

Canoas, v. 27, n. 1, 2022

 <http://dx.doi.org/10.18316/recc.v27i1.8614>

“Oh, aqui também a gente está chegando!” Professoras negras e representatividade racial na universidade

“Oh, we’re also arriving here! Black teachers and racial representativity at university”

Beatriz Gouvea Lopes<sup>1</sup>Josiane Peres Gonçalves<sup>2</sup>

**Resumo:** Objetivou-se, nesta pesquisa, investigar como se dá a representatividade racial negra no corpo docente da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), assim como compreender a trajetória de professoras negras presentes nestes espaços. Posto isso, visou-se entender como estas mulheres se sentem atuando neste contexto, e o que vivenciaram para alcançar um espaço social de prestígio e poder, como na área da pesquisa e docência em uma universidade pública. Acerca dos procedimentos metodológicos, esta pesquisa é caracterizada como qualitativa, de caráter descritivo-analítico, com o uso de entrevistas como instrumento para a coleta de dados, as quais foram realizadas com três docentes efetivas da UFMS. Para o desenvolvimento da mesma foram utilizados autores como Louro (1997), Weeks (2000), Munanga (2004), Gomes (1999), dentre outros. Com a finalização da pesquisa, observou-se que as participantes foram persistentes e lutaram para conquistarem o lugar que tanto almejavam, no entanto, os obstáculos e dificuldades por serem mulheres, negras e professoras foram marcantes em suas trajetórias, tendo que lidar constantemente com situações de racismo. Além disso, o fato de terem que conciliar família, estudos, trabalho e cuidados com a casa, também exerceram forte influência no seu desenvolvimento pessoal e profissional, considerando que estas são bagagens que a maioria das mulheres carregam consigo durante toda a vida.

**Palavras-chave:** Representatividade Racial; Mulher Negra; Docentes; Ensino Superior.

**Abstract:** The objective of this research was to investigate how black racial representativeness occurs in the Federal University of Mato Grosso do Sul (UFMS), as well as to understand the trajectory of black teachers present in these spaces. Thus, the aim was to understand how these women feel working in this context, and what they experienced to achieve a social space of prestige and power, as in the area of research and teaching at a public university. Regarding the methodological procedures, this research is characterized as qualitative, of a descriptive-analytical character, with

- 1 Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul Campus de Naviraí. Integrante do Grupo de Estudo e Pesquisa em Desenvolvimento, Gênero e Educação (GEPDGE). Atuou como bolsista de iniciação científica PIBIC/CNPq.
- 2 Doutora em Educação pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), com Pós-Doutorado pela mesma instituição. Professora Permanente do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul Campus do Pantanal (CPAN/UFMS) e do Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação (FAED/UFMS). Líder do Grupo de Estudo e Pesquisa em Desenvolvimento, Gênero e Educação (GEPDGE), vinculado à Rede Internacional América Latina, África, Europa, Caribe (ALEC).

the use of interviews as an instrument for data collection, which were carried out with three effective professors from UFMS. For this development, authors such as Louro (1997), Weeks (2000), Munanga (2004), and Gomes (1999), among others, were used. With the completion of the research, it was observed that the participants were persistent and fought to conquer the place they so longed for, however, the obstacles and difficulties for being women, black women, and teachers were remarkable in their trajectories, having to constantly deal with situations of racism. In addition, the fact of having to reconcile family, studies, work, and home activities also exerted a strong influence on their personal and professional development, considering that these are baggage that the majority of women carry with them throughout their lives.

**Keywords:** Racial Representativeness; Black Woman; Teachers; University.

## **Introdução**

Os olhares e esforços para a escrita deste trabalho foram concentrados na leitura, discussão e embasamento teórico voltado para as questões étnico-raciais e de gênero, pensando em dialogar sobre a representatividade racial no ensino superior, com ênfase na mulher negra como professora universitária. A coleta de dados, para o desenvolvimento da pesquisa, foi feita na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), do município de Naviraí, Aquidauana e Campo Grande – Estado de Mato Grosso do Sul, com a realização de entrevistas com professoras negras do quadro efetivo desta instituição.

