrutura branca e masculina do campo científico. Com organização da Associação Brasileira de Pesquisadoras(es) Negras(os) - ABPN, da Unipampa e do Consórcio Nacional de Núcleos de Estudos Afro-brasileiros – CONEABs, o campus da cidade de Jaguarão sediou este importante evento de compartilhamento de saberes entre intelectuais negras(os) – pesquisadoras(es) e estudantes de graduação, pós-graduação, professoras(es) e pesquisadoras(es) das mais diversas instituições acadêmicas,

edição no Estado de São Paulo, após seu grande sucesso na UFSCar em 2017, e quatro edições no Museu Nacional, Rio de Janeiro. Mais informações no link:

<<https://www.meninascomcienciausp.com.br/>>

¹⁰ O CNPq e o Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC) lançaram a Chamada “Meninas nas Ciências Exatas, Engenharias e Computação”. A iniciativa, representa um investimento total de R\$ 3 milhões e estimula a aproximação das escolas públicas da Educação Básica com as Instituições de Ensino Superior. O edital engrossa as manifestações da comunidade científica sobre a necessidade de ampliar o interesse e a participação de meninas e mulheres nas áreas de ciências exatas e reduzir a desigualdade de gênero.

¹¹ Informações do site Cientistas do Pampa, link de acesso:

<<https://cientistasdopampa.wixsite.com/elasporelas/energeticas>>

movimentos sociais do Brasil e convidadas(os) de outros lugares do mundo. Com o objetivo promover a divulgação da produção científica, tecnológica e cultural promovendo a reflexão sobre ancestralidades, conquistas e resistências impulsionando a luta antirracista e a produção de conhecimentos, a inovação científica e social e a crítica epistemológica ao pensamento único, de certa forma, o IV COPENE confrontou a estrutura acadêmica, a instituição e a própria cidade de Jaguarão/RS.

Contudo, não podemos deixar de problematizar que a sociedade brasileira, estruturada pela sexismo e racismo, inscreveu estereótipos depreciativos à população negra e subalternizou as mulheres negras. Tais legitimações de inferioridade se reverberaram nos espaços de produção de conhecimento, que se constituiu em atividade de prestígio no âmbito social, onde determinados sujeitos podem ter acesso e fazer parte já outros não. O que nos remete a pensar, a partir da afirmação de Saboya (2013, p. 4), que se “a estrutura social da ciência não apenas exclui as mulheres de seu universo, mas esse universo é historicamente construído no masculino”, então, com o sujeito detentor do conhecimento sendo o homem branco, a ciência organiza sua forma de pensar, seus discursos e a forma de produzir conhecimento na lógica masculina. O que significa pensar que a categoria de mulheres – negras e não negras, assim como os homens negros, ficaram de fora desta base que estruturou o campo científico.

Entretanto, percebemos que ao longo do tempo essa estrutura tem se rompido, visto que atualmente as mulheres representam 45% do corpo docente do nível superior (BRASIL, 2017). Da mesma forma, ao tratar da presença de mulheres negras e homens negros, o estudo de Tavares e colaboradoras(es), publicado pelo CNPq, que trata da presença de negras e negros nas bolsas de formação e de pesquisa do CNPq, aponta que estas(es) foram mais de 30% do total de bolsistas na Iniciação Científica em 2015 (TAVARES et al., 2015). Porém, articular o marcador de gênero a análise racial, as bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ) “são as que apresentam, de forma mais nítida, a exclusão de pretas e de indígenas no sistema de C&T, assim como apresentam a maior desigualdade de gênero” (TAVARES et al., 2015, p. 4).

De acordo com Tavares e colaboradores (2015), de um total de 14.040 bolsistas PQ, no início de 2015, apenas 4.993 eram mulheres, o que corresponde a 35,6%. Neste mesmo ano, foram apenas 7% de pesquisadoras negras e 9,5% de pesquisadores negros com bolsa PQ, em relação a 75,5% de pesquisadoras brancas e

67,1% de pesquisadores brancos (TAVARES et al., 2015). Dentre as 4.993 pesquisadoras, no entanto, apenas 21 pesquisadoras negras eram bolsistas PQ dos níveis mais altos, 1A e 1B. Tais dados nos possibilitam perceber que, ao articular os eixos de gênero e raça, mulheres negras e homens negros não avançam nessa estrutura científica da mesma forma que as mulheres brancas e os homens brancos.

Os dados ainda indicam que a presença das mulheres nas atividades de pesquisa acontece de forma desproporcional, ou seja, quanto mais alto o nível dentro da atividade científica menor é a proporção de mulheres. O que nos leva a pensar que na prática científica, os espaços mais elevados e que, portanto, remetem à tomada de decisão em relação à escolha de tópicos de pesquisa e à destinação de recursos estão atrelados aos pesquisadores homens, uma vez que poder, controle e comando são características que, por representação, remetem ao masculino (HAYASHI et al., 2007).

Portanto, estando as posições mais elevadas na atividade científica ocupadas predominantemente por homens brancos, a ciência se reforça como um espaço majoritariamente masculino (CHASSOT, 2003) e branco. Em contraposição, “as principais iniciativas de políticas afro-reparatórias encontram-se no âmbito das afirmativas ou valorativas e das ações redistributivas” (ROSA, 2016, p. 34), com a Lei n. 10.639/03 que tange a educação básica; com a Lei n. 12.711/2012 que garante reserva de vagas para negras(os) ingressarem no ensino superior, com a Portaria Normativa nº 13/2016 para implementação de cotas para negras(os) na pós-graduação e a Lei n. 12.990/2014, que reserva vagas em concursos públicos para candidatas(os) negras(os); articulam-se na tentativa de romper com este cenário educacional racialmente branco que necessita ser problematizado e reconfigurado.

4. CAMINHOS METODOLÓGICOS

A fim de construir caminhos para que esta proposta de investigação atenda os objetivos traçados, ancoramo-nos metodologicamente na pesquisa descritiva que segundo Antonio Carlos Gil (2002, p. 42) “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinadas populações ou fenômenos ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Como técnica de coleta de dados utilizamos a pesquisa documental, a partir dos pressupostos de Adriana Vianna (2014)

que apresenta a etnografia de documentos como uma possibilidade de conduzirmos nossos olhares aos “pedaços que interessam” às nossas narrativas de pesquisa, neste caso os eixos aliados aos marcadores de raça e gênero.

Importante salientar que ao tratarmos de etnografia, um método científico de pesquisa empírica, sua abordagem mais tradicional costuma envolver longos e intensos processos de familiarização do fenômeno a ser explorado a fim de descobrir a que perguntas a pesquisadora ou o pesquisador irá dedicar-se a responder, ou seja, construir significados (ANGROSINO, 2009). Desta forma, torna-se importante olhar em torno e explorar o fenômeno sob todos os ângulos

o trabalho de registro, descrição e escolha de suas marcas significativas passa, desse modo, pela consideração não apenas do que nos é mostrado nos sedimentos documentais, mas daquilo que parece conduzir nosso olhar, como um interlocutor que insiste que prestemos atenção (...). (VIANNA, 2014, p. 47).

Concentrando-se em evidências documentais, outro aspecto que dever ser considerado na visão etnográfica é a reflexividade. Dada a complexidade dos artefatos documentais não podemos esperar ter uma vivência e leitura dos mesmos sem refletir constantemente sobre o que sabemos e como sabemos, ou seja, refletir continuamente sobre a maneira que nossos entendimentos estão se constituindo a partir do que escolhemos para interação. Assim, a etnografia de documentos mostra-se como uma “aldeira de arquivos”, produto da articulação de estruturas e agências concretas, o qual apresenta os “pedaços que interessam” às nossas narrativas de pesquisa (VIANNA, 2014).

Segundo Michel Angrosino (2009, p. 30), a “etnografia é a arte e a ciência de descrever um grupo humano – suas instituições, seus comportamentos interpessoais, suas produções materiais e suas crenças”, um método baseado na pesquisa de campo para revelar o retrato mais completo possível do grupo estudado. Considerando tais aspectos a etnografia é um método adequado para ultrapassar e compreender as relações de poder estabelecidas quer pelas instituições, pela ideologia das(os) cientistas ou pelos processos de classificação científicos. A partir destas compreensões, a etnografia passou a movimentar novas estratégias metodológicas que nos permitem ver que cada objeto de pesquisa conta sua própria história, constrói sua narrativa e nos provocam diferentes reflexões a cada olhar.

Partindo deste entendimento, compreendemos que os materiais documentais também se constituem como peças etnográficas que contam histórias, narram vivências e, em sua forma própria, produzem como um mundo social (VIANNA, 2014).

Na etnografia documental contamos, refletimos e delineamos, portanto, algo desse encontro arisco tenso e cheio de afetos que empreendemos com essas vidas feitas de papel, arquivo e administração. Nossas preocupações, como em qualquer etnografia, envolvem levar a sério o que nos é mostrado, o modo como essa exibição se ordena, a multiplicidade de vozes e mãos presentes na sua confecção, sua dimensão material, seu lugar em cadeia de outros documentos e ações, suas lacunas e silêncios. (VIANNA, 2014, p. 48)

Assim, os documentos formaram o corpus vivo da nossa pesquisa, os quais podem se alterar e perfazer novas reflexões a cada nova leitura. Para tanto, tomamos como documentos diferentes tipos de arquivos, como Currículo Lattes (CL), editais de concurso para ingresso na carreira docente no magistério superior da Unipampa, editais de processos seletivos para professoras(es) substitutas(os) na Unipampa, o Plano de Desenvolvimento Institucional da Unipampa (PDI), normativas e regimentos internos do Conselho Universitário da Unipampa (CONSUNI) e os registros online disponíveis no site da instituição. Durante a análise direcionamos os olhares aos pedaços que interessam a fim de delimitar o universo desta pesquisa. Com isso, levamos em consideração os sujeitos centrais desta pesquisa – as docentes negras. Para isso, mobilizamos articulações a fim de estabelecer as categorias de gênero e raça, quantificando as mulheres negras docentes do ensino superior nas cenas específicas deste universo docente para assim darmos vida a esta pesquisa.

Partindo da ideia de Adriana Vianna, “levar a sério os documentos como peças etnográficas implica em tomá-los como construtores da realidade tanto por aquilo que produzem na situação da qual fazem parte quanto por aquilo que conscientemente sedimentam” (VIANNA, 2014, p. 47).

A fim de direcionar o estudo, esta pesquisa vem dar visibilidade à temática das mulheres negras docentes do ensino superior, tomando por base o quadro de docentes da Universidade Federal do Pampa. Pois, como já alertado, por Gonzalez (1984), Carneiro (2011), Ribeiro (2017) e Akotirene (2019), é essencial rompermos com a universalidade prevista na categoria mulher, uma vez que quando se têm as mulheres brancas como referência estamos decidindo quais mulheres e sujeitos devem ser representados em todos os espaços. Desta forma, mostrar que as mulheres negras

estão presentes no campo científico como sujeitos do conhecimento e que produzem saberes nas diversas áreas do conhecimento é também refletir sobre a estrutura que envolve este campo científico.

Assim, quatro etapas tecem os caminhos desta pesquisa, sendo elas:

- **Etapa 1: mapeamento docente por gênero** - realização do mapeamento das mulheres e homens docentes dos 10 *campi* da instituição a partir dos dados públicos disponibilizados no site institucional da universidade, a fim de delimitar quantitativamente as(os) docentes a partir do gênero feminino e masculino. Para tanto, o quadro docente foi quantificado em sua forma totalitária, incluindo homens e mulheres, para inicialmente podermos realizar o recorte de gênero a partir das informações apresentadas no portal da instituição e em seus CL.

- **Etapa 2: mapeamento docente por raça e delimitação do universo de pesquisa** – com o quadro docente já delimitado por gênero, durante a etapa 1, esta etapa estabeleceu a categoria racial das mulheres e dos homens docentes. A categoria racial foi estabelecida por heteroidentificação¹², a partir da análise da pesquisadora nas fotos e informações dos currículos de cada docente, na plataforma lattes, ainda, é importante destacar que as(os) docentes que apresentaram autodeclaração racial no currículo lattes foram enquadradas na categoria que se autodeclararam. Ressalto que além da plataforma lattes foi necessário a busca nas redes sociais públicas, pois muitos docentes não apresentavam foto nem informações públicas sobre autodeclaração no CL. Esta etapa, ainda contribuiu para a delimitação do universo de pesquisa composto pelas docentes negras da instituição.

- **Etapa 3: análise dos editais de ingresso docente da Unipampa** – consistiu em investigar a aplicação da Lei 12.990/2014 nos editais de ingresso docente da Unipampa, bem como analisar a procura pelas cotas raciais nesses concursos e o ingresso de negras(os) na docência a Unipampa via reserva de vagas raciais. Para esta etapa, consideramos os editais e demais registros que perpassaram as burocracias dos certames analisados dos últimos cinco (5) anos a partir da data de promulgação da Lei 12.990/2014, dia 09 de junho de 2014.

- **Etapa 4: análise do perfil profissional das docentes negras** – com base nas docentes negras da Unipampa, mapeada na etapa 1 e 2, esta etapa vem visibilizar a

¹² Refere-se a heterodeclaração, que consiste em classificação do sujeito considerando suas características fenotípicas. Para mais informações sobre auto e heterodeclaração, ver: OSÓRIO, R. G. O sistema classificatório de “cor e raça” do IBGE. Rio de Janeiro: Ipea, 2003. 50 p.

temática das mulheres negras professoras do ensino superior mostrando a presença das mulheres negras como sujeito do conhecimento no campo científico. Para tanto, empreendemos análise documental a partir de pesquisas em diferentes tipos de arquivos, como os registros online do CL e do site da instituição.

Os dados produzidos a partir dessas etapas passaram por um labirinto de olhares a partir dos conceitos que referenciam este estudo e, assim, deram vida a esta pesquisa.

5. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Os resultados desta pesquisa serão apresentados a partir do artigo intitulado *Raça e Gênero no corpo docente da Universidade Federal do Pampa*, que concentra os resultados referentes as etapas 1 e 2. O manuscrito 1, intitulado “*Cota não é esmola*”: uma análise dos editais para ingresso docente na Unipampa em consonância com a Lei 12.990/2014, que apresenta e discute os resultados da etapa 3. E o manuscrito 2, sob o título de *Interseccionalidade de gênero e raça na docência do ensino superior: mulheres negras presentes na Unipampa*, que discute os resultados da etapa 4.

ARTIGO 1

RAÇA E GÊNERO NO CORPO DOCENTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA¹³

O artigo propõe problematizar o perfil docente da Universidade Federal do Pampa, a partir da intersecção de gênero e raça. Para tanto, adotamos como proposta metodológica a etnografia de documentos a fim de analisar os dados da universidade e os cadastrados nos currículos lattes das(os) docentes. A análise mostrou que o corpo docente apresenta-se como majoritariamente branco e com as áreas de conhecimento consideradas femininas ocupadas predominantemente por mulheres e as consideradas masculinas ocupadas por homens. Tais dados retratam a baixa representatividade de negras(os) no corpo docente da instituição e, ainda, a persistência da dicotomia de gênero nas áreas do conhecimento, o que mostra a resistência do meio acadêmico em romper com as desigualdades raciais e de gênero.

Palavras-chaves: Ensino Superior. Raça. Gênero. Docência. Interseccionalidade.

Reflexões iniciais

Considerando a construção da sociedade brasileira, estruturada na invisibilidade e silenciamento da população negra e na política de eugenia do governo brasileiro nos anos de 1930, corroboramos com Marilena Chauí (2003, p. 5) ao afirmar que “a universidade é uma instituição social e como tal exprime de maneira determinada a estrutura e o modo de funcionamento como um todo”. Assim como a universidade, a escola, tomada também como uma instância social, é imprescindível para a construção deste contexto racial e socialmente desigual.

Com “a escola pública projetada para formar o espírito da nação havia se tornado praticamente branca através de políticas adotadas na era Vargas” (CARVALHO, 2006, p. 96), e, ainda, com a destituição do pouco capital escolar que a população negra havia conquistado no pós-abolição, as primeiras turmas universitárias constituídas no Brasil, nos anos de 1930, não contavam com estudantes e tão pouco com docentes negras(os). Ainda, o mesmo autor nos alerta sobre o confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro, que de acordo com a própria história da sociedade brasileira é produto dos discursos e das políticas de branqueamento que o estado brasileiro aderiu como projeto de nação. A partir deste entendimento, não podemos

¹³ Publicado na Revista Cadernos de Gênero e Diversidade. V. 5, n. 3. Jul./Set. 2019. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.9771/cgd.v5i3.33787>>

desconsiderar que a sociedade brasileira foi estruturada na invisibilidade da população negra, uma vez que esta estrutura se reflete diretamente no cenário educacional brasileiro.

Diante de um contexto de iniquidades sociais criam-se estratégias de resistências, como prática emancipatória, que permitem aos grupos historicamente oprimidos a criação de estratégias para que possam transitar entre as verdades impostas e ao mesmo tempo refletir e questioná-las. Desta forma, as atuações do movimento social negro, na década de 1970, destacam-se para romper com essa lógica de desigualdade que define o funcionamento da sociedade e alertar sobre a necessidade de se discutir o racismo que estrutura a sociedade brasileira.

Ao trazer o debate sobre o racismo para a cena pública e indagar as políticas públicas e seu compromisso com a superação das desigualdades raciais, esse movimento social ressignifica e politiza a raça, dando-lhe um trato emancipatório e não inferiorizante (GOMES, 2017, p. 21).

Assim, ao ressignificar raça se “constrói novos enunciados e instrumentos teóricos, ideológicos, políticos e analíticos para explicar como o racismo brasileiro opera não somente na estrutura do estado, mas na vida cotidiana de suas próprias vítimas” (GOMES, 2017, p. 21). A partir desta ressignificação, raça é incorporada nas discussões políticas do Estado Brasileiro que, na década de 1990, aceita as primeiras propostas do movimento social negro como possibilidade para o campo da educação. Estas propostas para o campo da educação se concretizam somente no ano de 2003 com a criação da Lei n. 10.639/2003, que inclui obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira” no currículo da educação básica brasileira.

Além da criação da Lei 10.639/2003 o movimento social negro teve outras conquistas sociopolíticas no cenário dos debates político-educacionais. Destacamos a criação em março de 2003 da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República (SEPPIR), as Diretrizes Curriculares para a Educação das Relações Étnico-Raciais e o ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana instituída pelo parecer do CNE/CP 3/2004, o Estatuto da Igualdade Racial sob a Lei nº 12.288/2010 e a criação das políticas de cotas, sob a Lei 12.711/2012, para o ingresso da população sob os critérios de renda e pertencimento racial no ensino superior e sob a Lei nº 12.990/2014, que reserva às(aos) negras(os) 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos. Consideramos que tais ações e

legislações configuram-se em “um fenômeno que rompe radicalmente com a lógica de funcionamento do mundo acadêmico brasileiro desde sua origem no início do século passado” (CARVALHO, 2006, p. 88). Ou seja, o campo da educação superior agora se amplia para a presença de negras(os)s nos espaços acadêmicos tanto como estudantes quanto como docentes.

Perpassando este cenário, consideramos importante olhar para a universidade articulando os marcadores de gênero e raça, a fim de conhecermos os sujeitos que a constituem e sabermos se o confinamento racial do espaço acadêmico ainda persiste. Para tanto, defendemos o argumento de que conhecer o passado é fundamental para que possamos compreender o presente e entender que o ambiente acadêmico, legitimado como espaço de excelência e mérito, compactua com o racismo acadêmico. Ou seja, é preciso questionar também o ambiente no qual nos localizamos, pesquisamos e colaboramos cientificamente – a Universidade Federal do Pampa (Unipampa). Com isso, algumas questões se colocam: Qual o perfil do corpo docente da instituição? Há professoras(es) negras(os) no quadro docente? Em que áreas de conhecimento atuam? Assim, este ensaio teórico como primeiro movimento de pesquisa tem como objetivo delinear o perfil docente da Unipampa, problematizando as questões de gênero e raça nesta instituição.

1. O enegrecer do espaço acadêmico

Considerando que raça é uma construção política e social, uma categoria discursiva articulada à prática social alusiva a hierarquização social das pessoas segundo a cor da sua pele e traços fenotípicos (GOMES, 2012), podemos quantificar que a população que se autodeclara negra – incluindo pretas(os) e pardas(os) – representa 54,9% do total da população brasileira. Assim, depois da Nigéria, o Brasil abriga a segunda população negra mais numerosa do mundo e tem a desigualdade como um desafio histórico visto que a população que se autodeclara negra é a parcela que tem seu acesso aos bancos escolares limitados, as maiores taxas de desemprego, menor acesso a serviços sanitários básicos, maior vulnerabilidade em respeito às condições de moradia, menor acesso a bens duráveis e menor expectativa de vida (IPEA, 2011; IPEA e FBSP, 2018; IBGE, 2018).

No que tange a educação, o estudo Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil (IBGE, 2018), nos mostra que no ano de 2016 as mulheres e homens brancos representavam respectivamente 23,5% e 20,7% da população entre 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, enquanto as mulheres negras representavam 10,4% e os homens negros representavam apenas 7,0% desta população. Tais índices evidenciam a baixa participação das mulheres negras e dos homens negros nos quadros acadêmicos quando confrontados com os números de mulheres e homens brancas(os). Ao mesmo tempo, os dados apontam que as mulheres, representadas em 33,9%, tem mais escolarização que os homens que representam o total de 27,7% com ensino superior completo.

Ao nos referirmos à profissão docente no ensino superior, segundo os microdados divulgados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) em 2017, ano das informações públicas mais recentes, haviam o total de 392.036 mil docentes que davam aulas em universidades públicas e particulares do Brasil, mas deste número apenas 62.239, ou 16% do total, se autodeclararam negras(os), 45% são mulheres e 55% homens. Importante ressaltar que 29,4% das(os) docentes se recusaram a declarar uma cor ou raça. Esses números nos alertam para uma desigualdade racial bem demarcada no quadro docente do ensino superior, confirmando a configuração de uma universidade estruturada e acionada a partir de um componente de confinamento racial¹⁴.

No entanto, além disto, os dados mostram significativa mudança quando comparados ao Censo da Educação Superior de 2010 onde as(os) docentes negras(os) ocupavam 11,5% das vagas, perfazendo 36.535 docentes do ensino superior. Com isso, percebemos que entre o período de 2010, onde haviam 36.535 docentes negras(os), a 2017, com 62.239, o número de professoras(es) negras(os) no ensino superior cresceu 25.953, em número absoluto, o que corresponde a um aumento de 41,7% no quadro docente ocupadas(os) por negras(os), segundo os dados do censo da educação superior desses períodos.

14 Confinamento Racial é um termo elaborado por José Jorge Carvalho (2006) ao explicitar a segregação racial no meio universitário e os mecanismos que fundamentam o racismo acadêmico. Mostrando dados do número de docentes de algumas das principais universidades públicas brasileiras, evidencia a configuração racial presente no espaço acadêmico, uma vez que número de professoras(es) negras(os) nestas instituições não chega à 1% considera a classe acadêmica racialmente privilegiada e que se mantém nesse espaço sem questionar esse universo majoritariamente branco.

Os dados também nos mostram outro efeito do confinamento racial no espaço acadêmico, pois além de continuarem sendo uma minoria entre o total de professoras(es) universitárias(os), as(os) negras(os) veem a representatividade racial cair conforme aumenta o grau de escolaridade dessas(es) docentes. No mesmo período de 2010 a 2017, o número de professoras(es) com mestrado subiu de 85.655 para 115.869, sendo que as(os) negras(os) correspondiam em 20% desse total no ano de 2010, passando para 23% no ano de 2017. Já entre as(os) professoras(es) com doutorado, o número aumentou de 53.006 para 100.354, com a parcela representativa das(os) negras(os) crescendo de 11,4% para 17,6%. (INEP, 2010; 2017).

Com todos esses dados é possível evidenciar que, mesmo numericamente inferior às(aos) docentes brancas(os), o quadro docente das instituições de ensino superior começou a enegrecer-se. No entanto, é importante notar que esta mudança não se deu ao acaso, o espaço acadêmico vem sendo aos poucos ocupado por negras(os), segundo matéria da Agência Brasil,

A chance de ter um diploma de graduação aumentou quase quatro vezes para a população negra nas últimas décadas no Brasil. Depois de mais de 15 anos desde as primeiras experiências de ações afirmativas no ensino superior, o percentual de pretos e pardos que concluíram a graduação cresceu de 2,2%, em 2000, para 9,3% em 2017. (EBC, 2018, online)

Além das políticas de cotas para ingresso no ensino superior, Lei de Cotas 12.711/2012 e a Lei nº 12.990/2014, que reserva às(aos) negras(os) 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos, temos as ações afirmativas nos programas de pós-graduação, segundo Portaria de maio de 2016 – Capes/MEC, implementadas a fim de colaborar para a mudança deste cenário de desigualdade racial no ambiente acadêmico. Assim, uma vez articuladas podem ser consideradas essenciais para o enegrecer do espaço acadêmico.

Ainda, colaborando com essa mudança de cenário de desigualdade, podemos elencar outro fator de atuação, a política de expansão da educação superior. Que a partir da interiorização das universidades federais, através do Programa de Apoio à Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni) – instituído pelo Decreto nº 6.096/2007, ampliou o acesso e a permanência na educação superior, oportunizando a abertura de vagas para professoras(es) do ensino superior público.

Além disso, o Reuni é o programa responsável pela criação da Unipampa, universo desta pesquisa, na metade sul do estado do Rio Grande do Sul.

2. Contextualizando o universo de pesquisa: olhares sobre o quadro docente da Unipampa

A Unipampa é resultado da política de expansão das universidades federais, o Reuni. Em seus 10 anos de implantação, completados no ano de 2018, a instituição conta com 67 cursos de graduação, 34 pós-graduação lato sensu, concluídos ou em andamento, e 19 programas de pós-graduação stricto sensu em funcionamento, segundo dados divulgados pela Pró-reitoria de Planejamento e Infraestrutura (PROPLAN).

A instituição conta com 10 campi estrategicamente localizados nas fronteiras sul e oeste do Rio Grande do Sul; sendo nas cidades de Alegrete, Bagé, Caçapava do Sul, Dom Pedrito, Itaqui, Jaguarão, Santana do Livramento, São Borja, São Gabriel e Uruguaiana. Mesmo sendo uma instituição única, seu perfil multicampi possibilitou a cada um dos 10 campi construir características e especificidades a partir das áreas de conhecimento instauradas em seus contextos.

No seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), de 2014 – 2018 assume a missão de “de promover a educação superior de qualidade, com vistas à formação de sujeitos comprometidos e capacitados a atuarem em prol do desenvolvimento regional, nacional e internacional” (UNIPAMPA, 2013; p. 13). Com este anúncio do PDI, um planejamento estratégico foi traçado e estruturado a partir de quatro eixos: Excelência Acadêmica, Aperfeiçoamento Institucional, Dimensão Humana e Compromisso Social. Tais eixos especificam as ações a serem realizadas pela instituição de forma a consolidar o Perfil Institucional anunciado pelo PDI.

A criação da Universidade Federal do Pampa é marcada por intencionalidades, dentre essas o direito à educação superior pública e gratuita por parte dos grupos que historicamente estiveram à margem deste nível de ensino. Sua instalação em região geográfica marcada por baixos índices de desenvolvimento edifica a concepção de que o conhecimento produzido neste tipo de instituição é potencializador de novas perspectivas. (UNIPAMPA, 2013; p. 13).

No eixo Compromisso Social a instituição assume o compromisso com as políticas de ações afirmativas, no entanto, não especifica no planejamento deste eixo

as intencionalidades do que deve ser feito no que tange as políticas de cotas raciais e/ou sociais seja para ingresso ou permanência na instituição.

Quanto ao corpo docente, o PDI trata dos critérios de seleção e contratação, os quais se dão por edital de concurso público onde “é necessário título de Doutor, conforme Lei 12.772/2012, podendo ser concursados servidores com titulação de mestre, especialista ou apenas graduado quando devidamente justificado e aprovado” (UNPAMPA, 2013, p. 47). Mas, em nenhum momento insere a possibilidade de políticas de ações afirmativas para ingresso de docentes, o que pode ser compreendido pelo ano de construção e discussão do PDI, ano de 2013, onde a Lei nº 12.990/2014 de reserva de vagas não havia sido aprovada até então.

Já no ano de 2016, a Unipampa implementa a Coordenadoria de Ações Afirmativas (CAF) que, vinculada ao Gabinete da Reitoria, colabora para a manutenção das ações afirmativas no âmbito dos cursos de graduação, pós-graduação e nos editais que regulamentam as reservas de vagas em concursos da Unipampa. Desta forma a CAF deve

Garantir a equidade e a igualdade de oportunidades no acesso, na permanência, nas mobilidades e nas qualificações de discentes e servidores/as nos âmbitos do Ensino, da Pesquisa e da Extensão da Unipampa, atuando na superação das históricas desigualdades socioeconômicas, culturais e políticas na sociedade brasileira. (CAF – Missão, online).

Dada a contextualização do campo desta pesquisa e objetivando apresentar o perfil docente da instituição nos apoiaremos metodologicamente na pesquisa descritiva que segundo Antonio Carlos Gil (2002, p. 42) “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinadas populações ou fenômenos ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Como técnica de coleta de dados utilizamos a pesquisa documental, a partir dos pressupostos de Adriana Vianna (2014) que apresenta a etnografia de documentos como uma possibilidade de conduzirmos nosso olhar aos pedaços que interessam às nossas narrativas de pesquisa, neste caso os marcadores raça e gênero.

Segundo Michel Angrosino (2009, p. 30), a “etnografia é a arte e a ciência de descrever um grupo humano – suas instituições, seus comportamentos interpessoais, suas produções materiais e suas crenças”, um método baseado na pesquisa de campo para revelar o retrato mais completo possível do grupo estudado. A partir desses

princípios a etnografia passou a movimentar novas estratégias metodológicas que nos permite ver que cada objeto de pesquisa conta sua própria história, constrói sua narrativa e nos provocam diferentes reflexões a cada olhar.

Partindo deste entendimento, compreendemos que os materiais documentais também se constituem como peças etnográficas que contam histórias, narram vivências e, em sua forma própria, produzem como um mundo social (VIANNA, 2014). E, corroborando com Adriana Vianna, “levar a sério os documentos como peças etnográficas implica em tomá-los como construtores da realidade tanto por aquilo que produzem na situação da qual fazem parte, quanto por aquilo que conscientemente sedimentam” (VIANNA, 2014, p. 47).

Na etnografia documental contamos, refletimos e delineamos, portanto, algo desse encontro arisco tenso e cheio de afetos que empreendemos com essas vidas feitas de papel, arquivo e administração. Nossas preocupações, como em qualquer etnografia, envolvem levar a sério o que nos é mostrado, o modo como essa exibição se ordena, a multiplicidade de vozes e mãos presentes na sua confecção, sua dimensão material, seu lugar em cadeia de outros documentos e ações, suas lacunas e silêncios. (VIANNA, 2014, p. 48)

Assim, os documentos formam o corpus vivo das nossas pesquisas, os quais podem se alterar e perfazer novas reflexões a cada nova leitura. Para tanto, tomamos como documentos os dados abertos do quadro docente da Unipampa e o Currículos Lattes (CL) de todas(os) as(os) docentes da instituição. Na análise, direcionamos os olhares aos pedaços que interessam nesta etapa a fim de delimitar o universo desta pesquisa. Levamos em consideração os sujeitos centrais – as(os) docentes; mobilizamos articulações a fim de estabelecer as categorias de gênero e raça e, assim, rastreamos sua posição – em que campus estão localizados; suas escolhas – em que área do conhecimento atuam; nas cenas específicas deste universo docente para assim construirmos o perfil do quadro docente da Unipampa em gênero e raça.

Antes de seguirmos adiante, é importante demarcarmos o que entendemos por gênero e raça, pois tais compreensões constituíram nossas leituras sobre as peças etnográficas documentais as quais nos debruçamos neste texto. Para estabelecermos a categoria de gênero a compreendemos como um ferramenta de análise do mundo social que nos ajuda a entender o trabalho da cultura sobre as diferenças biológicas/anatômicas entre machos e fêmeas da espécie humana (BONETTI, 2017). Sabemos que o nome é um dos primeiros marcadores identitários atribuído aos

sujeitos, como parte da cultura, como forma de demarcar suas expressões de gênero como femininas ou masculinas. Assim, tomamos por análise a área de identificação dos CL de cada docente aliando nome e foto para a delimitação da categoria gênero.

Entendemos raça, a partir dos pressupostos de Nilma Lino Gomes (2012), como uma construção política e social, uma categoria discursiva que hierarquiza socialmente as pessoas segundo a cor da sua pele e traços fenotípicos. Para o delineamento deste marcador consideramos a heterodeclaração; que consiste em classificação do sujeito a partir de suas características fenotípicas, a cor da sua pele e as informações disponíveis nas peças etnográficas analisadas (OSÓRIO, 2003). Nesta categoria, utilizamos as fotos das(os) docentes encontradas na análise das suas identificações no CL, e em alguns casos consultamos os perfis cadastrados em redes sociais públicas.

Importante salientar que, com base em nossos entendimentos de gênero e raça, consideramos que a heterodeclaração, assim como a análise do CL, não são suficientes para a delimitação racial e de gênero dos sujeitos, visto que tais identidades são construídas sócio e historicamente a partir de nossas experiências mais subjetivas. No entanto, as informações declaradas, no que tange gênero e raça dos sujeitos, não aparecem no CL como informações públicas, ou seja, ao realizarmos as buscas por CL não temos acesso a estas informações mesmo que os sujeitos as tenham declarado.

Dentro do universo docente é necessário perceber que “a raça e gênero tem performances importantes no âmbito da Educação Superior” (SILVA, 2010, p. 27), por isso consideramos necessário lançar olhares numa perspectiva que interseccione esses dois marcadores. Para tanto, nos apoiamos no conceito de interseccionalidade, cunhado por Kimberlé Crenshaw

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento. (CRENSHAW, 2002, p. 177).

A partir destes entendimentos, entre o período de maio a novembro, do ano de 2018, foi realizado o levantamento total do quadro docente dos 10 campi da instituição. Nesta etapa, os dados abertos disponíveis no site da universidade e os CL

foram tratados como peças etnográficas, as quais nos retrataram o perfil de gênero e raça do corpo docente da instituição. Este levantamento oportunizou a produção de dados quantitativos de cada campus, o que nos possibilitou traçar um perfil por campus de acordo com as áreas dos cursos que os compõe e o delineamento do corpo docente por gênero e raça, conforme as tabelas 1 e 2, respectivamente.

(Tabela 1) – Quadro geral docente por perfil de campus

CAMPI	PERFIL	CURSOS DE GRADUAÇÃO	QUADRO GERAL DOCENTE
ALEGRETE	ENGENHARIAS	Ciência da Computação Engenharia Agrícola; Engenharia Civil; Engenharia de Software; Engenharia de Telecomunicações; Engenharia Elétrica Engenharia Mecânica.	101
BAGÉ	CIÊNCIAS EXATAS LINGUAGENS	Engenharia de Alimentos; Engenharia de Computação; Engenharia de Energia; Engenharia de Produção; Engenharia Química; Física; Letras – ling. adicionais Letras - português Matemática; Música; Química	164
CAÇAPAVA DO SUL	CIÊNCIAS EXATAS E DA TERRA	Ciências Exatas; Engenharia Ambiental e Sanitária; Geofísica; Geologia; Mineração.	65
DOM PEDRITO	CIÊNCIAS AGRÁRIAS EDUCAÇÃO	Agronegócio; Ciências da Natureza; Educação no Campo; Enologia; Zootecnia.	66
ITAQUI	CIÊNCIAS AGRÁRIAS EXATAS E NUTRIÇÃO	Agronomia; Ciência e Tecnologia de Alimentos; Engenharia de Agrimensura; Interdisciplinar em Ciência e Tecnologia; Matemática; Nutrição.	85
JAGUARÃO	CIÊNCIAS HUMANAS LINGUAGENS	Gestão de Turismo; História; Letras – Português/EaD Letras – Port./Espanhol Pedagogia – UAB Pedagogia Produção e Política Cultural	70

SANTANA DO LIVRAMENTO	CIÊNCIAS JURÍCAS ECONÔMICAS	Administração; Adm. Pública - UAB Ciências Econômicas; Direito; Gestão Pública; Relações Internacionais	67
SÃO BORJA	CIÊNCIAS HUMANAS CIÊNCIAS SOCIAIS	Ciências Humanas; Ciências Sociais Ciência Política; Com. Social - P.P Direito; Geografia - UAB Jornalismo Relações Públicas; Serviço Social.	71
SÃO GABRIEL	CIÊNCIAS BIOLÓGICAS	Biotecnologia; Ciências Biológicas – Bal.; Ciências Biológicas – Lic.; Engenharia Florestal; Gestão Ambiental	61
URUGUAIANA	CIÊNCIAS DA SAÚDE EDUCAÇÃO	Aquicultura; Ciências da Natureza; Educação Física; Enfermagem; Farmácia; Fisioterapia; Medicina; Medicina Veterinária.	172
TOTAL			922

Fonte: dados abertos da Unipampa/Pesquisa Direta (2018)
Produção das próprias autoras.

(Tabela 2) – Quadro geral docente com recorte de gênero e raça

CAMPI	TOTAL DOCENTE	HOMENS	MULHERES	HOMENS NEGROS	MULHERES NEGRAS
ALEGRETE	101	81	20	3	1
BAGÉ	164	86	78	7	2
CAÇAPAVA DO SUL	65	41	24	1	0
DOM PEDRITO	66	29	37	1	2
ITAQUI	85	45	40	1	2
JAGUARÃO	70	23	47	2	7
SANTANA DO LIVRAMENTO	67	34	33	3	0
SÃO BORJA	71	32	39	2	5
SÃO GABRIEL	61	37	24	1	0
URUGUAIANA	172	72	100	1	5

TOTAL	922	480	442	22	24
--------------	------------	------------	------------	-----------	-----------

Fonte: dados abertos da Unipampa/Pesquisa Direta (2018)
Produção das próprias autoras

Analisando o quadro docente em sua totalidade, conforme a tabela 2, observamos que, das(os) 922 professoras(es), 876 são brancas(os) e 46 são negras(os) o que equivale dizer que 95% do quadro docente da Unipampa é ocupado por professoras(es) brancas(os). Esses dados comparados com os estudos de Carvalho (2006), que aponta que das(os) 18.400 professoras(es) das principais universidades do país, apenas 70 eram negras(os), ou seja, 99,6% de docentes brancas(os) e apenas 0,4% de docentes negro(a)s. Já o estudo de Gonçalves e Ambar (2015), relata que no contexto da Universidade Federal de São Paulo com mais de 200 professoras(es) apenas três são negras(os), mostrando o quanto o espaço acadêmico constitui-se como hegemonicamente branco, um retrato que persiste no contexto universitário brasileiro.

Tais números também corroboram com os dados nacionais apresentados pelo Inep (2017), uma vez que as vagas ocupadas por professoras(es) negras(os) de nível superior chegam a apenas 16%. Como podemos constatar, o corpo docente do ensino superior continua predominantemente branco o que é um importante indicativo da resistência do meio acadêmico em romper com as desigualdades raciais, ou seja, continuamos imersos no confinamento racial do mundo acadêmico.

Ao explicitar esses dados, não podemos desconsiderar a configuração racial presente neste quadro docente, uma vez que,

Podemos falar aqui, para não esvaziar a palavra “racismo”, de uma situação de confinamento racial vivida por nós, docentes das universidades públicas brasileiras. Se não somos diretamente responsáveis por essa exclusão, nem nos sentimos coniventes com a sua reprodução, então admitamos, pelo menos, para iniciar uma reflexão crítica, que temos sido forçados a desenvolver nossas atividades dentro de um regime de confinamento racial que herdamos das gerações passadas de acadêmicos. (CARVALHO, 2006, p. 92).

Nesta perspectiva e como nos mostram os dados, mesmo num contexto pós-ações afirmativas o confinamento racial persiste, mas isso não diz respeito somente ao corpo docente negro, que enfrenta os mecanismos de silenciamento, invisibilidades e

barreiras institucionais, também diz respeito às(aos) brancas(os), que em um país composto por 54,9% de negras(os), continuam sendo a maioria em espaços de poder e no meio acadêmico e não se questionam sobre isso. Como afirma Joselina da Silva e Maria Simone Euclides (2018, p. 52), espaços públicos e/ou privados “não estão imunes à lógica de diferenciação e desigualdades entre os indivíduos. Trata-se de ambientes onde a hierarquização e o distanciamento na espacialização passam a ser vistos de forma banalizada e natural”. Com isso, podemos inferir que este confinamento racial não ocorre somente no que tange a interlocução acadêmica, mas também à produção de conhecimento que acaba por ser marcada e legitimamente branca.

Ainda, a partir da tabela 2, podemos problematizar como a intersecção de gênero e raça produzidas, num contexto social de opressões e oportunidades, posicionam as(os) professoras(es) de ensino superior. Além disso, temos poucas produções teóricas que consideram em sua análise a articulação desses marcadores, como afirma Brito (2017, p. 1-2) “estudos realizados sobre mulheres e educação no Brasil pouco se preocupam em incluir a variável raça nos apontamentos”, e complementa que

As pesquisas indicam que os estudos sobre gênero têm avançado sistematicamente, nas últimas décadas do século XX, principalmente nos Estados Unidos e contribuído significativamente para compreensão dos múltiplos eixos da opressão feminina, porém o recorte enfatizando raça, etnia e classe, especialmente no que cerne as experiências vivenciadas pelos negros e negras no Brasil, não tem priorizado as diferenças raciais. O que faz dos estudos realizados serem abordados numa perspectiva parcial. (BRITO, 2017, p. 2).

Com isso, a tabela 2, que apresenta o delineamento do quadro docente em gênero e raça, mostra que 46% das vagas docentes são ocupadas por mulheres. Esses dados da Unipampa corroboram com o Censo da Educação Superior (INEP, 2017) o qual mostra que as mulheres ocupam aproximadamente 45% das vagas docentes nas universidades brasileiras. Entretanto, destas, apenas 5,4% são ocupadas por professoras negras. Em relação à presença masculina, o mesmo quadro é representado por um total de 54% de homens, onde apenas 4,6% são professores negros. Analisando tais dados numa perspectiva parcial, sem considerar a intersecção dos marcadores de gênero e raça, podemos considerar que existe um equilíbrio entre homens e mulheres no quadro de docentes, contudo ao lançarmos mão de tal

perspectiva percebemos que o equilíbrio existente em gênero mascara a desigualdade racial presente no contexto da docência no ensino superior.

Apoiadas em Judith Butler (2015, p. 21), compreendemos que a noção de gênero não se constitui de maneira consistente e coerente, ela “estabelece intersecções com modalidades raciais, classistas, étnicas, sexuais e regionais de identidades discursivamente constituídas”. Partindo deste entendimento, ao analisarmos o quadro docente percebemos que as mulheres estão inseridas na docência superior, entretanto, a questão que se coloca sobre este universo é: quem são essas mulheres? Para satisfazer este questionamento devemos considerar a intersecção dos marcadores de gênero e raça, visto que a categoria mulheres não é uma identidade comum à todas as mulheres. E, ao mesmo tempo, precisamos enfatizar a necessidade deste olhar na perspectiva interseccional visto que existe um equilíbrio no número de mulheres e homens, no entanto, ao estabelecermos o marcador racial o universo docente mostra-se majoritariamente branco composto por 95% de docentes brancas(os), como discutido anteriormente.

As(os) professoras(es) negras(os) representam 5% do universo docente da Unipampa, demarcando este cenário a partir da intersecção dos marcadores de gênero e raça percebemos a pequena porcentagem de diferença entre o número de professoras negras (5,4%) e de professores negros (4,6%). No entanto, analisando os lugares ocupados por essas(es) docentes percebemos que os cursos com maior status social, e considerados masculinos, ainda permanecem como áreas predominadas por homens, apesar da existência e resistência das mulheres (SILVA, 2012). De acordo com as tabelas 1 e 2, percebemos que dos 22 professores negros da Unipampa, 18 estão presentes em maior proporção nos campi com este perfil. Para ilustrar destacamos que no campus Alegrete, com cursos das áreas das Engenharias, há 3 professores negros; em Bagé, campus com cursos das áreas de Ciências Exatas e Linguagens, tem 7 professores negros; e em Santana do Livramento, com cursos das áreas das Ciências Jurídicas e Econômicas, há 3 professores negros. Já das 24 mulheres negras, 17 localizam-se nos campi com perfil como o do campus de Jaguarão (7), com cursos das áreas de Ciências Humanas e Linguagens; São Borja (5), com cursos nas áreas de Ciências Humanas e Ciências Sociais e em Uruguaiana (5), com cursos voltados para as áreas das Ciências da Saúde e Educação.

A partir desta leitura e estabelecendo conexões com o estudo de Angela Ernestina Cardoso de Brito (2017), que tange as pós-políticas afro-reparatórias sobre o processo de inserção das mulheres negras na docência do ensino superior na Universidade Federal da Bahia, podemos compor uma nova questão de análise, mesmo com a presença numérica superior das mulheres negras, os homens negros estão mais presentes nos cursos considerados masculinos. Em seu estudo Brito (2017) confirma que os homens negros estão presentes em maior número nas áreas do Direito (66%), enquanto as mulheres negras estão presentes em áreas das Ciências Humanas e Ciências Sociais (73%). Seguindo esses rastros, podemos constatar que há uma divisão de gênero e raça por área do conhecimento o que se acentua assim que tais marcadores são interseccionados.