A temática selecionada engloba as trajetórias, conquistas e desafios destas professoras, mostrando e analisando os caminhos percorridos por elas. Inclusive buscou-se dialogar sobre as múltiplas facetas nas quais o racismo transversaliza as trajetórias profissionais, quer seja no âmbito institucional, quer seja nas relações interpessoais (EUCLIDES, 2017).

A discussão deste assunto se faz importante observado que há poucas mulheres negras em cargos como professoras universitárias, pesquisadoras e formadoras de opinião, fator observado inicialmente na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, campus de Naviraí. Ademais, encontrar mulheres negras em posições para além de empregadas domésticas ou babás é mapear a “dedo” trajetórias que romperam com as múltiplas discriminações de gênero, raça, classe, dentre tantas outras, pois a ocupação de lugares que lhes são de direito ainda é pequena, tendo em vista que grande parte destas mulheres se encontra em espaços subalternos (EUCLIDES, 2017).

Dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE revelam que, no Brasil, entre o 4º trimestre de 2019 e o 4º trimestre de 2020, as mulheres representavam mais de 92% das pessoas ocupadas em trabalho doméstico, dentre as quais mais de 65% delas eram mulheres negras, ou seja, a grande maioria. Em 2020, esse número correspondia à cerca de 3 milhões de mulheres negras neste espaço, enquanto as mulheres não negras eram 1,5 milhão. Inclusive, os dados mostram que as trabalhadoras negras recebem 15% menos que as trabalhadoras não negras.

Desse modo, esta pesquisa tem como objetivo investigar como se dá a representatividade racial negra no corpo docente da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, sendo nos campus de Naviraí (CPNV), campus de Aquidauana (CPAQ) e na Faculdade de Educação (FAED) em Campo Grande, assim como compreender a trajetória das professoras negras presentes nestes espaços.

Com o intuito de alcançar o objetivo proposto, a metodologia se ampara no campo da pesquisa qualitativa, realizada por meio de entrevista semiestruturada com três professoras da UFMS, sendo uma do CPNV, uma do CPAQ e uma da FAED, assim como na revisão bibliográfica em livros, artigos, monografias, teses e dissertações que discutem sobre a temática em questão.

Para a revisão bibliográfica e desenvolvimento deste estudo, os principais autores utilizados foram: Euclides (2017), Silva (2018); Euclides (2018), Costa; Rodrigues; Vanin (2011), Munanga (2004), Silva (2003), dentre outros, que discutem sobre as relações ético-raciais e de gênero, associando com a atuação da mulher negra como professora universitária.

## Discutindo gênero e raça

Inicialmente, é preciso conhecermos a definição do que é gênero e raça, a fim de que as informações aqui dispostas possam facilitar a compreensão sobre tais termos. Sendo assim, iniciamos com a definição de raça, proposto por Hall (2003), o qual compreende que:

“Raça” é uma construção política e social. É a categoria discursiva em torno da qual se organiza um sistema de poder socioeconômico, de exploração e exclusão — ou seja, o racismo. Contudo, como prática discursiva, o racismo possui uma lógica própria. Tenta justificar as diferenças sociais e culturais que legitimam a exclusão racial em termos de distinções genéticas e biológicas, isto é, na natureza (HALL, 2003, p. 69).

Neste sentido, Viana (2009) acrescenta que podemos definir raça como uma população que possui um conjunto de características fenotípicas em comum, sendo estas hereditárias, que se transformam tendo em vista a relação com o meio ambiente e devido a miscigenação. Um indivíduo pertence a determinada raça se ele possuir estas características diferenciadoras, facilmente observadas. Estas são transmitidas de forma hereditária, são características físicas fenotípicas.

Posto isto, damos continuidade com o que enfatiza Weeks (2000, p. 40), ao propor uma concepção importante sobre gênero, a seguir apresentada: “[...] como as intelectuais feministas têm crescentemente argumentado, [o gênero é] uma relação de poder que se estabelece pelas diferenças dos sexos, que historicamente tem colocado a mulher numa condição secundária na sociedade”.