Com isso, percebemos as operações das relações de gênero ainda em funcionamento em determinadas áreas do conhecimento. No caso do quadro docente geral da Unipampa nota-se esta polarização, ou seja, observa-se que as maiores taxas de participação masculina estão presentes nas áreas das Engenharias, seguida das Ciências Exatas, Ciências Jurídicas e Econômicas. Ao explicitarem a masculinização dessas áreas, Melo, Lastres e Marques (2004, p. 86) dizem que “isso está intimamente ligado à questão da engenharia ser um saber técnico historicamente dominado por homens”. O que nos leva a inferir que a demarcação dessas áreas como masculinas pode ser compreendida como efeito das relações de gênero historicamente construídas e legitimadas socialmente.

Consequentemente há, também, uma naturalização de áreas tidas como femininas, que com base em uma suposta “natureza delicada e sensível”, a mulher foi colocada em uma posição culturalmente inferior ao homem e “as funções que lhe conviriam seriam aquelas que sugerem o prolongamento das funções domésticas – ensino, cuidado e serviço” (BELTRÃO; TEIXEIRA, 2005, p. 144). Uma vez enraizadas no imaginário social, essas convenções de gênero¹⁵ tradicionais demarcaram as áreas consideradas femininas e, assim, perpassam os cursos com tais características. Podemos perceber esta operação das convenções de gênero nas áreas do conhecimento a partir das presenças acentuadas de docentes mulheres no campus de

¹⁵ Entendemos como Convenções de Gênero o “conjunto de valores e ideais relativos ao imaginário sexual disponíveis na cultura e compartilhados, a partir dos quais os seres sociais pautam as suas ações e concepções de mundo, reproduzem e recriam estas mesmas convenções e as suas práticas” (BONETTI, 2011, online).

Jaguarão, com cursos das áreas das Ciências Humanas e Linguagens, que com 67% de mulheres tem o maior contingente de mulheres negras (15%); e o campus de Uruguaiana, com cursos do campo da educação e saúde, que com 58% de docentes mulheres tem a terceira maior concentração de professoras negras (5%).

Esses dados nos alertam para uma desigualdade de gênero e raça existente e bem marcada no universo científico hegemonicamente branco e, com isso, nos mostram que as diferenças existentes entre as convenções de gênero socialmente atribuídas às mulheres e aos homens também estão presentes nas diversas áreas do conhecimento. Considerando os marcadores de gênero e raça presentes nos achados desta pesquisa, é possível constatar que o campo científico é fortemente marcado pela imbricação do sexismo e racismo e ainda permeado pela falsa ideia de que fazer ciência é um privilégio branco.

Pensares conclusivos

*a representatividade é vital
sem ela a borboleta
rodeada por um grupo de mariposas
incapaz de ver a si mesma
vai continuar tentando ser mariposa*
Rupi Kaur (2018, p. 239)

Diante dos achados desta pesquisa é essencial falarmos de representatividade, visto que não há representação significativa de professoras(es) negras(os) no corpo docente do ensino superior e, mesmo com a presença das mulheres em muitas áreas, essa representação não ultrapassa a barreira do gênero delimitada pelas áreas do conhecimento consideradas masculinas. A representatividade nesses espaços, historicamente negados às mulheres e negras(os), é essencial para o fortalecimento de identidades raciais e de gênero, pois enxergar-se e encontrar seus pares em espaços que historicamente não nos era permitido é um importante caminho para a emancipação e resistência contra o racismo e sexismo presentes no contexto acadêmico.

Percorrendo o caminho de invisibilidade de negras(os) no campo educacional brasileiro e compreendendo a estruturação da sociedade, percebemos que o fenômeno de confinamento racial explicita-se diante do quadro docente da Unipampa. Considerando as políticas afro-reparatórias e a implementação de uma universidade pública no interior do estado do Rio Grande do Sul o perfil docente que a Unipampa

apresenta não difere das demais universidades dos grandes centros do país, ou seja, quadro docente branco com predominância masculina em áreas do conhecimento consideradas masculinas e predominância feminina em áreas consideradas femininas.

Ainda que se possa observar uma ampliação de professoras(es) negras(os) no ensino superior, não podemos deixar de problematizar que o espaço acadêmico é hegemonicamente branco, com isso, legitima discursos e produz conhecimentos alicerçados em uma estrutura que segrega os sujeitos negros e confina seus saberes. Os dados apresentados nesta pesquisa subsidiam outras questões que necessitam de investigação e problematização, assim como alertam sobre a necessidade de se repensar a intencionalidade das cotas para concursos públicos, visto que os números apresentados não compactuam com as políticas de ações afirmativas, tão pouco com os objetivos do PDI da universidade.

O que nos remete a pensar: Para além das políticas afro-reparatórias que estratégias seriam possíveis para o rompimento deste contexto acadêmico que ainda segrega racialmente? Por que persiste a masculinização e feminilização das áreas de conhecimento? Quem sabe possamos iniciar admitindo a existência de mecanismos de confinamento racial que estruturam esse contexto, descortinando o sexismo e o racismo deste universo acadêmico para assim ampliarmos as discussões das políticas afro-reparatórias que garantam além de ingresso e permanência, mas que possibilitem o sucesso na graduação e na pós-graduação.

Destacamos que estes achados nos mostram mais do que a ausência de professoras(es) negras(os) no ensino superior, “trata-se de uma ausência reificada pelos órgãos públicos e, de certa forma não questionada e problematizada” (SILVA; EUCLIDES, 2018, p. 54). Com isso, ressaltamos a importância da perspectiva da interseccionalidade ao considerarmos a articulação dos marcadores de gênero e raça para os olhares desta pesquisa, uma vez que os dados encontrados no quadro docente revelam um perfil hegemonicamente branco e uma polarização das áreas do conhecimento.

Com isso, salientamos a necessidade de produção de dados que colaborem para compreensão e problematização deste cenário, pois na realização desta pesquisa nos deparamos com a falta de dados gerais com o recorte de raça e gênero articulados, com a inexistência de qualquer recorte racial e/ou de gênero nos quadros docentes da instituição, autodeclaração racial não pública no CL, poucas produções

teóricas sobre a negras(os) na docência superior pública, entre outras questões. Destarte, ressaltamos a necessidade de reconfiguração dos quadros docentes das instituições para que delimitem quem são as(os) docentes que constroem e colaboraram com a produção de conhecimento e, assim, mostrem as presenças negras no seu corpo docente.

Referências

ANGROSINO, M. **Etnografia e observação participante**. Coleção Pesquisa qualitativa. Porto Alegre: Artmed, 2009.

BELTRÃO, K. I.; TEXEIRA, M. Cor e gênero na seletividade das carreiras universitárias. In. SOARES, et al (orgs). **Os mecanismos de discriminação racial nas escolas brasileiras**. Rio de Janeiro: Ipea, 2005. p. 51 – 201.

BONETTI, A. de L. Gênero, poder e feminismos: as arapiracas pernambucanas e os sentidos de gênero da política feminista. **Labrys**, julho/dez. 2011. Disponível em: <http://www.labrys.net.br/labrys20/brasil/aline.htm>. Acesso em: 10 mar. 2018.

_____. **Marcadores da diferença, interseccionalidades e a produção de alteridades nos processos educativos e de socialização. Projeto de pesquisa – PROPI**, Universidade Federal do Pampa, 2017.

BUTLER, J. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. **Coleção Sujeito & História**. 8a ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

BRITO, A. E. C.de. Professoras negras na Universidade Federal da Bahia-UFBA: cor, status e desempenho. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress** (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017.

CAF - Coordenadoria de Ações Afirmativas da Unipampa. **Missão**. Universidade Federal do Pampa, Online. Disponível em: <http://porteiras.s.unipampa.edu.br/caf/> Acesso em: 10 jan. 2019.

CARVALHO, J. J. de. O Confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro. **Revista USP**. São Paulo, n.68, p. 88-103, dezembro/fevereiro 2005-2006.

CHAUI, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**. n. 24 - p. 5-15. Set /Out /Nov /Dez 2003.

CRENSHAW, K. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, n. 10, p. 171-188, 2002.

EBC. (Agência Brasil). **Cotas foram revolução silenciosa no Brasil**. 2018. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2018-05/cotas-foram-revolucao-silenciosa-no-brasil-afirma-especialista> Acesso em: 30 abr. 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES, R.; AMBAR, G. A questão racial, a universidade e a (in)consciência negra. **Lutas Sociais**, São Paulo, vol.19 n.34, p.202-213, jan./jun. 2015.

GOMES, N. L. Movimento negro e educação: ressignificando e politizando a raça. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 33, n. 120, p. 727-744, jul.-set. 2012.

_____. **O Movimento Negro educador**: saberes construídos nas lutas por emancipação. 1. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatística de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudos e pesquisas, n. 38. Brasília: IBGE, 2018.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (et al.). **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4. ed. - Brasília: Ipea, 2011.

IPEA; FBSP.(et. al.) **Atlas da violência 2018**. Brasília: Ipea,2018. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/180604_atlas_da_violencia_2018.pdf. Acesso em: 12 dez. 2018.

KAUR, R. **O que o sol faz com as flores**. São Paulo: Planeta Brasil, 2018.

MELO, H. P. de. LASTRES, H. M. M. MARQUES, T. C. de N. Gênero no Sistema de Ciência, Tecnologia e Inovação no Brasil. **Revista Gênero**, vol. 4, n. 2, p. 73-94. Niterói, RJ: 2004.

OSÓRIO, R. G. **O sistema classificatório de “cor e raça” do IBGE**. Rio de Janeiro: Ipea, 2003. 50 p. (Texto para Discussão, n. 996).

SILVA, F. F. da. **Mulheres na Ciência**: vozes, tempos, lugares e trajetórias. Tese (Doutorado em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde) – Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2012.

SILVA, J. da. EUCLIDES, M. S. Falando de gênero, raça e educação: trajetórias de professoras doutoras negras de universidades públicas dos estados do Ceará e do Rio de Janeiro (Brasil). **Educar em Revista**. Curitiba, Brasil, v. 34, n. 70, p. 51 – 66. jul/ago. 2018.

SILVA, J. da. Doutoradas professoras negras: o que nos dizem os indicadores oficiais. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 28, n. 1, 19-36, jan/jun. 2010.

UNIPAMPA, **Plano de Desenvolvimento Institucional 2014 – 2018**. Bagé: Universidade Federal do Pampa, 2013.

VIANNA, A. Etnografando documentos: uma antropóloga em meio a processos judiciais. In. CASTILHO, Sergio Ricardo R.; LIMA, Antonio Carlos de S.; TEIXEIRA, Carla Costa. (orgs). **Antropologia das práticas de poder**: reflexões etnográficas entre burocratas, elites e corporações. Rio de Janeiro: Contra Capa, 2014. p. 43-70.

Race and Gender in the teaching staff of the Federal University of Pampa

ABSTRACT: The article proposes to problematize the teacher profile of the Federal University of Pampa, from the intersection of gender and race. For that, we adopted as a methodological proposal the ethnography of documents in order to analyze university data and those registered in the lattes curriculum of the teachers. The analysis showed that the faculty is mostly white and with areas of knowledge considered female occupied predominantly by and women areas considered masculine occupied by men. These data portray the low representativeness of black in the of the institution and also the persistence of the gender dichotomy in the areas of knowledge, which shows the resistance of the academic environment to break with racial and gender inequalities.

Keywords: Higher education. Race. Gender. Teaching. Intersectionality.

Raza y Género en lo cuerpo docente de la Universidad Federal de Pampa

RESUMEN: El artículo propone problematizar el perfil del docente de la Universidad Federal de Pampa, desde la intersección de género y raza. Para ello, adoptamos como propuesta metodológica la etnografía de los documentos para analizar los datos universitarios y los registrados en el currículum de los docentes. El análisis mostró que la facultad es principalmente blanca y con áreas de conocimiento consideradas femeninas ocupadas predominantemente por mujeres y areas considerados masculinas ocupados por hombres. Estos datos muestran la baja representatividad negra en la facultad de la institución y también la persistencia de la dicotomía de género en las áreas de conocimiento, lo que muestra la resistencia del entorno académico a romper con las desigualdades raciales y de género.

Palabras clave: Enseñanza superior. Raza. Género. Docencia. Interseccionalidad.

MANUSCRITO 1

“COTA NÃO É ESMOLA¹⁶”: UMA ANÁLISE DOS EDITAIS PARA INGRESSO DOCENTE NA UNIPAMPA EM CONSONÂNCIA COM A LEI 12.990/2014

Resumo: Este estudo tem por objetivo investigar a aplicação da lei 12.990/2014 nos editais de ingresso docente da Unipampa, bem como analisar a procura pelas cotas raciais nesses concursos e o ingresso de negras(os) via cotas raciais. Para tanto, adotamos a etnografia de documentos para mapear 74 editais de ingresso para docência superior na instituição, no período de 2014 a 2018. Tal análise confirmou que a instituição se adequa a lei 12.990/2014, reservando 20% das vagas ofertadas para candidatas(os) autodeclaradas(os) negras(os), em cada um de seus editais. No entanto, revelou que as reservas de cotas raciais não estão sendo procuradas na proporção de sua oferta e que as(os) candidatas(os) que as procuram não avançam nas etapas do concurso obtendo 12% de aprovação. Com este cenário, podemos associar a baixa procura das vagas com o percentual de aprovação via cotas raciais, revelados por este estudo, e inferir que estes podem ser fatores que contribuem para o número reduzido de professoras(es) negras(os) no quadro da instituição. Tal realidade nos provoca a tomada de consciência em fomentar a importância das políticas redistributivas para a promoção e acesso da população negra nos espaços historicamente permeados pelo racismo.

Palavras-chave: Cotas raciais. Concurso Público. Universidade. Raça. Gênero.

“QUOTA IS NOT ALMS”: AN ANALYSIS OF PUBLIC NOTES FOR TEACHING ENTRY AT UNIPAMPA IN ACCORDANCE WITH LAW 12.990 / 2014

Abstract: This study aims to investigate the application of Law 12,990 / 2014 in Unipampa teaching admission notices, as well as to analyze the demand for racial quotas in these contests and the admission of black via racial quotas. To this end, we adopted the ethnography of documents to map 74 calls for admission to higher education at the institution, from 2014 to 2018. Such analysis confirmed that the institution is in compliance with Law 12,990 / 2014, reserving 20% of the vacancies offered to candidates (self-declared black in each of their public notices. However, he revealed that racial quota reservations are not being sought in proportion to his offer and that the candidates who seek them do not advance in the stages of the contest obtaining 12% approval. With this scenario, we can associate the low demand for vacancies with the percentage of approval via racial quotas, revealed by this study, and infer that these may be factors that contribute to the reduced number of black teachers (s) in the framework of the institution. This reality causes us to become aware of promoting the importance of redistributive policies for the promotion and access of the black population in spaces historically permeate by racism.

Keywords: Racial quotas. Civil service examination. University. Race. Gender.

Inquietações iniciais

¹⁶ O título tem como referência a música da compositora e cantora Bia Ferreira “Cota Não É Esmola”.

A problematização do presente texto parte da análise dos editais de concurso docente da Universidade Federal do Pampa (Unipampa), um contexto com um quadro de 922 docentes, onde 46 são professoras(es) negras(os) , o que corresponde a 5% de docentes negras(os), ou seja, uma instituição com corpo docente hegemonicamente branco (SOARES; SILVA, 2019). Considerando os resultados do estudo de Soares e Silva (2019), que investigou o perfil docente da Unipampa a partir dos marcadores de gênero e raça, algumas questões se colocam: a Unipampa tem, em seus editais de ingresso docente, ofertado reserva de vagas para candidatas(os) negras(os) como prevê a lei federal n. 12.990/2014? Candidatas(os) negras(os) tem procurado as reservas de vagas nesses concursos? O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da universidade alinha-se com a lei 12.990/2014? A partir destas questões este trabalho vem investigar a aplicação da lei n. 12.990/2014, a procura das(os) candidatas(os) negras(os) pelas reservas de vagas raciais e o ingresso via reservas de vagas no âmbito dos editais de concursos públicos para ingresso na docência de nível superior da Unipampa.

Antes de seguirmos adiante, é necessário compreendermos que a lei n. 12.990/2014 é uma conquista da população negra, no âmbito das políticas afro-reparatórias, que reserva 20% das vagas em concurso público para candidatas(os) negras(os). Segundo, Mello e Resende (2019, p. 164), esta foi a “primeira lei federal a prever ação afirmativa fundada exclusivamente em critério de raça/cor no Brasil”, visto que a lei de cotas para ingresso de estudantes nas universidades e institutos federais (lei n. 12.711/2012) associa outros critérios de ordem socioeconômica ao pertencimento racial. Com isso, a lei n. 12.990/2014 constitui-se uma importante estratégia para o rompimento das desigualdades baseadas em hierarquias raciais que tange a sociedade brasileira e que perpassam o ambiente acadêmico.

O estudo de Mello e Resende (2019), que investigou editais de carreira docente de 63 universidades federais, enfatiza que as universidades não estão aplicando a reserva de vagas como prevê a lei n. 12.990/2014, seja por interpretação restritiva da lei ou por ofertarem número reduzido de vagas – já que a lei prevê o mínimo de três vagas no total para aplicação da reserva. Portanto, é essencial questionarmos se as medidas de combate à desigualdade racial e pela promoção da diversidade nos ambientes universitários estão sendo cumpridas. Por outro lado, parte da sociedade

ainda questiona a necessidade destas políticas, uma vez que envolta pelo discurso do mérito não compreende que o debate é sobre oportunidades. Para colaborar com este debate, a fim de romper com esta lógica meritória, é necessário compreendermos que “por causa do racismo estrutural a população negra tem menos condições de acesso a uma educação de qualidade” (RIBEIRO, 2019, p. 41) o que se reflete no campo do emprego e renda, por exemplo. Ainda, corroborando com Djamila Ribeiro (2019), este pensamento está intimamente ligado ao fato das pessoas brancas não questionarem os seus privilégios históricos e acharem que as vagas no ensino superior são suas por direito e isto as faz entender as cotas como esmola.

Neste contexto de reflexão, o artigo abrangerá inicialmente sobre o lugar das(os) negras(os) na sociedade brasileira com vistas a demonstrar a necessidade das políticas afro-reparatórias ilustrando em números que o debate é sobre oportunidades. Logo, analisaremos os editais de ingresso docente da Unipampa problematizando não só a aplicação da reserva de vagas a partir da lei federal, mas lançando olhares sobre sua procura, posterior ingresso na carreira docente por cotas raciais e, numa perspectiva de gênero e raça, quem são as(os) candidatas(os) negras(os) que ingressam na docência superior via reserva de vagas raciais. Por fim, teceremos considerações a fim de enfatizar a importância de estratégias que visem o enegrecer do quadro docente da universidade.

Por que lei de cotas? a população negra na sociedade brasileira

Composta por 56,10% de pessoas autodeclaradas(os) negras(os), categoria que inclui pretas(os) e pardas(os), a população negra é a maioria na sociedade brasileira, no entanto, essa superioridade numérica não se reflete no campo social (IBGE, 2019). Partindo desta compreensão, não podemos pensar a estrutura social como um campo onde todas e todos têm direitos e oportunidades de maneira igualitária, seja para usufruir de direitos básicos como saúde, lazer, saneamento básico e educação; seja para ingressar no mercado de trabalho e/ou consumir bens e serviços. Uma vez que a sociedade brasileira, estruturada a partir de bases racistas, legitimou discursos de inferioridade biológica da população negra, ideais de branqueamento e teorias racistas e, com isso, construiu desigualdades e abismos nas relações sociais. (JACCOUD, 2008; RIBEIRO, 2019).

Percebemos que aqueles que administraram o Brasil desde a colônia traçaram um projeto de sociedade onde a população negra não faria parte, a saber, havia um projeto nacional de embranquecimento sustentando o processo de organização social e política a partir do ideal de branqueamento e da ideologia da democracia racial, o qual afirmava que somente um país branco seria capaz de desenvolver-se e consolidar-se como nação (JACCOUD, 2008; RIBEIRO, 2010; ROMANELLI, 2010).

Com isso, fica evidente que a educação, constituída e legitimada no discurso do colonizador, não era para a população que transgredia as cores brancas daquela nação idealizada. Com todos os processos e tentativas de branqueamento o racismo ganha força e potencializa-se na estrutura da sociedade produzindo desigualdades baseadas em hierarquias raciais. Desta forma, compreendemos o racismo como estrutura fundamental que integra a organização econômica e política da sociedade, ou seja, “o racismo como processo histórico e político, cria as condições sociais para que direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática” (ALMEIDA, 2019, p. 51).

Num contexto democrático, podemos perceber a operação do racismo estrutural na sociedade brasileira, onde a desigualdade racial é exposta no mercado de trabalho, na distribuição de renda, nos mapas da violência, nos dados da população carcerária, nos índices educacionais da educação básica e educação superior.

De acordo com os dados do estudo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, do IBGE, a população negra desempregada correspondia a 64,2%, além de ser a população que mais sofre com o campo da informalidade que vem crescendo no Brasil nos últimos anos (IBGE, 2019a). Segundo o IBGE o rendimento médio domiciliar per capita de negras(os) era de R\$ 934,00 no ano de 2018, enquanto as(os) brancas(os) ganhavam em média R\$ 1.846,00. Dados que se refletem nas condições econômicas e sociais da população negra, visto que 32,9% desta população vive na pobreza e 8,8% na extrema pobreza, em contraposição a 15,4% e 3,6% de brancas(os) encontram-se nas mesmas situações, respectivamente (IBGE, 2019a).

Segundo o Atlas da Violência, no ano de 2017, 75% das pessoas assassinadas no país eram negras. A chance de um jovem negro ser assassinado no Brasil é 2,5 vezes maior do que a de um jovem branco. Em um período de 10 anos, 2007 a 2017, o Brasil se tornou um país com mais potencial de morte para negros, a taxa de homicídio

cresceu 33%. Ou seja, os negros são os que mais morrem e também são os que têm as mortes mais violentas. (IPEA, FBSP, 2019).

Ainda, de acordo com o Atlas da Violência, as mulheres negras são as vítimas mais recorrentes de homicídio, entre o mesmo período de 2007 a 2017, o assassinato de mulheres negras cresceu 29,9%, enquanto o homicídio de mulheres não negras cresceu 4,5% (IPEA, FBSP, 2019). Considerando as taxas de feminicídio, o Anuário Brasileiro de Segurança Pública revela que 61% das vítimas de feminicídio são mulheres negras, isto mostra que as mulheres negras são o principal grupo de risco nos casos de feminicídio no Brasil (FBSP, 2019).

A população negra também é maioria no sistema carcerário brasileiro, o Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias aponta que 61,6% dos presos no país são negros (BRASIL, 2019). O levantamento mostra, ainda, que a maior parte dos presos no Brasil são jovens negros e com baixa escolaridade. Os crimes que mais levam a prisões são roubo e tráfico de drogas. De acordo com a pesquisadora Juliana Borges (2019), a população feminina aumentou nos presídios 564% no período de 2006 a 2014, colocando o Brasil em 5º no ranking dos países que mais encarceram no mundo. A pesquisadora nos alerta que 67% das mulheres encarceradas são negras e 50% são jovens. Tais dados nos mostram o viés punitivista e racista do nosso sistema de justiça.

Quando se trata de educação a população negra encontra-se ainda em desvantagens, no ano de 2018 a taxa de analfabetismo chegou a 9,1% entre pessoas negras de 15 anos ou mais, enquanto para a população não negra essa taxa foi de 3,9% (IBGE, 2019a). De acordo com o Anuário Brasileiro da Educação Básica, organizado pela ONG Todos Pela Educação (2019), entre a população de 18 a 29 anos, a taxa média de escolarização é de 10,8% para negras(os) e 12,1% para brancas(os). Na proporção de pessoas de 25 anos ou mais que tem o ensino médio completo a população negra corresponde a 40,3%, já a população não negra corresponde a 55,8%. Quando se trata de ensino superior o estudo Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil (IBGE, 2019a) aponta que, em 2018, as(os) estudantes negras(os) pela primeira vez compõe a maioria (50,3%) nas instituições públicas de ensino superior. Diante disto, é importante observar que a proporção de estudantes de 18 a 24 anos negras(os) cursando o ensino superior em 2018 chegou a

55,6%, ainda abaixo dos 78,8% de estudantes brancas(os) da mesma faixa etária e no mesmo nível de ensino.

Ao perpassarmos os quadros docentes da educação de nível superior, os microdados do Inep (BRASIL, 2017) revelam que 16% das(os) docentes se autodeclararam negras(os). Este quadro ainda evidencia a falta de representatividade negra conforme variam os níveis de especialização, quanto ao título de mestrado e doutorado das(os) docentes negras(os). Segundo o Inep (BRASIL, 2017) do total de docentes com nível de mestrado, 23% são negras(os), representatividade que cai para 17,6% de docentes negras(os) com doutorado. O que nos revela que conforme o nível de escolaridade e acadêmico a presença de negras(os) é reduzida.

Ainda, quando olhamos para a docência de ensino superior a participação feminina chega a 45% de docentes na educação superior (BRASIL, 2017). Porém, ao articularmos os marcadores de gênero e raça, esta representação cai para 14% de mulheres negras inseridas nos quadros docentes da educação de ensino superior (NOGUEIRA, 2017), e, este quadro, se reduz ainda ao olharmos para as professoras negras doutoras nos quadros da pós-graduação, pois estas representam apenas 0,4% do corpo docente da pós-graduação no país (BRASIL, 2017). Portanto, mesmo com presença significativamente superior de estudantes negras(os) na graduação, não temos o que comemorar, mas precisamos continuar problematizando as desigualdades a fim de ocupar estes espaços historicamente negados.

No entanto, como afirma Djamila Ribeiro, “é preciso identificar os mitos que fundam as peculiaridades do sistema de opressão operado aqui” (2019, p. 18), uma vez que esta análise da sociedade brasileira não é de fácil compreensão e percepção. Mitos e discursos hegemônicos são reproduzidos nos meios de comunicação, nas escolas, nas universidades, nos materiais didáticos a todo o momento para nos instituir como uma democracia que naturaliza uma miscigenação forçada e nos legitima como uma sociedade de relações raciais harmônicas onde inexistente o racismo.

Tendo em vista que a educação é uma das ferramentas para emancipação do sujeito, uma série de medidas adotadas pelo estado brasileiro a partir dos anos 2000 com o objetivo de ampliar e democratizar o acesso ao ensino superior, no que tange a rede pública: a institucionalização do sistema de cotas, que reserva vagas a candidatas(os) de determinados grupos populacionais; o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni) e o Sistema de

Seleção Unificada (SiSU); e, na rede privada, a expansão dos financiamentos estudantis, como o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) e o Programa Universidade para Todos (Prouni).

No entanto, dentro do cenário político precisamos entender que tais ações e medidas são conquistas de incessantes lutas e reivindicações dos movimentos sociais, ou seja, nada foi dado e/ou surgiu sem prévio estudo e debate (NUNES, 2013; ROSA, 2016; GOMES, 2017). Esta reflexão é para que não esqueçamos, na atual conjuntura política, que os movimentos sociais são os principais responsáveis pelas conquistas de política públicas que colaboram com o enfrentamento das desigualdades. Neste contexto, vale ressaltar a luta por emancipação do Movimento Social Negro através da ação política e da educação, as quais abriram caminhos para importantes conquistas sócio-políticas no âmbito educacional.

A educação é o campo escolhido para as reflexões aqui realizadas devido ao fato de ser um direito social, arduamente conquistado pelos grupos não hegemônicos do Brasil e que durante muito tempo foi sistematicamente negado aos negros e às negras brasileiros. Na luta pela superação desse quadro de negação de direitos e invisibilização da história e da presença de um coletivo étnico-racial que participou e participa ativamente da construção do país, o Movimento Negro, por meio de suas principais lideranças e das ações de seus militantes, elegeu e destacou a educação como um importante espaço-tempo passível de intervenção e de emancipação social, mesmo em meio às ondas de regulação conservadora e da violência capitalista. (GOMES, 2017, p. 25)

Assim, ao entender a educação da população negra como um direito conquistado pelo Movimento Negro, precisamos ressaltar as conquistas de políticas afro-reparatórias no que concerne a educação. Conforme Waldemir Rosa (2016), as principais iniciativas de políticas afro-reparatórias encontram-se no âmbito das valorativas ou afirmativas e das redistributivas.

As políticas valorativas ou afirmativas têm como objetivo promover uma valorização da contribuição dos povos africanos como marcos civilizatórios para a construção dos estados nacionais, enquanto as políticas redistributivas são aquelas que visam a redistribuição de bens e posições sociais com o intuito de promover uma mobilidade social vertical ascendente dos grupos discriminados (ROSA, 2016, p. 34).

Nesta perspectiva, entendemos a lei n. 12.990/2014 enquanto uma política redistributiva, visto que reserva 20% das vagas em concursos públicos para negras(os)

e isto colabora diretamente com sua mobilidade social, haja visto as desigualdades nas oportunidades enfrentadas pelas(os) negras(os).

Conforme os dados apresentados, percebemos a condição desigual que vive a população negra na sociedade brasileira. Assim, frente a uma sociedade que nega o racismo, a população negra cria estratégias de superação para que possa existir e resistir em meio ao histórico de marginalização, seja por meio da arte, mostrando que o povo negro é cultura; seja pelo resgate da autoestima, empoderando meninas(os) negras(os) a reconhecerem seus traços e suas belezas; seja pela educação política que abriu caminhos para que a população negra brasileira conhecesse sua história por outros olhares e discursos nos bancos escolares e fora deles.

É desta forma que ressaltamos a importância das políticas afro-reparatórias, pois uma vez que a(o) jovem negra(o) está a margem nas estatísticas da educação e do trabalho, isto se reflete nas demais condições socioeconômicas destes sujeitos ao longo de sua vida. E, vivendo numa sociedade racista, não terá as mesmas condições de concorrer a cargos públicos, de chefia, em espaços de poder e/ou a uma educação de qualidade, se as oportunidades continuarem desiguais. No entanto, não podemos atrelar esta condição ao discurso do mérito, pois o tratamento histórico dado à população negra não pode ser comparado ao da população branca, que mantém seus privilégios preservados e os naturaliza como esforço próprio. Portanto, dada as mazelas históricas enfrentadas pela população negra a política de cotas é fundamental para amenizar este quadro de desigualdades de oportunidades baseadas nas hierarquias raciais.

Dada a importância das políticas afro-reparatórias para o combate das desigualdades raciais na sociedade brasileira a lei de cotas inaugura possibilidades de ascensão para a população negra. No entanto, a ideia de ascensão desta população fez com que parte da sociedade questionasse a legitimidade e a constitucionalidade desta política. Tendo seus privilégios postos em cheque, sentindo seus lugares “de direito” ameaçados, a classe privilegiada reagiu. No ano de 2009, o Partido Democratas (DEM), através da apresentação da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADF 186), questionou a legitimidade da política de cotas para o ingresso de negras(os) nos cursos de graduação da Universidade de Brasília (UnB), que aderiu as cotas por iniciativa administrativa interna no ano de 2004 (ROSA, 2016). O DEM, via ADF, se colocou contra a implementação das cotas raciais na UnB,

defendendo o posicionamento de que raça não é fator de exclusão no Brasil, ou seja, negando o racismo. Entretanto, no ano de 2012, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) julgou, por unanimidade, improcedente a ADF do DEM que questionava a constitucionalidade do sistema de cotas (DEM, 2009; BRASIL 2012).

Nesse cenário de questionamentos legais das cotas, o Congresso Nacional recebeu a proposta para cotas em concursos públicos, em novembro de 2013, com o objetivo de regular o disposto no Estatuto da Igualdade Racial (lei 12.888/2010), que estabelece que o poder público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, incluídas as contratações no setor público (BRASIL, 2010). Assim, é sancionada em 9 de junho de 2014 a lei 12.990/2014, a qual reserva a candidatas(os) negras(os) 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos da administração pública federal, nos três níveis de poder, pelo prazo de dez anos (BRASIL, 2014).

Cotas raciais nos editais de concurso docente da Unipampa: uma análise do período de 2014 a 2018

Sancionada no ano de 2014, a lei 12.990/2014 completará seis (6) anos em vigor, desde então todas as universidades e institutos federais devem prever em seus editais a reserva de vagas para candidatas(os) negras(os) segundo alguns critérios prescritos na lei.

A lei estabelece que “a reserva de vagas será aplicada sempre que o número de vagas oferecidas no concurso público for igual ou superior a 3 (três)” (BRASIL, 2014) e que os editais deverão especificar o total de vagas que corresponderão às(aos) candidatas(os) negras(os). Ainda, sempre que ocorrer fracionamento das vagas e este for igual ou superior que cinco décimos (0,5) as vagas serão arredondadas para número inteiro subsequente. As vagas são reservadas a candidatas(os) que se autodeclarem pretas(os) ou pardas(os) no ato da inscrição do concurso, conforme o quesito raça ou cor utilizado pelo IBGE nos censos demográficos. Para o combate a qualquer tipo de fraude na autodeclaração é permitido procedimentos administrativos às instituições, assim como a ampla defesa é assegurada no caso de indeferimento da autodeclaração para às(aos) candidatas(os). (BRASIL, 2014)

Mello e Resende (2019) analisaram três mil editais de concursos para docentes em 63 universidades federais a fim de analisar a aplicação da lei n. 12.990/2014. A partir desta pesquisa, os autores nos alertam que mesmo com as normativas da lei os editais não tem uniformidade na sua aplicação, pois divergem na interpretação da lei e/ou ofertam número muito reduzido de vagas que segundo a lei não implica na reserva de vagas. Este estudo, com dados do período de 09.06.2014 a 31.01.2018, aponta que trinta e oito (38) instituições não atendem os 20% de reserva de vagas em seus concursos docentes, dezesseis (16) instituições não reservaram nenhuma vaga para candidatas(os) negras(os) e nove (9) instituições contemplam a reserva de 20% das vagas para candidatas(os) negras(os), sendo a Unipampa uma delas. No entanto, mesmo respeitando a lei 12.990/2014, estudo de Soares e Silva (2019) revela uma representação de 5% de docentes negras(os) no quadro docente da Unipampa, segundo mapeamento realizado no ano de 2018.

Nessa perspectiva, analisamos 74 editais para ingresso na docência superior, destes, 36 editais foram para carreira docente e 38 de processos seletivos para professoras(es) substitutas(os) da Unipampa. Para tanto, adotamos metodologicamente a etnografia de documentos a partir dos pressupostos de Adriana Vianna (2014), visto que a escrita e os documentos são tecnologias e objetos centrais nas burocracias e, assim, passam a ser também artefatos etnográficos especialmente rentáveis em pesquisas que, de alguma maneira, lidam com este tipo de organização. No caso deste estudo, tomamos como documentos os editais, instruções normativas e resoluções internas da instituição, ou seja, os registros que perpassavam as burocracias dos certames analisados. O universo desta pesquisa foi delimitado considerando os últimos cinco (5) anos a partir da data de promulgação da lei 12.990/2014, dia 09 de junho de 2014. Assim, a coleta e organização dos dados deram-se no período de agosto a novembro do ano de 2019, via portal de editais no site da instituição .

Ainda, cabe ressaltar que consideramos os editais de concurso público para carreira docente e também os processos seletivos para docentes substitutas(os), pois em seu quadro geral docente a Unipampa não diferencia as(os) professoras(es) de carreira e substitutas(os). Com isso, para as análises dos editais, consideramos o número geral de vagas ofertadas e o quantitativo de vagas reservadas para as(os) candidatas(os) negras(os), observando as decisões administrativas internas via

resoluções do Conselho Superior da Universidade (CONSUNI) para a normatização das reservas de vaga e os critérios estabelecidos na lei n. 12.990/2014 (Tabela 1). Após o mapeamento dos editais e levantamento das reservas de vagas raciais, procuramos notar se estas vagas estavam sendo procuradas por candidatas(os) negras(os) e se estas(es) avançavam nas etapas do concurso até edital de classificação final (Tabela 2).

Tabela 1
Editais do período de Junho de 2014 a Dezembro de 2018

Edital	Número do Edital	Número total de vagas	Reserva de vagas (número absoluto - %)		De acordo com a lei (20% - quantitativo fracionado)	
Ano 2014						
Carreira	253/2014	2	0	0	0,4	0
Carreira	257/2014	37	7	18,9%	7,4	7
Subst.	260/2014	26	5	19,2%	5,2	5
Total	3	65	12			

.../...

Como demonstra a tabela 1, durante o ano de 2014 a Unipampa passou a implementar a lei 12.990/2014, a partir do edital para carreira docente n. 253/2014 datado no mês de novembro. No entanto, mesmo tendo citado a lei, o edital n. 253/2014 não ofertou reserva de vagas, visto que o quantitativo de vagas ofertadas foi inferior a três, número abaixo da condição exigida para garantia de reserva de vagas conforme prevê a lei. Já os editais n. 257/2014 e 260/2014, com número de vagas superiores a três, destinaram vagas para as(os) candidatas(os) negras(os) atingindo o quantitativo previsto pela lei conforme demonstra tabela 1.

.../...

Edital	Número do Edital	Número total de vagas	Reserva de vagas (número absoluto - %)		De acordo com a lei (20% - quantitativo fracionado)	
Ano 2015						
Subst.	18/2015	4	1	25%	0,8	1
Carreira	27/2015	5	1	20%	1	1
Carreira	58/2015	17	3	17,6%	3,4	3
Subst.	64/2015	5	2	40%	1	1
Carreira	83/2015	8	2	25%	1,6	2
Subst.	86/2015	4	1	25%	0,8	1
Carreira	119/2015	10	2	20%	2	2
Subst.	128/2015	15	3	20%	3	3
Carreira	203/2015	11	2	18,2%	2,2	2
Subst.	205/2015	12	2	16,6%	2,4	2

Carreira	222/2015	6	1	16,6%	1,2	1
Subst.	228/2015	7	1	14,3%	1,4	1
Carreira	230/2015	19	4	21%	3,8	4
Carreira	285/2015	16	3	18,7%	3,2	3
Subst.	287/2015	10	2	20%	2	2
Total	15	149	30			

.../...

Considerando o ano de 2015, em que a lei 12.990/2014 já estava em vigor, analisamos os editais separadamente, observando as especificações de reservas de vagas para candidatas(os) negras(os) em cada edital. A partir desta análise, podemos inferir que dos 15 editais todos apresentaram mais de três vagas e, assim, todos conferiram reservas de vagas para candidatas(os) negras(os). Ainda, conforme distribuição da porcentagem por edital na tabela 1, mesmo tendo casos que não atingem os 20% estes estão de acordo com o quantitativo fracionado previsto na lei n. 12.990/2014.

Observando os documentos que normatizam as políticas internas da instituição, via portal institucional do Consuni, não há resoluções que regulamentam as reservas de vagas destinadas às(aos) candidatas(os) negras(os) para os editais de ingresso docente na Unipampa nos anos 2014 e 2015, todos os editais deste período citam a lei 12.990/2014 para estabelecer as reservas de vagas ou para justificar a falta delas. Este cenário se reconfigura a partir do ano de 2016, com o Edital de Condições Gerais n. 224/2016 , para os processos seletivos de professoras(es) substitutas(os); e o Edital de Condições Gerais n. 228/2016 , nos concursos para docentes de carreira; os quais orientam a abertura das inscrições para seleção de professoras(es) e estabelecem as reservas de vagas incluindo as diretrizes da lei 12.990/2014, além de demais providências.

Conforme podemos observar nos dados dos anos de 2016 e 2017 na tabela 1, período já regulamentado pelos Editais de Condições Gerais n. 224/2016 e n. 228/2016, os 18 editais de 2016 se adequam a lei de reservas de cotas para candidatas(os) negras(os), assim como os 23 editais do ano de 2017.

.../...

Edital	Número do Edital	Número total de vagas	Reserva de vagas (número absoluto – %)	De acordo com a lei (20% - quantitativo fracionado)		
Ano de 2016						
Subst.	09/2016	7	1	14,3%	1,4	1

Subst.	38/2016	4	1	25%	0,8	1
Carreira	43/2016	5	1	20%	1	1
Subst.	61/2016	4	1	25%	0,8	1
Subst.	110/2016	11	2	18,2%	2,2	2
Carreira	112/2016	13	3	23%	2,6	3
Carreira	117/2016	3	1	33,3%	0,6	1
Subst.	118/2016	9	2	22,2%	1,8	2
Carreira	120/2016	7	1	14,3%	1,4	1
Subst.	121/2016	7	1	14,3%	1,4	1
Carreira	123/2016	3	1	33,3%	0,6	1
Carreira	124/2016	2	0	0%	0,4	0
Carreira	238/2016	16	3	18,7%	3,2	3
Subst.	240/2016	14	3	21,4%	2,8	3
Subst.	303/2016	5	1	20%	1	1
Subst.	314/2016	5	1	20%	1	1
Carreira	378/2016	1	0	0%	0,2	0
Subst.	387/2016	9	2	22,2%	1,8	2
	18	125	25			
Ano 2017						
Subst.	20/2017	6	1	16,6%	1,2	1
Subst.	35/2017	5	1	20%	1	1
Carreira	72/2017	5	1	20%	1	1
Subst.	81/2017	8	2	25%	1,6	2
Carreira	114/2017	1	0	0%	0,2	0
Subst.	120/2017	3	1	33,3%	0,6	1
Carreira	131/2017	3	1	33,3%	0,6	1
Subst.	149/2017	2	0	0%	0,4	0
Carreira	172/2017	3	1	33,3%	0,6	1
Subst.	184/2017	2	0	0%	0,4	0
Subst.	196/2017	1	0	0%	0,2	0
Subst.	200/2017	3	1	33,3%	0,6	1
Subst.	208/2017	2	0	0%	0,4	0
Subst.	230/2017	3	1	0%	0,6	1
Subst.	251/2017	6	1	16,6%	1,2	1
Carreira	277/2017	4	1	25%	0,8	1
Subst.	287/2017	4	1	25%	0,8	1
Carreira	292/2017	3	1	33,3%	0,6	1
Subst.	306/2017	1	0	0%	0,2	0
Subst.	312/2017	4	1	25%	0,8	1
Carreira	318/2017	2	0	0%	0,4	0
Subst.	353/2017	4	1	25%	0,8	1
Carreira	354/2017	7	1	14,3%	1,4	1
	23	82	17			

.../...

Já no ano de 2018 a Unipampa, considerando a Portaria Normativa SEGEP/MPOG nº 04, de 06 de abril de 2018¹⁷ e a lei 12.990/2014, estabelece edital

¹⁷ Portaria que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração das(os) candidatas(os) negras(os) em concursos públicos. Disponível no endereço:

específico para nortear o provimento de vagas reservadas às(aos) candidatas(os) negras(os) para cargos de carreira e temporário. Assim, o Edital n. 168/2018¹⁸ de Condições Gerais para Provimento de vagas reservadas às(aos) candidatas(os) negras(os) em concursos públicos, que entrou em vigor no mês de maio do ano de 2018, nortearia as reservas de vagas a partir do edital para carreira docente n. 174/2018.

De acordo com os editais do ano de 2018, dispostos na tabela 1, já orientados pelo edital de condições gerais n. 168/2018, a instituição obedece às diretrizes previstas na lei 12.990/2014.

.../...

Edital	Número do Edital	Número total de vagas	Reserva de vagas (número absoluto - %)		De acordo com a lei (20% - quantitativo fracionado)	
Ano 2018						
Carreira	13/2018	4	1	25%	0,8	1
Carreira	16/2018	7	1	14,3%	1,4	1
Subst.	42/2018	13	3	23%	2,6	3
Subst.	53/2018	4	1	25%	0,8	1
Carreira	174/2018	3	1	33,3%	0,6	1
Subst.	189/2018	3	1	33,3%	0,6	1
Carreira	200/2018	7	1	14,3%	1,4	1
Carreira	202/2018	1	0	0%	0,2	0
Carreira	204/2018	1	0	0%	0,2	0
Subst.	205/2018	3	1	33,3%	0,6	1
Subst.	235/2018	6	1	16,6%	1,2	1
Carreira	315/2018	4	1	25%	0,8	1
Carreira	336/2018	4	1	25%	0,8	1
Carreira	343/2018	5	1	20%	1	1
Carreira	371/2018	1	0	0%	0,2	0
	15	66	14			14

Fonte: Portal de editais da Unipampa/ Produção: as autoras (2019)

A partir das análises realizadas nos 74 editais de ingresso docente, percebemos que a Unipampa tem contemplado a reserva de vagas para candidatas(os) negras(os) conforme prevê a lei n. 12.990/2014, ou seja, tem reservado 20% das vagas ofertadas em seus editais, respeitando o quantitativo fracionado como orienta a lei federal.

<<https://www.mdh.gov.br/biblioteca/igualdade-racial/portaria-normativa-no-4-2018-regulamenta-o-procedimento-de-heteroidentificacao-complementar-a-autodeclaracao-dos-candidatos-negros-em-concursos-publicos/view>>

¹⁸ Edital 168/2018 - Condições Gerais para Provimento de Vagas Reservadas aos Candidatos Negros em Concursos Públicos. Acesso em: <https://unipampa.edu.br/portal/edital-1682018-condicoes-gerais-para-provimento-de-vagas-reservadas-aos-candidatos-negros-em>

Com isso, buscamos identificar se estas vagas estavam sendo procuradas por candidatas(os) autodeclaradas(os) negras(os) e se estas(es) foram avançando nas etapas do processo seletivo até o resultado final para posterior ingresso no quadro docente da instituição (Tabela 2).