Partindo desta premissa, Pinto (2007, p. 29) salienta que “os estudos de gênero utilizam-se da ideia de que as diferenças entre os sexos não são simplesmente naturais ou biológicas, elas também resultam de construções sociais”, ou seja, toda essa predominância masculina no âmbito profissional e nas várias instâncias da sociedade são decorrentes de construções sociais também, pois durante muitos anos a mulher tinha a função de cuidar da casa, filhos e “dedicar-se ao marido”. Sobre esse assunto, Louro (2008, p. 19) salienta:

Conselhos e palavras de ordem interpelam-nos constantemente, ensinam-nos sobre saúde, comportamento, religião, amor, dizem-nos o que preferir e o que recusar, ajudam-nos a produzir nossos corpos e estilos, nossos modos de ser e de viver. Algumas orientações provêm de campos consagrados e tradicionalmente reconhecidos por sua autoridade, como o da medicina ou da ciência, da família, da justiça ou da religião.

Neste interim, acerca das questões de gênero, com o movimento feminista as mulheres negras não se viam representadas, haja vista que elas buscavam a igualdade de gênero entre homens e mulheres, sendo em sua maioria composto por mulheres brancas de classe média, enquanto as mulheres negras carregavam a bagagem do racismo, patriarcalismo e classe social. Segundo Sandoval (2001), a partir da década de 1970, começou a ser organizado o movimento das mulheres negras, juntas elas construíram um novo movimento social, inspirado nos movimentos negros e feminista. Neste cenário, as mulheres que antes eram caladas puderam soltar sua voz, trazendo reivindicações tendo em vista as demandas de gênero e raça. Rodrigues

e Prado (2010) definem este movimento como grande contribuinte para o debate e a construção de uma sociedade mais igualitária, quando falamos nas questões raciais e de gênero.

Dando continuidade as discussões acerca deste assunto, é importante destacar a luta do movimento negro no Brasil e as principais conquistas alcançadas, visando a superação das desigualdades e garantia de direitos para toda a população negra. Isto posto, Domingues (2007) afirma que o movimento negro pode ser entendido como:

A luta dos negros na perspectiva de resolver seus problemas na sociedade abrangente, em particular os provenientes dos preconceitos e das discriminações raciais, que os marginalizam no mercado de trabalho, no sistema educacional, político, social e cultural. Para o movimento negro, a “raça”, e, por conseguinte, a identidade étnico-racial, é utilizada não só como elemento de mobilização, mas também de mediação das reivindicações políticas. Em outras palavras, para o movimento negro, a “raça” é o fator determinante de organização dos negros em torno de um projeto comum de ação (DOMINGUES, 2007, p. 102).

O movimento negro foi responsável por grandes conquistas na garantia de direitos da população negra, principalmente quanto a educação e ao acesso a melhores oportunidades no mercado de trabalho. A partir dos anos 2000 alcançaram um grande avanço, como a criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e em 2000 com a fundação da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN).

Em termos legais, outra conquista importante foi a Lei n. 10.639/2003, que tornou obrigatório o ensino de história e cultura afro-brasileira e africana nas escolas públicas e privadas de ensino fundamental e médio, depois ela foi alterada incluindo a temática indígena. Após a aprovação pelo Supremo Tribunal Federal, foi sancionado, pela presidenta da República, a Lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe de cotas sociais e raciais para ingresso nas universidades e instituições federais. Antes disto, o processo de implementação de cotas já estava em experimentação em dezenas de universidade públicas estaduais e federais. E quanto a garantia do acesso a pós-graduação, está a Portaria Normativa nº 13, de 11 de maio de 2016, na qual ficou determinada a inclusão de ações afirmativas na Pós-Graduação, garantindo a reserva de vagas para negros/as (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência em seus programas de Mestrado, Mestrado Profissional e Doutorado.