Tabela 2 – vagas por ano

Ano	Editais	Total de vagas	Cotas raciais			Número de inscrições	Cotas raciais	
			Total	Carreira	Subst.		Procura	Ingresso
2014	3	62	12	7	5	582	1	1
2015	15	149	30	18	12	1.706	5	4
2016	18	125	25	10	15	1.234	8	5
2017	23	82	17	6	11	780	17	1
2018	15	66	14	7	7	620	7	1
Total	74	484	98	48	50	4.922	38	12

Fonte: Portal de editais da Unipampa/ Produção: as autoras (2019)

Com os dados expostos, percebemos que o percentual de 20%, mesmo sendo obedecido e contemplado nos editais, pode não ser suficiente para a inclusão da diversidade no quadro docente da instituição, dado o quantitativo absoluto de vagas gerais (484) em comparação as vagas de cotas raciais (98) neste período de 5 anos. Outro dado que contribuiu para esta percepção é o número total de inscrições (4.922) em comparação ao total de inscrições via cotas raciais (38), as quais equivalem a 0,77% do total de inscrições realizadas nos concursos para ingresso docente na Unipampa.

Ainda, observando as 98 vagas reservadas às(aos) candidatas(os) negras(os), no período de novembro de 2014 a dezembro de 2018, podemos inferir que 38,7% das reservas de vagas raciais foram disputadas, ou seja, apenas 38 candidatas(os) se inscreveram por cotas raciais nos concursos da Unipampa deste período. Ao mesmo tempo, é importante destacar que nos editais do período de 2014, 2015 e em 7 (sete) dos 18 (dezoito) editais de 2016 não podemos quantificar o preenchimento total das reservas de vagas, pois neste período não houve divulgação da modalidade de inscrição das(os) candidatas(os) nas listas de homologação das inscrições que foram divulgadas, o que foi padronizado a partir do edital n. 240/2016, datado do mês de agosto/2016.

Tal padronização veio para a adequação dos certames da instituição a Orientação Normativa¹⁹ n. 3, no dia 2 de agosto de 2016, que estabelecia que todos os órgãos da administração pública deveriam prever nos editais de abertura os mecanismos para aferir a veracidade da autodeclaração racial, devendo ser considerados única e exclusivamente os critérios fenotípicos. Com isso, estabeleceu-se a comissão²⁰ de verificação das autodeclarações raciais, que segundo Georgina Helena Lima Nunes (2018):

Em um primeiro momento, uma comissão de verificação de autodeclaração só pode ser reconhecida dentro de um projeto afirmativo mais amplo que justifica a construção de critérios editoriais, metodologias, representatividades, enfim, de elementos que ritualizam este fazer comissional. Em segundo lugar, os motivos que desencadeiam este olhar atento às autodeclarações podem se resumir no receio de que as mesmas sejam ocupadas por quem não faz jus à política e, neste sentido, reedita as tensões de uma sociedade fortemente racializada que se esconde em discursos de democracia racial ou de uma insustentável dúvida acerca de quem é negro/a no Brasil. (NUNES, 2018, p. 12).

Frente a tais responsabilidades, as comissões de concursos da Unipampa começaram a organizar as listagens de homologação das inscrições, especificando e divulgando o tipo de modalidade de inscrição de cada candidata(o). No período entre 2016 e 2018 foi a normativa n. 3 que orientou a administração pública à reserva de vagas em concursos.

Mapeadas as reservas de vagas, nossos olhares se voltam para o ano de 2017, período com o maior número de editais lançados (23) e o único ano onde todas as reservas de vagas raciais tiveram procura. Porém, das(os) 17 candidatas(os) inscritas(os) por cotas raciais apenas uma pessoa foi listada nos resultados finais (etapa que nomeamos de ingresso), conforme mostra tabela 2, ou seja, apenas uma pessoa foi aprovada no concurso. Da mesma forma, no ano de 2018, das(os) sete inscritas(os) na modalidade de reserva de cotas raciais apenas uma pessoa foi classificada para ingresso.

¹⁹Orientação Normativa nº 3, de 1º de agosto de 2016, que dispõe sobre regras de aferição da veracidade da autodeclaração prestada por candidatos negros para fins do disposto na Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Disponível em:

http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/23376081/do1-2016-08-02-orientacao-normativa-n-3-de-1-de-agosto-de-2016-23375906

²⁰ De acordo com a normativa as comissões de verificação são instituídos de realizar o procedimento de heteroidentificação, confirmando ou não a veracidade da autodeclaração racial das(os) candidatas(os) dos certames.

É importante considerar que, da inscrição via reservas de vagas até a listagem de resultados finais, há etapas e procedimentos a seguir para prosseguimento no concurso, os quais dependem da qualificação das(os) candidatas(os) e de banca avaliadora constituída por docentes da área do concurso. Neste processo as(os) candidatas(os) são selecionadas(os), considerando critérios qualitativos e quantitativos, estabelecidos por edital e por banca avaliadora, e, é neste cenário, que muitas(os) candidatas(os) negras(os) não avançam.

A partir dessas observações lançamos nossos olhares a fim de mapear para além das reservas de vagas ofertadas, nesse sentido, procuramos acompanhar as etapas dos processos de concurso docente e analisar, também, as chamadas da comissão de averiguação de autodeclaração. Isto nos possibilitou verificar se as(os) candidatas(os) inscritas(os) via cotas raciais avançavam até a etapa da entrevista para averiguação de autodeclaração racial e se constavam na listagem de classificação final como aprovadas(os). Com tais dados produzimos a tabela 3, que demonstra o quantitativo de vagas anuais com a oferta de reserva de vagas e sua procura, bem como o número de entrevistas de cotas, chamada da comissão para aferição de autodeclaração racial, com o número de candidatas(os) aprovadas(os).

Tabela 3 – demonstrativo anual
Vagas gerais, reservas de vagas e aprovação via cotas raciais

Ano	Vagas		Reservas de vagas – cotas raciais			Entrevista de aferição racial		Ingresso docente por cotas
	Geral	Reserva	Inscritas(os)	Aprovação	Reprovação	Deferido	Indeferido	
2014	62	12	1	1	0	1	0	1
2015	149	30	5	4	0	4	0	4
2016	125	25	8	5	3	5	0	5
2017	85	17	17	2	15	1	1	1
2018	66	14	7	1	6	1	0	1
Total	484	98	38	13	25	12	1	12

Fonte: Portal de editais da Unipampa/ Produção: as autoras (2019)

Destacamos que no ano de 2015 uma pessoa inscrita inicialmente na reserva de vagas foi classificada em primeiro lugar na modalidade de ampla concorrência já na listagem dos resultados provisórios, e, assim, não houve chamamento da comissão de averiguação de autodeclaração neste processo. Desta forma, não a consideraremos como índice de reprovação e, da mesma forma, não consideramos seu ingresso pela reserva de cotas raciais, visto que seu ingresso se deu por ampla concorrência, como consta no edital de aprovação provisório e final.

Ainda, no ano de 2017 houve duas chamadas para entrevista de cotas raciais, no entanto, uma pessoa não compareceu na realização da entrevista. Com isso, entre as 13 chamadas para entrevista de aferição de autodeclaração racial, houve uma ausência e 12 deferimentos de autodeclaração racial. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), no seu estudo de “Políticas Sociais: acompanhamento e análise”

Os resultados das bancas confirmam aquilo que as pesquisas feitas pelo próprio IBGE para aferir o sistema de classificação racial vêm apontando nos últimos anos. Na Pesquisa das Características Étnico-Raciais da População (PCERP) de 2008, constatou-se que as diferenças entre auto e heteroclassificação são pequenas, tendendo a convergir, havendo apenas um viés de embranquecimento dos entrevistados pelos entrevistadores. (IPEA, 2019, p. 14)

Considerando os dados analisados é importante destacarmos a articulação entre gênero e raça que perpassa o total de aprovadas(os) no certame para ingresso docente. A partir das análises desde as listagens de homologação de inscrição podemos identificar 12 candidatas(os) negras(os) aprovados via reservas de vagas raciais, como demonstra a tabela 3. E, assim, com base na articulação com o marcador de gênero, podemos verificar que mulheres e homens ingressaram por cotas em concursos da Unipampa de maneiras diferentes.

Das 12 aprovações via reservas de vagas, 7 foram em editais para professoras(es) substitutas(os) e 5 para professoras(es) de carreira na Unipampa. Sendo a parcela de mulheres negras (8) superior ao ingresso de homens negros (4) na Unipampa, no período investigado. Porém, observamos que o ingresso das mulheres negras se deu em maior proporção (5) via processos seletivos, para atuação como professoras substitutas da instituição, enquanto os homens negros ingressaram em maior número (3) nos editais de carreira docente.

Considerando que para atuação como docentes de carreira no magistério superior as(os) candidatas(os) devem ter no mínimo o título de mestrado e que para atuação como professoras(es) substitutas(os) o nível de graduação já é admitido, percebemos maior concentração (7) de aprovações via cotas raciais nos processos seletivos para professoras(es) substitutas(os). Dado este que nos faz pensar quem são as pessoas que tem condições de concorrer às vagas que exigem o título de mestrado e/ou doutorado, já que a representatividade negra reduz conforme o nível de escolaridade aumenta.

Segundo o Censo da Educação Superior (BRASIL, 2017), no Brasil as mulheres negras com doutorado representam o percentual que não chega a 3%. Dado as desigualdades nas relações de poder, produto da imbricação do sexismo e racismo, as mulheres negras são atravessadas por dupla desvantagem. Joselina da Silva (2010) aponta que o racismo institucional, o qual se reflete na dificuldade de acesso às bolsas de iniciação científica, aprovação de projetos entre outras variações do racismo, impede a ascensão das doutoras professoras negras dentro das próprias instituições em que atuam.

Com isso, consideramos que o ingresso de mulheres negras via cotas raciais no quadro docente da Unipampa é uma forma de resistência frente as desigualdades raciais e de gênero que as atingem. Resistência, pois fazem dos espaços e instâncias de opressão baseados em gênero, raça e classe social onde transitam lugares de resistência e de exercício de poder. Enfrentando desta maneira colocam em operação o conceito de que resistência vem como prática emancipatória do sujeito, criando estratégias para transitar entre as verdades impostas nestes espaços (MENEGHEL, FARINA e RAMÃO, 2005).

Relacionando as 98 vagas reservadas às(aos) candidatas(os) negras(os) com os 12 ingressos por reservas de cotas raciais, percebemos que mesmo que a lei n. 12.990/2014 garanta a reserva de vagas nos editais de concursos públicos, precisamos adotar outras estratégias que visem a procura dessas vagas e ingresso por meio das cotas raciais. Pois entendemos que

Para que seus efeitos sejam potencializados, é necessário, contudo, associá-las a outras ações antidiscriminatórias. (...) Os cortes de recursos para bolsas de estudantes de graduação e pós-graduação, a diminuição das verbas destinadas às universidades de um modo geral e os efeitos futuros do novo regime fiscal instituído pela Emenda Constitucional nº 95/2016 são tão relevantes quanto as fraudes no que diz respeito à eficácia da política, merecendo análise apartada que foge ao escopo deste texto. (IPEA, 2019, p. 25)

Nesta perspectiva, para além do cumprimento da lei n. 12.990/2014, investigamos se a Unipampa se compromete com as políticas de ações afirmativas. Para tanto, olhamos o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI – 2019/2023), construído ao longo de 2017 e 2018. Observamos que, já nos objetivos e metas da instituição, o PDI apresenta como compromisso social: acompanhar, proporcionar, promover e garantir as políticas de ações afirmativas no âmbito da universidade, na

pesquisa, no ensino e na extensão. Ao longo do documento destaca a importância das políticas de ações afirmativas para garantir equidade de acesso, permanência e sucesso no âmbito da educação superior. Além disso, ressalta os incentivos das ações afirmativas na pós-graduação através de programas de agência de fomento e da própria instituição para colaborar com a redução da desigualdade racial e social no contexto da pós-graduação. E se preocupa com a capacitação das(os) servidoras(es) para a promoção da diversidade no ambiente acadêmico através da garantia das políticas de ações afirmativas no âmbito do ensino, da pesquisa e da extensão. (UNIPAMPA, 2019).

Consideramos que ao fomentar tais ações para um ambiente mais diverso e ao incentivar políticas de ações afirmativas no âmbito dos programas de pós-graduação *stricto sensu* a Unipampa possibilita que estudantes negras(os) possam continuar sua qualificação até terem oportunidades de concorrer nos certames para carreira docente. E, ao mesmo tempo, aquelas(es) que ingressam nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* incorporam papel e função no âmbito da produção do conhecimento com a intencionalidade de logo, com condições e possibilidades, tornarem-se docentes de instituições de nível superior, já que um dos critérios para seleção docente é que as(os) candidatas(os) sejam prioritariamente doutoras(es) em suas áreas de conhecimento, conforme consta no PDI da UNIPAMPA.

Deprendemos a partir dos dados analisados, referentes aos 74 editais de ingresso docente, que a Unipampa tem ofertado reservas de vagas em seus certames bem como prevê a lei 12.990/2014. Ao mesmo tempo, cabe ressaltar que 36 editais foram para carreira docente e 38 para professoras(es) substitutas(os). Com isso, chamamos a atenção para a importância de processos que vissem a carreira docente, pois estes modificam os quadros docentes das instituições de forma permanente, uma vez que professoras(es) substitutas(os) participam do quadro docente por tempo determinado. No entanto, mesmo com as reservas de cotas raciais respeitando as normativas da lei, estas tiveram pouca procura, ação que pode colaborar para a baixa representatividade de docentes negras(os) na instituição, conforme demonstra estudo de Soares e Silva (2019), já que ofertar a vaga não significa enegrecer e modificar o quadro docente.

Nesta perspectiva, é necessário problematizar que há vagas raciais na Unipampa, mas estas têm baixa procura e as(os) candidatas(os) que as procuram não

tem avançado nos processos. Com isso, percebemos que enegrecer os quadros docentes das instituições é um debate muito mais amplo do que somente a oferta de vagas. Necessitamos intensificar as demais políticas de ações afirmativas para que, antes de tudo, os sujeitos reconheçam suas negritudes, suas histórias e rompam com o senso comum de que cota é esmola. Visto que há um tabu diante da oferta de vagas raciais o qual perpassa o imaginário social brasileiro e que atinge centralmente as pessoas negras que, ao pensar em cotas, acreditam estarem sendo privilegiadas no processo e não as entendem como política redistributiva.

Inquietações sem fim

*Experimenta nascer preto, pobre na comunidade
Cê vai ver como são diferentes as oportunidades
E nem venha me dizer que isso é vitimismo
Não bota a culpa em mim pra encobrir o seu racismo
Existe muita coisa que não te disseram na escola
Eu disse, cota não é esmola
Cota não é esmola.
Bia Ferreira²¹*

Podemos afirmar que a Unipampa prevê a lei 12.990/2014 em seus editais de ingresso docente, tanto para professoras(es) de carreira quanto para professoras(es) substitutas(os), reservando 20% das vagas ofertadas em cada edital para candidatas(os) autodeclaradas(os) negras(os). No entanto, no período analisado (junho de 2014 a dezembro de 2018) somente 38,7% destas vagas foram procuradas, ou seja, mais da metade (61,3%) das reservas de cotas raciais não tiveram pessoas inscritas. E, ao analisarmos a listagem de aprovação, este índice passa para 12,2% de candidatas(os) aprovadas(os) via cotas raciais.

Logo, podemos inferir que a baixa procura pelas reservas de vagas pode estar associada a diversos fatores, os quais precisariam de estudos mais aprofundados para serem determinados. Contudo, podemos problematizar que dado o baixo índice de procura (38,7%) e o reduzido ingresso via reserva de vagas raciais (12%) estes podem ser aspectos que contribuem para o quadro de 5% de representatividade negra no corpo docente desta instituição (SOARES; SILVA, 2019).

²¹Excerto da música “Cota não é esmola”, do ano de 2018, da cantora, compositora e multi-instrumentista brasileira Bia Ferreira. Música que inspirou o título e perpassou as reflexões desta escrita.

Ao mesmo tempo, os dados nos mostram que dos 12 (doze) ingressos via reserva de vagas, 8 (oito) foram do gênero feminino e 4 (quatro) foram do gênero masculino, mesmo não havendo quantitativo de reserva por gênero, percebemos que as professoras negras foram as que mais foram aprovadas nos certames da Unipampa pelas cotas raciais. É importante ressaltar que 13 candidatas(os) foram chamadas(os) para entrevista de aferição de autodeclaração racial, que obteve um indeferimento por ausência da(o) candidata(o) sem justificativa oficial. Nesse contexto, a comissão de averiguação vem para validar a autodeclaração das(os) candidatas(os) que chegam até esta etapa do processo e não limitar o ingresso dessas(es), o que indica que as(os) candidatas(os) inscritas(os) via reservas de vagas raciais não tem avançado etapas anteriores durante o certame.

Mesmo a Unipampa prevendo as políticas de ações afirmativas no âmbito da graduação e de pós-graduação, respeitando a lei 12.990/2014 em seus editais de ingresso docente e se preocupando com a capacitação das(os) servidoras(es) a fim de promover e respeitar as diversidades, a falta de representatividade de professoras(es) negras(os) na instituição é marcante. Com isso, é importante nos questionarmos quais estratégias seriam necessárias para que a Unipampa incentive a inserção de pessoas negras no quadro docente. Uma vez que é essencial enegrecer a universidade para além dos quadros discentes, pois as(os) estudantes precisam de representações significativas para sua presença, permanência e avanço. E, além disto, é uma questão de reparação histórica, de justiça, de direitos à população negra que foi historicamente impedida de ocupar estes lugares sociais.

É importe destacar que o ingresso de professoras(es) negras(os) nas instituições de ensino superior vai além da presença, uma vez que incluídas(os) no campo de produção de conhecimento estes podem redirecionar os olhares de modo a propor diferentes abordagens para o processo de produção científica. Abordagens estas que podem permear os estigmas vivenciados pela população negra e, ao mesmo tempo, trazer diferentes respostas para seu enfrentamento já que os sujeitos experenciam a saúde, a educação, a violência e o acesso a serviços básicos de formas diferentes, como é o caso da população negra, como retratado pelas estatísticas apresentadas neste texto.

Não é intenção deste texto julgar a eficácia da política de cotas raciais, até mesmo porque nosso universo é limitado considerando a amplitude da lei 12.990/2014.

Mas, ressaltamos a sua importância e sua articulação com as demais políticas de ações afirmativas para potencializar o acesso da população negra nos espaços historicamente permeados pelo racismo. Além disso, é nossa responsabilidade instrumentalizar e engajar negras(os) para que ocupem estes espaços via as políticas redistributivas visando o cumprimento das políticas de ações afirmativas, trazendo este amplo debate para o campo universitário a fim de ressignificar entendimentos e posturas ressaltando que cota não é esmola. Desta forma, resistiremos garantindo o desmantelamento das ferramentas do racismo que se corporifica nos discursos, nas práticas cotidianas, nas relações sociais e nas instituições públicas e privadas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

BORGES, Juliana. **Encarceramento em massa**. São Paulo: Sueli Carneiro; Polén, 2019.

BRASIL. **Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias: INFOPEN**, atualização junho de 2017. Brasília: Ministério da Justiça e Segurança Pública, Departamento Penitenciário Nacional, 2019. Disponível em: <<http://depen.gov.br/DEPEN/depen/sisdepen/infopen/relatorios-sinteticos/infopen-jun-2017-rev-12072019-0721.pdf>> Acesso em: nov. 2019.

_____. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 186** (Inteiro Teor do Acórdão). Tem como objeto os atos que instituíram sistema de reserva de vagas com base em critério étnico-racial (cotas) no processo de seleção para ingresso na Universidade de Brasília. Brasília: STF, 2012. Disponível em: <<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStfArquivo/anexo/ADPF186.pdf>> Acesso em: ago. 2019.

_____. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. “Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis n.os 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003”. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm> Acesso em: jul., 2019.

_____. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. “Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências”. Brasília, 2012b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm> Acesso em: abr. 2019.

_____. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. “Dispõe sobre a reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de

cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm> Acesso em: maio, 2019.

_____. **Portaria Normativa n.º 4, de 06 de abril de 2018.** “Regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei n.º 12.990, de 9 de junho de 2014”. Brasília: Ministério do BRASIL. Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG). Secretaria de Gestão de Pessoas, 2018. Disponível em: <<https://www.mdh.gov.br/biblioteca/igualdade-racial/portaria-normativa-no-4-2018-regulamenta-o-procedimento-de-heteroidentificacao-complementar-a-autodeclaracao-dos-candidatos-negros-em-concursos-publicos/view>> Acesso em: maio, 2019.

_____. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). **Censo da Educação Superior – Microdados do ano 2017:** notas estatísticas. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://inep.gov.br/microdados>> Acesso em: nov. 2019.

DEMOCRATAS. “**Petição inicial da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 186** (com pedido de suspensão liminar), visando à declaração de atos do Poder Público que resultaram na instituição de cotas raciais na Universidade de Brasília”, 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/geral/verPdfPaginado.asp?id=400108&tipo=TP&descricao=ADPF%2F186>> Acesso em: ago. 2019.

FBSP – Fórum Brasileiro de Segurança Pública. **Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2019.** Brasília: Rio de Janeiro: São Paulo: FBSP, 2019. Disponível em <http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/10/Anuario-2019-FINAL_21.10.19.pdf> Acesso em: nov. 2019.

GOMES, Nilma Lino. **O Movimento Negro educador:** saberes construídos nas lutas por emancipação. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Pesquisa Nacional por Amostra de domicílios contínua trimestral.** Tabela 6403 – população, por cor ou raça. Sistema IBGE de Recuperação Automática: SIDRA, 2019. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6403#notas-tabela>> Acesso em: jan. 2020.

_____. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.** Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 41. Brasília, DF: IBGE, 2019a.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Políticas Sociais:** acompanhamento e análise. Brasília, DF: Ipea, 2019. Disponível em: <http://ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/politicas_sociais/190821_boletim_bps_26_igualdade_racial.pdf> Acesso em: nov. 2019.

_____. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; FBSP – Fórum Brasileiro de Segurança Pública. **Atlas da Violência 2019**. Brasília: Rio de Janeiro: São Paulo: Ipea – FBSP, 2019.

JACCOUD, Luciana. Racismo e república: o debate sobre o branqueamento e a discriminação no Brasil. In: THEODORO, Mário. (org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília - DF: Ipea, 2008. p. 45-64.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Revista Sociedade e Estado**, v. 34, n. 1, Jan./Abr. 2019. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/se/v34n1/0102-6992-se-34-01-161.pdf> > Acesso em: dez 2019.

MENEGHEL, Stela Nazareth; FARINA, Olga; RAMÃO Silvia Regina. Histórias de resistência de mulheres negras. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 13(3): 567-583, setembro-dezembro/2005.

NOGUEIRA, Azânia Mahin Romão. O lugar das professoras negras na Universidade Federal de Santa Catarina. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11&13th Women's Word Congress – **Anais Eletrônicos**, Florianópolis, 2017. Disponível em: <http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499469299_ARQUIVO_FazendoGenero2017.pdf> Acesso em: dez, 2018.

NUNES, Georgina H. Lima. Políticas de ação afirmativa: o balanço da década. In. SILVERA, Marta Iris Camargo da; BIANCHI, Paula (orgs.). **Núcleo Interdisciplinar de Educação**: articulação de contextos e saberes nos (per) cursos de Licenciatura da Unipampa. Florianópolis: Tribo da Ilha, 2013. p. 219-234.

_____. Autodeclarações e comissões: responsabilidade procedimental dos/as gestores/as de ações afirmativas. In. DIAS, Gleidson Renato Martins; TAVARES, Paulo Roberto Faber (orgs). **Heteroidentificação e cotas raciais**: dúvidas, metodologias e procedimentos. Canoas: IFRS – campus Canoas, 2018. p. 11-31. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2019/03/Heteroidentificacao_livro_ed1-2018.pdf> Acesso em: nov. 2019.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

RIBEIRO, Maria Luisa Santos. **História da educação brasileira**: a organização escolar. 21.ed. Campinas, SP: Autores Associados: Histedb, 2010.

ROMANELLI, Otaíza de Oliveira. **História da Educação no Brasil**: (1930/1973). 36.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

ROSA, Waldemir. Políticas afro-reparatórias na educação brasileira: educação, identidades políticas e o debate sobre a diferença racial na atualidade. In. SILVA, Fabiane Ferreira da; BONETTI, Alinne de Lima (org). **Gênero, interseccionalidade e**

feminismos: desafios contemporâneos para a Educação. São Leopoldo, RS: Oikos, 2016. p. 33-46.

SILVA, Joselina da. Doutoradas professoras negras: o que nos dizem os indicadores oficiais. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 28, n. 1, 19-36, jan/ jun. 2010.

SOARES, Cristiane Barbosa; SILVA, Fabiane Ferreira da. Raça e Gênero no corpo docente da Universidade Federal do Pampa. **Cadernos de Gênero e Diversidade**. V. 5, n. 3. Jul./Set. 2019. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.9771/cgd.v5i3.33787>> Acesso em: dez, 2019.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Anuário Brasileiro da Educação Básica 2019**. São Paulo, SP: Editora Moderna, 2019.

UNIPAMPA, Universidade Federal do Pampa. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023**. Bagé: UNIPAMPA, 2019. Disponível em: <<https://sites.unipampa.edu.br/proplan/files/2019/09/pdi-2019-2023-publicacao.pdf>> Acesso em: dez. 2019.

VIANNA, Adriana. Etnografando documentos: uma antropóloga em meio a processos judiciais. In. CASTILHO, Sergio Ricardo R.; LIMA, Antonio Carlos de S.; TEIXEIRA, Carla Costa. (orgs). **Antropologia das práticas de poder: reflexões etnográficas entre burocratas, elites e corporações**. Rio de Janeiro: Contra Capa, 2014. p. 43-70.

MANUSCRITO 2

INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO E RAÇA NA DOCÊNCIA DO ENSINO SUPERIOR: MULHERES NEGRAS PRESENTES NA UNIPAMPA²²

Resumo

A interseccionalidade dos marcadores racial e de gênero produziram estereótipos que ultrapassam os limites do simbólico, negando às mulheres negras a possibilidade de existirem enquanto sujeito. Nesta perspectiva, o artigo vem mostrar a importância da inserção das mulheres negras no campo de produção de conhecimento a fim de visibilizar o debate acerca da interseccionalidade de gênero e raça no ensino superior. Para tanto, buscamos, a partir da etnografia de documentos, olhar para as docentes negras da Unipampa que envolvidas pelas temáticas de gênero e raça fomentam iniciativas que colaboram para inserção de outras meninas e mulheres negras no campo científico. Tal estudo mostrou que as docentes negras, envolvidas pelas temáticas de gênero e/ou raça, transformam o campo de pesquisa a partir das estratégias de empoderamento e ampliam as possibilidades de produção de saberes não hierarquizados.

Palavras-chave: Mulheres Negras. Empoderamento. Docência. Ensino Superior.

Reflexões iniciais

A questão racial na sociedade brasileira se constitui como um campo contraditório, onde interesses das classes dominantes legitimaram as ferramentas do racismo que, arraigadas no imaginário social, alimentam estereótipos²³ que perpassam os diversos aspectos das relações sociais. Com a imbricação do marcador racial ao marcador de gênero, os estereótipos ultrapassam os limites do simbólico, invisibilizando as mulheres negras, as inscrevendo no silêncio e negando a possibilidade de existirem enquanto sujeito. Uma vez que mesmo no período pós-abolição as mulheres negras foram relegadas a trabalhos braçais com condições insalubres, o que muitas mulheres negras vivenciam ainda nos dias atuais.

²² Este manuscrito será enviado para compor o livro “CAMINHOS POSSÍVEIS A INCLUSÃO V: GÊNEROS, (TRANS)GÊNEROS E EDUCAÇÃO – ALGUNS ENFRENTAMENTOS”, organizado por Ana Maria Colling, Eliane Quincozes Porto e Vantoir Roberto Brancher.

²³ “Em diversas áreas os estereótipos são tomados como concepções rígidas sobre a realidade e não aceitam ponderações, questionamentos ou contraposições. Ou ainda, como imagens mentais reduzidas, simplificadas sobre um fato do cotidiano, pessoa, grupo, lugar, crença, instituição, manifestação, constituindo-se como um julgamento generalizado, resultado do acesso fragmentado, incompleto, a informações sobre o observado, ou que se dá mesmo anteriormente à observação. Essa forma de pensar conduz um modo de agir e ressalta algum(s) aspecto(s) específico(s), único que possa(m) ser impingido(s) como característica única e determinante do todo, de modo a ser visto qualitativamente como positivo ou negativo”. (SAVENHAGO; SOUZA, 2015, p. 220)

Djamila Ribeiro (2017), nos ajuda a refletir sobre as diferenças históricas das mulheres negras a partir do discurso de Sojourner Truth “E eu não sou uma mulher?”, de 1851, proferido na Convenção dos Direitos da Mulher, na cidade de Akron, Ohio/EUA. Conforme a autora este discurso “serve para nos mostrar que, desde muito tempo, as mulheres negras vêm lutando para serem sujeitos políticos e produzindo discursos contra hegemônicos” (2017, p. 19), no entanto, foram silenciadas e invisibilizadas. E, ao mesmo tempo, Sojourner Truth “pioneiramente articula raça, classe e gênero, questionando a categoria mulher universal” (AKOTIRENE, 2019, p. 25) ao retratar suas experiências enquanto mulher negra e afirmar que não lhe ofereciam os mesmos tratamentos, direitos e respeito e, com isso, questiona “E eu não sou uma mulher”. Mesmo Sojourner Truth denunciando o contexto das mulheres afro-americanas escravizadas, podemos estabelecer relações com o histórico brasileiro da escravidão que tratou as mulheres negras como propriedade, sem direitos, desprovidas de gênero, de feminilidade e fragilidade.

Dado o contexto de um país racista e sexista, elementos estruturantes da sociedade brasileira, as vivências das mulheres negras são atravessadas pela dupla opressão, e inscritas num cenário de desigualdade social as opressões se potencializam quando imbricado ao marcador de classe. Assim, ao pensarmos nas transformações políticas e sociais que modificaram o papel e as condições de vida das mulheres, através da ocupação de determinados espaços como no campo do trabalho, da educação, do direito ao voto, é fundamental questionarmos quem são essas mulheres, pois o gênero é atravessado por diversos marcadores sociais da diferença como raça, classe e sexualidade.

A cada 8 de março, Dia Internacional da Mulher, celebra-se o contínuo crescimento da presença feminina no mundo dos negócios nas esferas de poder, em atividades secularmente privatizadas pelos homens, e, em geral, omite-se o fato de as negras não estarem experimentando a mesma diversificação de funções sociais que a luta das mulheres produziu. (CARNEIRO, 2011, p. 119)

Carla Akotirene (2019), refletindo sobre o conceito de interseccionalidade²⁴, nos permite conhecer sua dimensão como ferramenta analítica que vai pensar como as

²⁴ Cunhado por Kimberlé Crenshaw em 1989, a interseccionalidade busca, “capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos de subordinação” e está voltada de maneira específica para a compreensão dos impactos que os diferentes eixos de subordinação criam,

opressões estruturais impactam a vida das pessoas e como as pessoas, que combinam opressões, vão viver o racismo e o sexismo, por exemplo. Assim, olhar a partir da perspectiva interseccional é perceber que as mulheres negras vivenciam o sexismo de formas diferentes das mulheres não negras. Desta forma, interseccionalidade também é uma potente ferramenta para se pensar políticas públicas (AKOTIRENE, 2019), visto que é necessário visibilizar o sujeito, conhecer suas demandas para se criar estratégias específicas que deem conta de suas necessidades.

A partir destas reflexões, entendemos que não podemos comparar igualmente as experiências das mulheres negras com as mulheres não negras. Contudo, devemos problematizar os lugares historicamente negados para as mulheres negras, politizando o ser mulher negra para que possam ocupar diferentes espaços e inscrever novas possibilidades de emancipação. “Para nós, falar desses temas é questão de sobrevivência, é denunciar a dura e desigual realidade” que vivem as mulheres negras mesmo no pós-abolição (RIBEIRO, 2018, p. 76).

Nesta perspectiva, o artigo vem contribuir com o debate sobre interseccionalidade de gênero e raça na docência do ensino superior, a partir das presenças das mulheres negras que atuam no ensino superior público. Para tanto, visibilizamos as 24 mulheres negras docentes da Universidade Federal do Pampa (Unipampa), heterodeclaradas a partir do estudo de Soares e Silva (2019). Desta forma, amparadas pela etnografia de documentos²⁵, empreendemos uma análise documental a partir de pesquisas em diferentes tipos de arquivos, neste caso tomamos como documentos o Currículo Lattes (CL), os documentos oficiais dos concursos públicos para ingresso docente da instituição investigada e os registros online disponíveis no site desta instituição. Assim, o trabalho busca discutir a presença dessas mulheres apresentando sua formação, áreas de atuação e interesse, produção no âmbito da pesquisa e da extensão. Além disto, observamos se durante a graduação e a pós-graduação foram bolsistas ou não, o tipo de instituição, se pública ou privada; sua forma de ingresso no quadro de ingresso da Unipampa, se docentes efetivas ou

produzindo desigualdades básicas que estruturam as posições das mulheres nas sociedades. (CRENSHAW, 2002, p. 177).

²⁵A etnografia de documentos consiste em uma estratégia metodológica que toma materiais documentais como peças etnográficas que produzem como um mundo social. Baseada na perspectiva de Adriana Vianna (2014), a etnografia de documentos permite ver que cada objeto de pesquisa conta sua própria história, constrói sua narrativa e que provoca diferentes reflexões a cada olhar.

docentes substitutas; observamos também suas atividades científicas e pedagógicas, atuação em cursos *lato sensu* e *stricto sensu*, a fim de mostrar que esta presença importa, representa e colabora com o empoderamento de outras meninas e mulheres negras.

A situação da mulher negra na sociedade

As mulheres negras em seu processo político entenderam que não nasceram para perpetuar a imagem da “mãe-preta”, fizeram desaforos. Entenderam que desigualdades são construídas historicamente, a partir de diferentes padrões de hierarquização constituídos pelas relações de gênero e raça, que, mediadas pelas classes sociais, produzem profundas exclusões. São combinações de discriminações que geram exclusões, tendo como explicação a perpetuação do racismo e do machismo.
(RIBEIRO, 2008, p. 988)

Patricia Hill Collins (2019) nos instrumentaliza a compreender que a escravidão foi uma instituição específica de raça, classe e gênero. Segundo a autora esta instituição fundamentou a natureza das relações de dominação e subordinação que operavam na escravidão e que se refletem até hoje nos índices e na condição subalterna que envolve a vida das mulheres negras. Visto que, oficialmente o Brasil foi o último país a extinguir a escravidão (Lei Imperial n. 3.353, sancionada em 13 de maio de 1888), são aproximadamente 131 anos pós-abolição com poucos avanços para o rompimento das desigualdades baseadas em hierarquias raciais.

Como lembra Sueli Carneiro, “é de Joaquim Nabuco a compreensão de que a escravidão marcaria por longo tempo a sociedade brasileira porque não seria seguida de medidas que beneficiassem política, econômica e socialmente os recém-libertos” (CARNEIRO, 2011, p. 15). Esta contradição levou a concepção de que certos grupos têm mais direitos que outros. O que, conseqüentemente, levou a naturalização da desigualdade de direitos neste contexto social. Sueli Carneiro (2011), ainda, nos alerta que no pensamento social brasileiro existem duas ideologias em disputa, de um lado o mito da democracia racial que desracializa a sociedade e de outro a perspectiva da luta de classes que não aborda as questões raciais. E, com esse ponto em comum, que deixa a questão racial de lado, que minimiza, não reconhece e/ou a invisibiliza a “intersecção de raça para as questões de direitos humanos, da justiça social e da

consolidação democrática” estas ideologias dificultam a erradicação das desigualdades raciais (CARNEIRO, 2011, p. 18).

Nesta perspectiva, ao observarmos os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE, 2019) e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2019), percebemos que a população negra não recebe os mesmos salários que as(os) brancas(os), ou seja, não há equiparidade salarial no mercado de trabalho, é a população que mais morre em ações policiais, é a população que lidera o ranking de violência, assassinatos, homicídios, feminicídio, de encarceramento e a que mais utiliza os precários serviços públicos de saúde e educação (IPEA; FBSP, 2019). Não podemos desconsiderar que neste cenário há uma questão de gênero fundamental, que em interseção com raça e classe, que estruturam a sociedade, colocam a mulher negra em condição subalterna e passível de objetificação.

(...) É preciso compreender que classe informa a raça. Mas raça, também, informa a classe. E gênero informa a classe. Raça é a maneira como a classe é vivida. Da mesma forma que gênero é a maneira como a raça é vivida. A gente precisa refletir bastante para perceber as intersecções entre raça, classe e gênero, de forma a perceber que entre essas categorias existem relações que são mutuas e outras que são cruzadas. Ninguém pode assumir a primazia de uma categoria sobre as outras. (DAVIS, 2011, online).

Assim, é necessário interseccionar gênero e raça nas nossas análises para percebermos que o número de pessoas brancas (mulheres e homens) com nível superior completo é maior do que o de pessoas negras²⁶, por exemplo. No Brasil, as mulheres correspondem a maior parte da parcela da população com 25 anos ou mais com ensino superior completo. Conforme o estudo “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil” (IBGE, 2018), 23,5% das mulheres brancas têm ensino superior completo, enquanto os homens brancos são 20,7% do total. Entretanto, interseccionando raça a esta análise, percebemos que as mulheres negras da mesma faixa etária correspondem a 10,4% com ensino superior completo, enquanto os homens negros são 7% deste total. Ainda, a diferença salarial do homem branco para mulheres negras com ensino superior chega a 130%, ou seja, as mulheres negras com ensino superior recebem cerca de 43% da remuneração de um homem branco com o mesmo nível de qualificação. Já entre as mulheres com o mesmo nível de formação

²⁶ Na classificação do IBGE, a respeito do quesito “cor ou raça”, as(os) negras(os) correspondem ao somatório das populações pardas e pretas.

esta diferença cai, as mulheres negras ganham 27% a menos do que mulheres brancas também com nível superior. (IBGE, 2018; 2019).

Ao olharmos para estas marcas deixadas pela escravidão, que definiu o povo negro como propriedade e tratou as mulheres como unidades de trabalho lucrativas e desprovidas de gênero (DAVIS, 2016), é possível compreendermos a exploração e desumanização pelas quais as mulheres negras estão expostas historicamente e que lutam até hoje para romper.

O que poderia ser considerado como história ou reminiscências do período colonial permanece, entretanto, vivo no imaginário social e adquire novos contornos e funções em uma ordem social supostamente democrática, que mantém intactas as relações de gênero segundo a cor ou a raça instituídas no período da escravidão. (CARNEIRO, 2011a – Online)

A partir deste breve contexto da situação das mulheres negras na sociedade é fundamental não esquecermos a perspectiva histórica, pois é a partir desta que se inscrevem os caminhos das mulheres negras contemporâneas. Caminhos estes inscritos pela violência racista, pelo apagamento de nossas histórias, pelo silenciamento, mas também inscrito pela busca por coexistência. Busca que nos faz discutir sobre os lugares sociais e romper com a visão única de que mulheres negras não podem deixar de ser a “mãe-preta”²⁷ ou a empregada doméstica para serem docentes, mestras e doutoras.

Mulheres negras na docência do ensino superior e na Unipampa

De acordo com o Censo da Educação Superior (BRASIL, 2018), as(os) docentes das universidades federais que se autodeclararam negras(os) constituem o quantitativo de 10%, sendo 1% de preta(o) e 9% de parda(o), mesmo considerando o percentual correspondente as(aos) que não declararam sua raça/cor (54%), as(os) docentes brancas(os) ainda encontram-se em maioria na docência superior (34%). Portanto, “espaços públicos e institucionais não estão imunes à lógica de diferenciação e desigualdades entre os indivíduos. Trata-se de ambientes onde a hierarquização e o distanciamento na especialização passam a ser vistos de forma banalizada e natural” (SILVA; EUCLIDES, 2018, p. 52).

²⁷ A expressão “mãe-preta” vem associada a representação da trabalhadora negra doméstica que, sendo escravizada ou liberta, é destituída da relação com suas próprias filhas e seus próprios filhos e passa a cuidar e amamentar as(os) filhos das famílias senhoriais brancas. (FREITAS, 2017).

No que se refere à participação das mulheres na docência, percebemos que os quadros da educação básica são predominantemente feminino, já que 80% das(os) docentes são mulheres (BRASIL, 2018). Porém, quando olhamos para a docência de ensino superior a participação feminina é reduzida, em comparação com a educação básica, já que as mulheres representam cerca de 45% das(os) docentes da educação superior (BRASIL, 2018). Ao se tratar de mulheres negras, estas representam 14% do total de mulheres inseridas nos quadros docentes da educação de ensino superior brasileira (NOGUEIRA, 2017), e, este quadro, fica mais alarmante ao identificar que há 0,4% professoras negras com doutorado no corpo docente da pós-graduação no país (BRASIL, 2018).

A partir de tais dados, é perceptível que a presença das mulheres negras no espaço de saber acadêmico não chega a proporções significativas, quando comparado ao quantitativo de mulheres não negras. O que retrata um campo científico marcado pelo sexismo e pelo racismo, reforçando a falsa ideia de que a ciência é um privilégio de determinados sujeitos e aquelas(es) que se não se enquadram neste modelo serão invisibilizados pela configuração de uma universidade estruturada e acionada a partir de “um regime de confinamento racial que herdamos das gerações passadas de acadêmicos” (CARVALHO, 2006, p. 92), como é o caso das mulheres negras. Além disso, as ausências das mulheres negras em cargos da docência superior não são sequer questionadas e/ou problematizadas pelas instituições de ensino superior.

De acordo com Munanga (2004), há todo um mito fundante na sociedade ocidental que atribuiu às(aos) negras(os) a falta de capacidade intelectual, o que cultural e historicamente instituiu que a universidade, lugar de produção de saberes e construção de conhecimento, é um dos espaços onde não caberiam as pessoas negras. Como consequência, cabem as pessoas negras demonstrar e provar sua capacidade de estarem em cursos de ensino superior, de exercer determinadas funções para terem possibilidade de se manter nestes espaços. De acordo com Joice Berth (2019), a falta de apreço cultural pelas minorias sociais legitima a exclusão de oportunidades educacionais e profissionais. Por isso, as lutas por novas formas de inclusão de minorias geram uma discussão sobre possíveis estratégias para a criação de mecanismos que permitam o alcance de um nível maior de dignidade pessoal e de justiça material nas sociedades liberais.

Para as mulheres negras romper com este mito fundante na sociedade é ainda mais difícil, uma vez que são estereotipadas. Com isso, uma vez que as mulheres negras, com oportunidades e possibilidades, ingressam na docência superior, elas contrariam a lógica das privações e negações cultural e historicamente impostas. E, ainda, considerando que “o conhecimento científico produzido pela universidade não é para mera divulgação, mas é para a melhoria de sua capacidade de decisão” (VEIGA, 2006, p. 3), quando ocupam este espaço de produção de saberes, trazem também uma ruptura epistemológica, pois apresentam outras possibilidades de respostas para o fazer científico, as quais emergem de suas vivências enquanto mulher negra e sujeito do conhecimento.

Considerando as ausências quantitativas das mulheres negras na docência da educação superior e a importância de sua inserção no campo científico, tomaremos como base o mapeamento do corpo docente da Unipampa, realizado no ano de 2018. Tal mapeamento traçou o perfil docente da instituição considerando a intersecção de gênero e raça presentes na sua estrutura (SOARES, SILVA, 2019). O estudo de Soares e Silva (2019) revelou que das(os) 922 docentes da Unipampa, 480 eram do gênero masculino e 442 do gênero feminino, destas apenas 24 mulheres foram heteroidentificadas²⁸ como mulheres negras. A partir destes dados, buscaremos olhar para as mulheres negras que atuam no campo científico desta universidade, apresentando suas áreas de interesse e delineando os projetos e produções que envolvam gênero e/ou raça.

Antes de seguirmos adiante, destacamos que dado a escolha metodológica da heterodeclaração racial estas docentes não serão identificadas e/ou nomeadas. Com isso, nossa intenção, além de visibilizar a temática é mostrar que as mulheres negras produzem saberes, que estão inseridas no campo científico, ou seja, que são sujeitos do conhecimento. Para tanto, os movimentos desta pesquisa mostram as análises das informações sobre o nível de formação, área de atuação e interesses, assim como os principais projetos dessas docentes, dados disponíveis no CL e no portal da Unipampa. Com isso, buscamos encontrar projetos que envolvidos pelas temáticas de gênero e/ou raça rompam com a lógica deste mito fundante que atribuiu às(aos) negras(os) a falta de capacidade intelectual e, com isso, ressignificam o espaço acadêmico em campo de empoderamento. Desta forma, possibilitam que outras meninas e mulheres negras

²⁸ Consiste em classificação de cor e/ou raça do sujeito considerando suas características fenotípicas. Para mais informações sobre auto e heterodeclaração. (OSÓRIO, 2003)

rompam com as amarras impostas pelas ferramentas do racismo e sexismo. Neste contexto, é importante compreendermos que não temos como lançar olhares em outra perspectiva que não articule a questão racial nas nossas análises, já que raça faz parte da estrutura social assim como gênero e classe. Lançando olhares para as 24 docentes negras da Unipampa, identificamos que todas ingressaram via concurso para carreira docente, ou seja, são docentes permanentes da instituição. Com isso, é importante compreendermos que, de acordo com as informações disponíveis no CL das docentes, estas construíram suas carreiras de maneiras particulares, conforme suas condições e possibilidades. Das 24 docentes, 12 cursaram a graduação em instituições públicas, sendo que duas delas foram bolsistas, e 12 cursaram a graduação em instituições privadas, sendo duas com bolsa. É importante ressaltar que as bolsas de graduação, assim como as demais, são auxílios destinados via projetos institucionais internos e/ou a partir de fomento externo de outras instituições que colaboram para a permanência de estudantes no ensino superior além de sua capacitação, estas bolsas podem ser de iniciação à pesquisa, de ensino ou de extensão, para sua participação efetiva em projetos e/ou bolsas destinadas especificamente para estudantes de baixa renda.

Ainda, 14 professoras buscaram a pós-graduação *lato sensu*, sendo apenas uma delas bolsista de instituição privada. Diferentemente da graduação, nas etapas da pós-graduação *stricto sensu*, percebemos que há uma variação maior quanto ao tipo de instituição, já que 18 docentes buscaram o mestrado em universidades públicas e 5 em instituições privadas, sendo 15 delas bolsistas durante o mestrado. Já durante o doutorado 16 das 24 docentes cursaram em universidade pública, sendo que 18 foram bolsistas, 13 de instituições públicas. Aqui, é importante destacar que uma docente não cursou o mestrado, concluiu a graduação e ingressou no doutorado, conforme revelou análise de seu CL.

Dados do Censo da Educação Superior (BRASIL, 2018), mostram que além de professoras(es) negras(os) estarem em minoria significativa no campo da educação superior, a representatividade vai diminuindo conforme aumenta o nível de formação acadêmica. Sendo que, do total de professoras(es), com nível de mestrado o número de negras(os) correspondia a 23%, logo, considerando o número de professoras(es) com doutorado, a porcentagem de negra(os) que cai para 17,6% (BRASIL, 2018). O que se reverbera na etapa de pós-doutorado entre as professoras negras da

Unipampa, mostrando que das 24 professoras negras apenas 5 chegam a ter esta qualificação, todas realizadas em instituições públicas.

Lançando olhares para as áreas de interesse e de atuação registradas pelas docentes no CL, tais informações revelam que as docentes perpassam 7 das 8 áreas do conhecimento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). De acordo com área de atuação e de interesse, registradas no CL, cada docente se dedica a mais de uma área do conhecimento, na área das Ciências Biológicas 1, nas Engenharias 3, na área da Linguística, letras e artes 3, nas Ciências exatas e da terra 5, nas Ciências da Saúde 6, nas Ciências Humanas 9 e nas Ciências sociais e aplicadas 9 docentes.

Com a predominância de atuação nas áreas das Ciências Humanas (9), Ciências Sociais e Aplicadas (9), seguidas das áreas das Ciências da Saúde (6) e Ciências Exatas e da Terra (5), nos aproximamos do estudo de Melo e Lastres (2008) ao investigarem a participação feminina na ciência e tecnologia, com base nos dados do CNPq. De acordo com as autoras, homens e mulheres participam de áreas do conhecimento distintas, uma vez que o gênero masculino se concentra nas Ciências Agrárias, nas Engenharias, enquanto o gênero feminino concentra-se nas Ciências Biológicas e Ciências Humanas. Assim, o estudo de Melo e Lastres (2008) demonstra que as mulheres participam de todas as áreas do conhecimento, no entanto, revela o caráter sexista que fundamenta o campo científico considerando as áreas de atuação.

Já a discussão proposta por Bolzani (2017), corrobora com a constatação de Melo e Lastres (2008). Segundo Bolzani (2017), a participação das mulheres na ciência aumentou, e com isso “o ponto de equilíbrio numérico quanto ao gênero dos pesquisadores registrados no CNPq foi atingido em 2010” (BOLZANI, 2017, p. 58). Assim, houve também um aumento da participação feminina como líderes de grupos de pesquisa registrados no CNPq e como bolsista produtividade do CNPq. Entretanto, ao olhar para as áreas do conhecimento a desigualdade de gênero persiste, como alertado no estudo de Melo e Lastres (2008), visto que áreas tradicionalmente tidas como masculinas continuam sendo ocupadas em sua maioria por homens, como é o caso das ciências agrícolas com 74% de homens e 36% de mulheres; em ciências exatas e da terra com participação feminina de 32% e nas engenharias com 39% de mulheres (BOLZANI, 2017).

Desta forma, além da desigualdade racial presente no quadro docente da Unipampa, com presença de 5% de professoras(es) negras(os) (SOARES; SILVA, 2019), verifica-se a marcada dicotomia de gênero na participação dessas mulheres no campo científico, visto que se concentram mais nas áreas ditas femininas, como a Ciências Humanas, as Sociais e Aplicadas e as da Saúde. A falta de representatividade negra no quadro docente e a dicotomia de gênero nas áreas do conhecimento reforçam a premissa de que as mulheres negras enfrentam além das barreiras raciais, as barreiras de gênero para sua inserção e permanência no campo científico.

Ao mesmo tempo, já que a inserção na docência superior exige, além da competência pedagógica, a científica, a administrativa e a política (VEIGA, 2006) é importante observarmos a atuação destas docentes em atividades científicas e pedagógicas além dos cursos de graduação. Conforme análise do CL e das informações disponíveis no site da instituição, as 24 docentes atuam no ensino, pesquisa e extensão. No campo da pós-graduação suas presenças são direcionadas aos cursos de pós-graduação *lato sensu*, onde encontramos 13 docentes atuando em cursos de especialização. Nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* observamos suas presenças de duas formas, com duas atuações em cursos somente de mestrado e com uma atuação em cursos de mestrado e doutorado.

Considerando que, “as mulheres não avançam na carreira na mesma proporção que os homens” (SILVA; RIBEIRO, 2014, p. 450), percebemos que o baixo índice de participações das mulheres negras nos cursos de pós-graduação *stricto sensu* pode ser reflexo da atuação das barreiras de gênero e raça alicerçadas no contexto acadêmico, já que a relação entre mulher negra e poder é praticamente inexistente (CARNEIRO, 2011) estas não avançam na mesma proporção dos homens e também não avançam da mesma forma que as mulheres brancas em suas carreiras.

Para percebermos esta disparidade basta lançarmos olhares para os indicadores que mostram que no Brasil temos 219 doutoras pretas em atuação nos cursos de pós-graduação, isto representa 0,4% do corpo docente da pós-graduação em todo o país (BRASIL, 2018). Ao considerarmos as mulheres pretas e pardas, que compõe o grupo das mulheres negras, o percentual de docentes negras com doutorado não chega a 3%. Baseada nos indicadores de pesquisas oficiais como o Censo da Educação Superior Joselina da Silva (2010), aponta que o ciclo do racismo institucional é o que impede a ascensão das doutoras professoras negras. O qual reverbera na dificuldade

de acesso às bolsas de iniciação científica, na rejeição das linhas de pesquisa, as quais envolvem as temáticas de gênero e raça, visto que as instituições não reconhecem a validade científica de discutir tais temas (SILVA, 2010). Desta forma, podemos inferir que mesmo que as 24 docentes tenham doutorado em suas áreas do conhecimento as ferramentas que atuam no ciclo do racismo institucional operam no campo das práticas científicas impedindo o avanço na carreira docente.

Contudo, analisando os projetos documentados no CL das docentes e divulgados no site institucional da Unipampa, notamos que das 24 professoras negras 5 estão envolvidas com temáticas concernentes as questões raciais e/ou de gênero, além de outras questões que envolvem o serviço social e direitos humanos (3), comunicação (3), engenharia (2), o ensino de física (2), a nutrição (2), a saúde coletiva (2), o turismo e patrimônio cultural (2), letras (1), envelhecimento e estética (1), publicidade e propaganda (1), bioquímica (1) e o ensino de fisiologia (1). Assim, destacamos os projetos de pesquisa e extensão das áreas das Ciências Sociais e Aplicadas, Ciências Humanas e Ciências Exatas e da Terra que atuam na perspectiva de gênero e raça.

No âmbito da pesquisa o projeto intitulado “Rainhas Negras do Clube 24 de Agosto: identidades, representações e trajetórias de mulheres de um Clube Social Negro na fronteira Brasil-Uruguai”, com início no ano de 2018, articula as questões de gênero, raça e classe com o objetivo de realizar uma análise cultural sobre os concursos de rainhas realizados pelo Clube 24 de Agosto, na cidade de Jaguarão, Rio Grande do Sul. Já o projeto de pesquisa “Clube Social 24 de Agosto: memórias negras”, do mesmo ano, busca registrar e divulgar a trajetória do Clube Social 24 de Agosto como um espaço de referência da sociabilidade e resistência dos afrodescendentes na região. Ainda na pesquisa, o projeto “Oliveira Silveira: o poeta da consciência negra brasileira e a produção cultural de jogos digitais educacionais”, concentrado na área das Ciências Sociais e Aplicadas busca resgatar o projeto político-pedagógico do escritor Oliveira Silveira para o fortalecimento do Dia Nacional da Consciência Negra no Brasil e para a efetivação da Lei 10.639/2003 como forma de subsidiar narrativas para a produção de jogos digitais educacionais.

Voltado para a área das Ciências Humanas o projeto de pesquisa “Ipá Nagô: educação e cultura quilombola”, do ano de 2018, busca compreender a percepção das(os) profissionais da educação em relação aos conhecimentos adquiridos na

formação inicial e os atuais desafios do trabalho docente nas escolas quilombolas com o objetivo construir um mapa das Comunidades e das Escolas Quilombolas da Região Sul do Estado do Rio Grande do Sul. Também, concentrado na área das Ciências Humanas o projeto de pesquisa “Ações de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial: a implementação da Lei Federal 10.639/03 a partir das políticas da SEMED – Uruguaiana – RS”, desenvolvido desde o ano de 2013, investiga como a Secretaria Municipal de Educação de Uruguaiana tem dialogado com os encaminhamentos do Ministério de Educação e com as leis federais no sentido de abordar a temática afro-brasileira e africana no contexto escolar.

No âmbito da extensão universitária, destacamos o projeto, com início no ano de 2018, “Atinuké – Grupo de Estudos sobre o Pensamento de Mulheres Negras”, que reúne acadêmicas negras e ativistas do movimento de mulheres negras e de matriz africana para discussões que afetam a vida das mulheres negras a partir de bases teóricas do pensamento político, negro e feminista. Já o projeto “CriaNegra”, desenvolve desde o ano de 2017 projetos, cursos e eventos em torno de questões voltadas à cidadania comunicativa, articulando e potencializando o diálogo da universidade com a comunidade externa. Ainda, no âmbito da extensão encontramos uma docente negra, da área de Ciências Exatas e da Terra, que através do projeto “Energéticas”, desenvolvido em escolas da educação básica, incentiva a inserção de meninas na ciência a partir da construção de modelos de energias renováveis na área das ciências exatas.

Interessante destacar que as 5 professoras estão concentradas em diferentes áreas do conhecimento, Ciências Sociais e Aplicadas, Ciências Humanas e Ciências Exatas e da Terra, e que seus envolvimento estão no âmbito de projetos de pesquisa e extensão relacionados aos cursos de graduação e grupos de estudo e/ou pesquisa que fazem parte. Considerando os projetos em destaque podemos dimensionar a intencionalidade de instrumentalizar e fomentar a discussão de raça e/ou gênero no campo da educação, com vistas a ampliar as discussões e, como nos ensina bell hooks (2017), transgredir as barreiras raciais, sexuais, de gênero e de classe.

Entretanto, não é nossa intenção afirmar que as professoras negras devem tratar/falar somente sobre as questões de gênero e/ou raça. Ao contrário, defendemos que é preciso ver mulheres negras falando de tudo em todos os lugares, seja na área da física, educação, biologia, matemática, medicina, direito, química, astrofísica, enfim,

e defendemos que as mulheres negras ocupem os espaços de poder e saber rompendo com a visão única e produzindo novas epistemologias, descolonizando saberes a partir de seus interesses de pesquisa. Neste sentido, além dos projetos que envolvem as temáticas de gênero e/ou raça, as professoras negras transitam por outras temáticas produzindo nas diversas áreas do conhecimento, como nas Engenharias, nas Ciências Exatas e da Terra, na Linguística, Letras e Artes, nas Ciências da Saúde e também produzindo sobre outros temas nas Ciências Humanas e Ciências Sociais e Aplicadas.

Ao mostrar os projetos de pesquisa e de extensão que envolvem a conscientização e instrumentalização de gênero e/ou raça, ressaltamos que as práticas das professoras negras neste espaço de produção de saberes representam a ruptura da lógica de funcionamento das opressões que estruturam a sociedade e que operam na vida e corpos das mulheres negras cotidianamente. Como já expressado por Marilena Chauí (2005, p. 5), a academia “é uma instituição social e como tal exprime de maneira determinada a estrutura e o modo de funcionamento da sociedade como um todo”. E assim, de acordo com a situação das mulheres negras na sociedade, sabemos que as ferramentas do racismo e do sexismo atravessam suas experiências, ou seja, “se racismo e machismo são elementos fundadores da sociedade, as hierarquizações de humanidade serão reproduzidas em todos os espaços” (RIBEIRO, 2018, p. 77).

Segundo Soares e Silva (2019a), a busca por estratégias que permitem as mulheres negras reconhecer e enfrentar as diferentes opressões podem ressignificar suas escolhas, decisões e aumentar a capacidade de agir sobre os fatores que afetam sua própria vida. Nesta perspectiva, entendemos que ao propor e desenvolver ações que incentivem a tomada de consciência para as questões de gênero e/ou raça e que perpassam os lugares sociais das pessoas negras, as docentes negras assumem o viés do empoderamento. Uma vez que mostram caminhos possíveis para subverter a lógica atual de discursos e práticas que inscrevem as pessoas negras como incapazes de ocupar lugares de saber e produzir conhecimento.

Com isso, é fundamental compreender que o empoderamento não visa inverter a lógica de opressão, ou seja, retirar poder de um grupo e dar a outro, mas envolve ações individuais e coletivas que questionam esta relação de poder que marginaliza e oprime (BERTH, 2019). Como afirma Joice Berth,

Empoderar, dentro das premissas sugeridas, é, antes de tudo, pensar em caminhos de reconstrução das bases sociopolíticas, rompendo concomitantemente com o que está posto, entendendo ser esta a formação de todas as vertentes opressoras que temos visto ao longo da História. Esse entendimento é um dos escudos mais eficientes no combate à banalização e ao esvaziamento de todas a teoria construída e de sua aplicação como instrumento de transformação social. (BERTH, 2019, p. 23).

Tais ações, a partir dos projetos de pesquisa, que mostram a preocupação em produzir conhecimento sobre raça e gênero, e os projetos de extensão, que propõe estratégias para tomada de consciência, buscam a superação das desigualdades e colaboram para a transformação coletiva, uma vez que

os processos de empoderamento, embora possam receber estímulos externos diversos da academia, das artes, da política, da psicologia, das vivências cotidianas etc, é uma movimentação interna de tomada de consciência ou de despertar de diversas potencialidades que definirão estratégias de enfrentamento das práticas do sistema de dominação machista e racista. (BERTH, 2019, p. 25)

Com isso, pressupõe-se que para mobilizar estratégias que rompam as opressões estruturais, é necessário que o empoderamento venha acompanhado também de mudanças individuais (SOARES; SILVA, 2019a). E, com a tomada de consciência individual sobre as opressões que lhe atingem o sujeito pode criar mecanismos para o seu enfrentamento, pois, segundo Ribeiro (2018, p. 135), “é necessário criar estratégias de empoderamento no cotidiano e em nossas experiências habituais no sentido de reivindicar nosso direito à humanidade”. Ao mesmo tempo, ao romperem as barreiras estruturais as docentes negras possibilitam ao coletivo um novo olhar, a partir de outras lentes, “onde existam outras possibilidades de existência que não sejam marcadas pela violência do silenciamento e da negação” (RIBEIRO, 2018, p. 27).

Ao mostrar que as mulheres negras estão presentes no campo científico, produzindo saberes e possibilitando outras leituras de mundo, devemos pensar o quanto a representatividade dessas mulheres importa para a sociedade como um todo. Pois, assim como, Lélia Gonzalez (GONZALEZ, 1984; RATTS; RIOS, 2010; RIBEIRO, 2017; AKOTIRENE, 2019) critica a ciência moderna como padrão exclusivo para produção do conhecimento, ela vê a hierarquização de saberes como produto da classificação racial da população.

Ou seja, reconhecendo a equação: quem possui privilégio social possui o privilégio epistêmico, uma vez que o modelo valorizado e universal de ciência é branco. A consequência dessa hierarquização legitimou como superior a explicação epistemológica eurocêntrica, conferindo ao pensamento moderno ocidental a exclusividade do que seria conhecido como válido, estruturando-o como dominante e, assim, inviabilizando outras experiências do conhecimento. (RIBEIRO, 2017, p. 25)

Desta forma, ao nos aproximarmos do pensamento de Lélia Gonzalez (GONZALEZ, 1984; RATTIS; RIOS 2010; RIBEIRO, 2017; AKOTIRENE, 2019), que confronta o paradigma dominante e tem como proposta a descolonização do conhecimento e a refutação de uma neutralidade epistemológica, percebemos dois fatores. O primeiro deles é o anúncio de quais sujeitos têm espaço no campo científico e, aliado a isto, quais os saberes que interessam, quais são legitimados e quais são silenciados. O segundo fator é que ao visibilizar as presenças das mulheres negras nestes espaços de produção de saberes, estamos problematizando além da estrutura branca e masculina do campo científico, a epistemologia dominante que refuta outras perspectivas e saberes.

Apoiadas nos dados expostos neste texto, ressaltamos a presença de mulheres negras no campo científico. Presenças que perpassam as diferentes áreas do conhecimento, presenças que produzem nos diversos campos de saberes, presenças que possibilitam a tomada de estratégias que empoderam outras meninas e mulheres negras que visam (ou não) a carreira científica e presenças que subvertem a lógica e representam resistências. Com isso, dizer que mulheres negras estão inseridas no campo científico e produzem conhecimento é romper com a lógica da visão única, é pensar a partir de outros olhares que não sejam baseadas na opressão de um grupo sobre o outro.

Considerações finais

Como já exposto por Joselina da Silva (2010), a presença de mulheres negras no campo da educação diminui conforme aumenta o nível de formação, com isso, demonstra o baixo índice de mulheres negras que avançam até o doutorado e enfrentam o ciclo do racismo e sexismo para se tornarem professoras e pesquisadoras. Ao mesmo tempo, além do cenário desigual as mulheres negras inseridas no campo científico se deparam com outros fatores enquanto pesquisadoras: o apagamento, a

invisibilidade de suas pesquisas e de suas conquistas para se manterem nos espaços de produção de saber.

Conforme Boaventura de Sousa Santos (1989) a universidade é um espaço tão privilegiado quanto problemático. Um espaço que se apoia na ideia fundamental de privilegiar um tipo de conhecimento sobre o outro, e assim, mascara a existência do racismo e do sexismo através da manutenção dos privilégios daqueles que se acham os “donos” dos espaços de poder e de saber. Com isso, desigualdades raciais são perpetuadas e mecanismos sociais, que legitimam a falta de representatividade de professoras negras nestes espaços, permitem que as instituições não problematizem estas ausências. Desta forma, naturalizam algo que é problemático e negam as possibilidades de diversidade nos contextos de produção de conhecimento.

Assim, perceber que existem mulheres negras que produzem no âmbito da pesquisa e da extensão e, com isso, se mobilizam e criam estratégias para que outras meninas e mulheres negras se reconheçam enquanto sujeito do conhecimento e tenham condições e possibilidade de ingressar no campo científico, nos permite reconhecer estas ações como mecanismos de empoderamento. Dentro de uma sociedade desigual, racista e sexista empoderamento toma sentido de conscientização e transformação. Conscientização a partir de estudos sobre o pensamento de intelectuais negras, que colaboram com a reflexão acerca das vivências cotidianas das mulheres negras na sociedade como propõe o projeto “Atinuké – Grupo de Estudos sobre o Pensamento de Mulheres Negras”, a partir do resgate histórico e cultural que colabora com o fortalecimento da identidade racial, como propõe os projetos “Rainhas Negras do Clube 24 de Agosto: identidades, representações e trajetórias de mulheres de um Clube Social Negro na fronteira Brasil-Uruguai”, “Clube Social 24 de Agosto: memórias negras” e “Oliveira Silveira: o poeta da consciência negra brasileira e a produção cultural de jogos digitais educacionais”, a partir de reflexões e ações que potencializam o diálogo para o trabalho docente como visam os projetos “Ipá Nagô: educação e cultura quilombola”, “Ações de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial: a implementação da Lei Federal 10.639/03 a partir das políticas da SEMED – Uruguaiana – RS” e “CriaNegra” ou com ações que capacitam e incentivam a inserção de meninas e mulheres no campo científico, como propõe o projeto “Energéticas”.

Apesar das ausências quantitativas na carreira científica, as mulheres negras inseridas neste contexto nos mostram que é possível criar estratégias que potencializam a tomada de consciência de outras mulheres e jovens negras, mesmo neste campo árido que retroalimenta os privilégios sociais a determinado grupo racial. Mostrando as ações de docentes negras que transformam e ressignificam o campo científico é denunciar os problemas que nunca deixaram de existir, como o racismo e o sexismo e possibilitar estratégias que produzam saberes numa perspectiva de romper com esta lógica que hierarquiza sujeitos e saberes.

Ainda, aliadas as conquistas recentes de políticas afro-reparatórias, que tangem a educação básica e superior, ressaltamos a importância do enegrecimento dos quadros docentes das universidades, não apenas pela representatividade desses sujeitos, mas pela possibilidade da construção de epistemologias que rompam com a lógica de um saber centrado em uma visão única. No entanto, para subverter a lógica da hierarquização dos saberes e das nossas vidas este movimento implica em uma nova postura profissional, numa nova visão das relações que permeiam o cotidiano escolar e a carreira docente, e ainda, no respeito e entendimento de que ciência se constrói com diversidade.

REFERÊNCIAS

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

BERTH, Joice. **Empoderamento**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). **Censo da Educação Superior – Microdados do ano 2017**: notas estatísticas. Brasília, 2018. Disponível em: <<http://inep.gov.br/microdados>> Acesso em: nov. 2019.

BOLZANI, Vanderlan da Silva. Mulheres na ciência: por que ainda somos tão poucas? **Cienc. Cult.** v. 69, n. 4, São Paulo out – dez. 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.21800/2317-66602017000400017>> Acesso em: jan. 2020.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdades no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

_____. Enegrecer o Feminismo: A Situação da Mulher Negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. **Geledés**, 2011a - Online. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero/>> Acesso em dez, 2018.

CARVALHO, José Jorge de. O Confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro. **Revista USP**, São Paulo, n. 68, p. 88-103, dez./fev., 2005-2006.

CHAUÍ, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, n. 24, p. 5-15, set./dez., 2005.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento Feminista Negro**: conhecimento, consciência e política do empoderamento. (tradução Jamille Pinheiro Dias) – 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, n. 10, p. 171-188, 2002. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>>. Acesso em: ago. 2018.

DAVIS, Ângela. As mulheres negras na construção de uma nova utopia. **Geledés**, 2011 – Online. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/as-mulheres-negras-na-construcao-de-uma-nova-utopia-angela-davis/>> Acesso em: dez. 2019.

_____. **Mulheres, raça e classe** [recurso eletrônico] tradução Heci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

FREITAS, Tais Pereira de. **Mulheres negras na educação brasileira**. Curitiba: Appris, 2017.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, 1984, p. 223-244. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4584956/mod_resource/content/1/06%20-%20GONZALES%2C%20L%20%20C%20A9lia%20-%20Racismo_e_Sexismo_na_Cultura_Brasileira%20%281%29.pdf> Acesso em: dez, 2019.

HOOKS, bell. **Ensinando a transgredir**: a educação como prática de liberdade. 2. ed. – São Paulo: WMF Martins Fontes, 2017.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatística de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Estudos e pesquisas, n. 38. Brasília: IBGE, 2018.

_____. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Estudos e Pesquisas - Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 41. Brasília, DF: IBGE, 2019.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise**. Brasília, DF: Ipea, 2019. Disponível em: <http://ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/politicas_sociais/190821_boletim_bps_26_igualdade_racial.pdf> Acesso em: nov. 2019.

_____. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; FBSP – Fórum Brasileiro de Segurança Pública. **Atlas da Violência 2019**. Brasília: Rio de Janeiro: São Paulo: Ipea – FBSP, 2019.

MELO, Hildete. P. de; LASTRES, Helena. M. M. Ciência e tecnologia numa perspectiva de gênero: o caso do CNPq. In: SANTOS, Lucy. W. et al. (orgs). **Ciência, tecnologia e gênero**: desvelando o feminino na construção do conhecimento. Londrina: IAPAR, 2008. p. 131-160.

MUNANGA, Kebengele. **Negritude**: usos e sentidos. São Paulo: Autêntica, 2004.

NOGUEIRA, Azânia Mahin Romão. O lugar das professoras negras na Universidade Federal de Santa Catarina. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11&13th Women's Word Congress – **Anais Eletrônicos**, Florianópolis, 2017.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **O sistema classificatório de “cor e raça” do IBGE**. Rio de Janeiro: Ipea, 2003. 50 p

RATTS, Alex; RIOS, Flavia. **Lélia Gonzalez**. São Paulo: Selo Negro, 2010.

RIBEIRO, Djamila. **O que é**: lugar de fala? Belo Horizonte, MG: Letramento: Justificando, 2017.

_____. **Quem tem medo feminismo negro?** São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2018.

RIBEIRO, Matilde. Mulheres negras: uma trajetória de criatividade, organização e determinação. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis: EDUSC, v. 16, n. 3, p. 987-1004. Florianópolis, set./dez., 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2008000300017>> Acesso em: dez. 2018.

SANTOS, Boaventura Souza. Da ideia de Universidade À Universidade de ideias. **Revista Crítica de Ciências Sociais**. n. 2728. Jun., 1989. Disponível em: <http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/pdfs/Da_ideia_de_universidade_RCC_S27-28.PDF> Acesso em: mai., 2019.

SAVENHAGO, Igor José. SOUZA, Wlaumir Doniseti de. Estereótipos. In: COLLING, Ana Maria; TEDESCHI, Losandro Antonio. (orgs.) **Dicionário crítico de gênero**. Dourados, MS: Ed. UFGD, 2015. p. 220-224.

SILVA, Joselina da; EUCLIDES, Maria Simone. Falando de gênero, raça e educação: trajetórias de professoras doutoras negras de universidades públicas dos estados do Ceará e do Rio de Janeiro (Brasil). **Educ. rev.**, v. 34, n. 70, p. 51-66, 2018. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/0104-4060.58760>> Acesso em: jan., 2019.

SILVA, Joselina da. Doutoradas professoras negras: o que nos dizem os indicadores oficiais. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 28, n. 1, p. 19-36, jan./jun., 2010. Disponível em: < <https://doi.org/10.5007/2175-795X.2010v28n1p19>> Acesso em: dez, 2018.

SILVA, Fabiane Ferreira da; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. **Ciên. Educ.** Bauru [online], v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1516-73132014000200012>> Acesso em: mai, 2018.

SOARES, Cristiane Barbosa; SILVA, Fabiane Ferreira da. Raça e Gênero no corpo docente da Universidade Federal do Pampa. **Cadernos de Gênero e Diversidade**. v. 5, n. 3, Jul./Set. 2019. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.9771/cgd.v5i3.33787>> Acesso em: dez, 2019.

_____. Multiculturalismo e currículo escolar: o rap como ferramenta pedagógica para o empoderamento de mulheres negras e transformação social. In.: RIZZA, Juliana LAPA, et al. (orgs). **Tecituras**: sobre corpos, gêneros e sexualidades no espaço escolar. Rio Grande: Ed. da FURG, 2019a. p. 139-154.

VEIGA, Ilma Passos Alencastro. Docência universitária na educação superior. **Docência na Educação Superior**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira, 2006. Disponível em: <<https://www.unochapeco.edu.br/static/data/portal/downloads/2130.pdf>> Acesso em: mai., 2019.

VIANNA, Adriana. Etnografando documentos: uma antropóloga em meio a processos judiciais. In: CASTILHO, Sergio Ricardo R.; LIMA, Antonio Carlos de S.; TEIXEIRA, Carla Costa. (orgs). **Antropologia das práticas de poder**: reflexões etnográficas entre burocratas, elites e corporações. Rio de Janeiro: Contra Capa, 2014. p. 43-70.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Retomamos aqui as problematizações que construíram os caminhos desta dissertação: Há mulheres negras no campo científico? Em que áreas da ciência participam? Como constroem sua trajetória profissional? Questões que deram luz ao problema de pesquisa: Como a intersecção dos marcadores de gênero e raça se constitui no campo científico?

Dado a situação de subalternidade em que as mulheres negras se encontram na sociedade brasileira e como estas são objetificadas e preteridas em espaços de saber e poder buscamos olhar outras possibilidades de emancipação para estes sujeitos a partir do campo de produção de conhecimento. Pois, como nos ensina Lélia Gonzalez (1984), as mulheres negras não compartilham somente histórias de opressão, mas compartilham legados de luta e resistência. E, esta estratégia é fundamental por que retira as mulheres negras do lugar subalternizado, como vítima da opressão e as coloca como sujeitos que historicamente vem resistindo e vem lutando (GONZALEZ, 1984).

Com base neste entendimento e diante da representação das mulheres nos espaços de produção de conhecimento, algumas questões se colocaram a fim de investigar a presença e a participação das mulheres negras na ciência. Com isso, ao mapearmos o universo docente de mulheres negras e homens negros da Universidade Federal do Pampa, percebemos que há mulheres negras e homens negros que produzem saberes e estão presentes no campo científico. No entanto, mesmo com representação de 5% no quadro docente da instituição, suas presenças reificam as dicotomias de gênero presentes nas áreas de conhecimento, ou seja, as mulheres negras se concentram mais nas áreas ditas femininas, como a educação e a saúde, e os homens negros nas áreas ditas masculinas, como as engenharias e as ciências econômicas.

Tais dados nos revelaram o perigo da universalização das categorias de gênero, pois analisando e mapeado o quadro docente a partir desta categoria nossas discussões estariam em torno da presença significativa de mulheres na docência do ensino superior e como estas ultrapassaram quantitativamente os docentes homens. Percebemos então a importância da interseccionalidade como ferramenta analítica que nos permitiu olhar o quadro docente a partir dos atravessamentos do marcador racial e de gênero. Com isso, foi possível estabelecer a dimensão da desigualdade racial

presente no quadro docente da Unipampa, já que é constituído majoritariamente por mulheres brancas e homens brancos o que não difere das demais universidades.

Já os dados encontrados na etapa que investigou a aplicação da Lei n. 12.990/2014 em 74 editais para docência na Unipampa, de um período de 5 anos, nos alerta para a necessidade de ampliarmos as discussões em torno das políticas afro-reparatórias. Assim como Djamila Ribeiro (2019) nos provoca a pensar que as discussões sobre as cotas são sobre oportunidades negadas por uma estrutura que se alimenta das ferramentas do racismo até os dias atuais, salientamos a necessidade de ressignificar os entendimentos e perceber que “cota não é esmola”. O que nos chamou atenção neste contexto foi que a reserva de vaga existe, é prevista nos editais, mas as(os) candidatas(os) negras(os) não estão procurando por elas na mesma proporção e as(os) que procuram não conseguem avançar nas etapas dos concursos e isto acaba reduzindo as chances de uma mulher negra ingressar no magistério superior, por exemplo.

Com a delimitação do universo desta pesquisa e a amplitude de abrangência da Lei 12.990/2014, não podemos determinar causas/motivos/razões para a reduzida procura das cotas raciais nos concursos para docente da Unipampa. Entretanto, podemos inferir que, a partir das concepções sociais permeadas por mitos em torno das cotas raciais, as(os) candidatas(os) negras(os) podem ignorar o fato de que a reserva de vagas é uma política redistributiva que tange a população negra por reparação histórica e pensar somente que cota é um privilégio dado à determinado grupo. A partir disto, ressaltamos a importância do debate para conscientização no âmbito da universidade, da escola e das instâncias pedagógicas a fim de ressignificar tais entendimentos e adotarmos outras posturas, como procurar o direito da cota racial.

Com base nas etapas anteriores podemos analisar o perfil docente das mulheres negras da instituição, identificando suas áreas de interesse e atuação, atuação no âmbito da graduação e pós-graduação e seus envolvimento em projetos de pesquisa e extensão. A partir do olhar interseccional, podemos analisar os diversos artefatos documentais que balizaram esta pesquisa e perceber a multiplicidade de presenças silenciadas quando uma instituição não conhece e/ou invisibiliza as intersecções presentes em seu contexto.

Com os resultados desta etapa marcando a presença das mulheres negras enquanto docentes do ensino superior e mostrando que estas também produzem saberes nas diversas áreas do conhecimento, ressaltamos as ferramentas do racismo presentes na estrutura social e que atingem centralmente as mulheres negras. Além disso, não mostrar as mulheres negras enquanto sujeito que produz conhecimento, é reiterar a estrutura branca e masculina do campo científico e sua a epistemologia dominante.

Ao passo que as mulheres negras analisadas por esta pesquisa perpassam as diferentes áreas do conhecimento, produzem nos diversos campos do saber e, com isso, possibilitam que o campo científico se configure como ferramenta de empoderamento para outras meninas e mulheres negras. Através destas estratégias e iniciativas de seus projetos de pesquisa e extensão as mulheres negras inseridas neste contexto motivam a tomada de consciência, e, assim, promovem em suas ações o empoderamento de outras mulheres que almejem o campo científico. Desta forma, estar a mulher negra inserida no campo de produção de conhecimento é romper com hierarquização do saber, pois criam-se possibilidades de epistemologias que rompem com a lógica de um saber centrado em uma visão única.

Com vistas a compreender como a intersecção de gênero e raça se constituiu no campo científico, buscamos conhecer a composição do campo através do mapeamento, investigar as normativas da lei de cotas e sua procura, o que colabora para a constituição deste campo, e, diante da articulação entre raça e gênero, mostrar que as mulheres negras estão inseridas no campo. Portanto, alcançamos o entendimento de que a intersecção dos marcadores de gênero e raça se constituem diante da operação das ferramentas do racismo estrutural. Ou seja, a articulação está presente e ao mesmo tempo tem potencial para provocar mudanças.

Sob a composição majoritariamente branca do quadro docente da instituição investigada, com a operacionalidade de gênero e raça percebemos que para romper com a desigualdade fortemente presente no campo científico precisamos além de problematizá-la propor estratégias que deem conta da leitura das relações de subalternidade que estruturam as dinâmicas sociais e que subvertam esta lógica dominante que hierarquiza racialmente.

Outra questão fundamental reverberada por esta pesquisa é a invisibilidade das presenças das mulheres negras na docência superior, visto isto, ressaltamos a

importância daquilo que historicamente as feministas negras vêm afirmando, é preciso nomear. Pois, se não é nomeado não é visto, não é pautado e não se discute nem se criam estratégias que colaborem para a reversão de um quadro de desigualdade. Portanto, é necessário tirar essas pautas da invisibilidade através do olhar interseccional para se romper com a universalidade que exclui. Entendemos que é essencial possibilitar o ingresso de mulheres negras no campo científico para transformar esses espaços e restituir humanidades historicamente negadas. No entanto, a representatividade vai além da presença das mulheres negras no espaço científico, visto os eixos de subordinação que as atingem centralmente, estar nestes espaços construídos pelas práticas e discursos dos homens brancos é romper as mazelas históricas que localizam as mulheres negras em situações depreciativas. E, já que o conhecimento é situado e socialmente construído, ao ocupar um espaço de produção de conhecimento as mulheres negras tem a possibilidade de construir outras leituras de mundo que não produzam desigualdades baseadas em hierarquias raciais e de gênero.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade?** Belo Horizonte, MG: Letramento – Justificando, 2018.
- ANGROSINO, Michel. **Etnografia e observação participante**. Coleção Pesquisa qualitativa. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: fatos e mitos**. 4. ed. São Paulo. Difusão Européia do Livro, 1970.
- BONETTI, Alinne de L. **Marcadores da diferença, interseccionalidades e a produção de alteridades nos processos educativos e de socialização**. Projeto de pesquisa – PROPI, Universidade Federal do Pampa. 2017.
- BELTRÃO, Kaizô Iwakami; ALVES, José Eustáquio Diniz. A reversão o Hiato de gênero na Educação Brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n. 136, p. 125-156.
- BRASIL. Ministério da Educação – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Censo da Educação Superior 2017**. Setembro 2018. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file>>. Acesso: 01 março 2019.
- CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estud. avançados**. São Paulo, v. 17, n. 49, p. 117-133, Dez. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18400.pdf>> Acesso em: 10 ago. 2018.
- _____. **Racismo, sexismo e desigualdade racial no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.
- CHANTER, Tina. **Gênero: conceito-chave em filosofia**. Porto Alegre: Artmed, 2011.
- CHASSOT, Attico Inácio. **A ciência é masculina? É sim, senhora!** São Leopoldo: Editora Unisinos, 2003.
- _____. A ciência como instrumento de leitura para explicar as transformações da natureza. **Cadernos IHU Idéias**. São Leopoldo, RS: Unisinos, 2006. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/images/stories/cadernos/ideias/084cadernosihuideias.pdf>> Acesso em: 11 out. 2018.
- CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, n. 10, p. 171-188, 2002. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-026X2002000100011>>. Acesso em: ago. 2018.

ELSEVIER. Gender in the global research landscape. **Elsevier**, 2017. Disponível em: <https://www.elsevier.com/___data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf> Acesso: 01 março 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Nilma Lino. **A mulher negra que vi de perto**. Belo Horizonte: Mazza Edições, 1995.

_____. Educação, identidade negra e formação de professores/as: um olhar sobre o corpo negro e o cabelo crespo. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 29, n.1, p. 167-182, jan./jun. 2003.

_____. Movimento negro e educação: ressignificando e politizando a raça. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 33, n. 120, p. 727-744, jul.-set. 2012.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, 1984, p. 223-244. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4584956/mod_resource/content/1/06%20-%20GONZALES%2C%20L%20%20A9lia%20-%20Racismo_e_Sexismo_na_Cultura_Brasileira%20%281%29.pdf> Acesso em: dez. 2019.

HALL, Stuart. Quem precisa de identidade? In: SILVA, Tomaz Tadeu da. **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. 11. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012. P. 103-132.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, Campinas/SP, n. 5, p. 07-41, 1995.

HAYASHI, Maria Cristina Piumbato Innocentini; CABRERO, Rodrigo de Castro; COSTA, Maria da Piedade Resende da; HAYASHI, Carlos Roberto Massao. Indicadores da participação feminina em Ciência e Tecnologia. **Transinformação**, Campinas, v. 19, n. 2, p. 169-187, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tinf/v19n2/07.pdf>> Acesso em: 01 dez. 2018.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatística de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Estudos e pesquisas, n. 38. Brasília: IBGE, 2018.

JACCOUD, Luciana. Racismo e república: o debate sobre o branqueamento e a discriminação no Brasil. In: THEODORO, Mário. (org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília - DF: Ipea, 2008. p. 45-64.

KOSMINSKY, Luis; GIORDAN, Marcelo. Visões de Ciências e Sobre Cientistas entre Estudantes de Ensino Médio. **Revista Química Nova na Escola**, São Paulo, n. 15, p. 11-18, 2002.

LAQUEUR, Thomas. Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud. Tradução de Vera Whately. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001. cap. 1.

LIMA, Márcia. Quais são as questões em torno da "raça"? **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 26, n. 77, 2011. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092011000300018>>. Acesso em: ago. 2019.

LOURO, Guacira Lopes. Uma epistemologia feminista. In: LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

LOPES, Alice Casimiro; MACEDO, Elizabeth. **Teorias de Currículo**. São Paulo: Cortez, 2011.

MACEDO, Ana Gabriela; AMARAL, Ana Luísa. (Orgs.) **Dicionário da Crítica Feminista**. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/1216/macedoeamaral_dicionario_o_genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: ago. 2019.

MARTINS, Hildeberto Vieira. **As ilusões da cor: sobre raça e assujeitamento no Brasil**. Tese (Doutorado). 2009, 243f. Universidade de São Paulo. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, São Paulo. Disponível em: <10.11606/T.47.2009.tde-15122009-115939>. Acesso em: ago. 2018.

MOORE, Carlos. **Racismo & Sociedade: novas bases epistemológicas para entender o racismo**. 2. ed. Belo Horizonte: Nandyala, 2012.

NOGUEIRA, Azânia Mahin Romão. O lugar das professoras negras na Universidade Federal de Santa Catarina. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11&13th Women's Word Congress – **Anais Eletrônicos**, Florianópolis, 2017.

NUNES, Georgina Helena Lima. Mulheres negras em seus protagonismos: paradoxos em relação ao gênero. In. MICHELON, Francisca F.; SENNA, Nádia da Cruz; SILVA, Úrsula da (orgs) **Gênero, arte e memória**. Pelotas, 2010. p. 179-198. Disponível em: <<http://www.quilombos.ufpel.edu.br/uploads/publicacoes/MANonY.pdf>> Acesso em: dez. 2018.

PISCITELLI, Adriana. Gênero: a história de um conceito. In: ALMEIDA, Heloisa Buarque de; SZWAKO, José. (Orgs.). **Diferenças, igualdade**. São Paulo: Berlendis e Vertecchia, 2009. Cap. 3. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/214407222/Genero-a-Historia-de-Um-Conceito>>. Acesso em: jul. 2018.

RODRIGUES, Cristiano (2013). Atualidade do conceito de interseccionalidade para a pesquisa e prática feminista no Brasil, in.: Seminário Internacional Fazendo Gênero, 10., Florianópolis, 2013. **Anais**. Florianópolis: UFSC. Disponível em: <<http://www.fazendogenero.ufsc.br/10/resources/anais/20/1384446117-ARQUIVO-CristianoRodrigues.pdf>>. Acesso em: nov. 2019.

ROMANELLI, Otaíza Oliveira. História da Educação no Brasil (1930/1973). Petrópolis: Vozes, 2010.

ROMÃO, Jeruse. Introdução. In: ROMÃO, Jeruse. (org.). **História da Educação do Negro e outras histórias**. Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade: 2005. P. 11-20.

RIBEIRO, Maria Luisa Santos. **História da educação brasileira: a organização escolar**. 21.ed.- Campinas, SP: Autores Associados: Histedb, 2010.

RIBEIRO, Djamila. **O que é: lugar de fala?** Belo Horizonte, MG: Letramento: Justificando, 2017.

_____. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2019.

SABOYA, Maria Clara Lopes. Relações de Gênero, Ciência e Tecnologia: Uma Revisão da Bibliografia Nacional e Internacional. **Educação, Gestão e Sociedade**, revista da Faculdade Eça de Queirós - ano 3, n. 12, p. 1-26, 2013. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170509155548.pdf> Acesso em: 10, nov, 2018.

SANTOS, Neusa. **Tornar-se negro: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social**. Rio de Janeiro: Graal, 1989.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Rio Grande do Sul, v. 20, n. 2, jul./dez. 1995. Disponível em: <<http://www.seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>>. Acesso em mai. 2018.

SILVA, Fabiane Ferreira da. **Mulheres na Ciência: vozes, tempos, lugares e trajetórias**. Rio Grande: FURG, 2012, 143f. Tese (Doutorado em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde) – Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências: Química da Vida e Saúde, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2012.

SILVA, Fabiane Ferreira da; RIBEIRO, Paula Regina Costa. A participação das mulheres na Ciência: problematizações sobre as diferenças de gênero. **Revista Labrys Estudos Feministas**, n. 10, jul./dez. 2011.

SILVA, Tomaz Tadeu da (Org.). **Alienígenas na sala de aula: uma introdução aos estudos culturais em educação**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

TADEU, Tomaz. Os Estudos Culturais e o currículo. In _____. **Documentos de identidade: uma introdução às teorias do currículo**. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2016. p. 131 – 137.

TAVARES, Isabel; BRAGA, Maria Lúcia de Santana; LIMA, Betina Stefanello. **As negras e os negros nas bolsas de formação e de pesquisa do CNPq** - ano 2015. Disponível em: <<http://www.cnpq.br/documents/10157/66f3ea48-f292-4165-bf7b-8d630bdc8f9f>> Acesso em 28, jan. 2019.

TOSI, Lucía. Mulher e ciência: a revolução científica, a caça às bruxas e a ciência moderna. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 10, p. 369-397, jan. 2012. Disponível em:

<<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/4786705>>.
Acesso em: 06 set. 2019.

TOMAZI, Aline Luiza; PEREIRA, Aline Juliê; SCHULER, Cristiane Müller; PISKE, Karin; TOMIO, Daniela. O que é e quem faz ciência? Imagens sobre a atividade científica divulgadas em filmes de animação infantil. **Ensaio - Pesquisa em Educação em Ciências**, v. 11, n. 2, 2009.

UNIPAMPA, **Plano de Desenvolvimento Institucional 2014 – 2018**. Bagé: Universidade Federal do Pampa, 2013.

UNIPAMPA, Universidade Federal do Pampa. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023**. Bagé: UNIPAMPA, 2019. Disponível em:
<<https://sites.unipampa.edu.br/proplan/files/2019/09/pdi-2019-2023-publicacao.pdf>>
Acesso em: dez. 2019.

VIANNA, Adriana. Etnografando documentos: uma antropóloga em meio a processos judiciais. In. CASTILHO, Segio Ricardo R.; LIMA, Antonio Carlos de S.; TEIXEIRA, Carla Costa. (orgs). **Antropologia das práticas de poder: reflexões etnográficas entre burocratas, elites e corporações**. Rio de Janeiro: Contra Capa, 2014. p. 43 – 70.