Vale destacar que existem interpretações distintas por brasileiros e americanos a respeito deste assunto. Após a implementação dessas medidas, as pessoas passaram a se reclassificar. Falando sobre a realidade dos Estados Unidos, Thomas Sowell (2017) relata que o número de pessoas que se declararam índios nos EUA na era da ação afirmativa cresceu de forma a ultrapassar qualquer expectativa. No Brasil, o número de pessoas que se autodeclararam pretos e pardos cresceu de forma significativa segundo o censo demográfico de 2010. Os americanos constataram que muitas pessoas se autodeclararam para aproveitar os benefícios, todavia, no Brasil esse fator foi descrito como uma forma de valorização da raça negra e indígena e um crescimento em sua autoestima. Por ser um processo recente, ainda não se pode afirmar se as pessoas estão se reclassificando pela autoestima ou pelos benefícios.

Outro eixo importante quanto aos avanços e conquistas do movimento negro, mencionado anteriormente, é o da produção acadêmica, pois a medida que foram alcançando o acesso ao ensino superior, as mulheres negras começaram a produzir sobre as suas questões, sendo sujeitas de sua própria história e objeto de estudo na academia, aspectos que foram adquiridos com sua militância e atuação

política. Isto posto, Bairros (1995) explica porque o movimento das mulheres negras se faz necessário e qual sua prioridade, ideia que se apresenta da seguinte forma:

A discussão sobre a prioridade do movimento das mulheres negras - luta contra o sexismo ou contra o racismo? - é supérflua, já que as duas dimensões não podem ser separadas. Do ponto de vista da reflexão e da ação política, uma não existe sem a outra. Apenas a consideração dessas duas dimensões poderia permitir “dar expressão as diferentes formas de experiência de ser negro (vivida ‘através’ do gênero) e de ser mulher (vivida ‘através’ da raça) (BAIRROS, 1995, p. 461).

Desse modo, quando discutimos sobre gênero e raça, estamos falando de fatores determinantes que pregam a superioridade de determinados grupos em relação a outros. Ao observarmos a nossa volta, por exemplo, percebemos que os melhores cargos, os melhores salários, as melhores oportunidades, em sua maioria são ocupados por homens brancos e héteros.

É importante observarmos que na sociedade contemporânea, o “masculino” se sobrepõe ao feminino resultando em uma situação “real” de prestígio, privilégios e poder maior para os homens, um fator que pode ser percebido em todas as instâncias e cargos existentes no espaço profissional. Quando se trata de privilégios, dados do DIEESE (2020) mostram que as mulheres, apesar de ocuparem o mesmo cargo que os homens, continuam ganhando menos. Mesmo com formação acadêmica, elas seguem ganhando menos, por exemplo em ocupações que exigem nível superior, no ano de 2020 o salário dos homens era em média de R\$ 8.136, enquanto o das mulheres correspondia a R\$ 4.913. São dados que nos fazem perceber que, apesar de elas estarem aumentando seu nível de escolaridade, ainda há desigualdade.

Tendo em vista o problema exposto, é importante reconhecermos a necessidade da construção e implementação de programas de ação que entendam a especificidade da condição feminina, que sejam voltados para a ascensão da mulher, criando condições para a superação progressiva das desigualdades de gênero (SARDENBERG; MACEDO, 2011).

É através da reprodução de estereótipos sexistas que a educação vem mantendo as mulheres em uma condição de subalternidade e opressão, reproduzindo valores e ideias que as mantêm excluídas da vida política e expostas às diversas manifestações de exclusão e subalternidade, dessa forma, garantindo a reprodução do domínio patriarcal na sociedade (COSTA; RODRIGUES; VANIN, 2011, p. 8).

Nessa perspectiva, precisamos perceber que as desigualdades de gênero resultam em condições de vida e trabalho diferentes para homens e mulheres, situação que coloca as mulheres, muitas vezes, em condições subordinadas ou dependentes. Homens e mulheres, mesmo que pertencentes a condições semelhantes de pobreza ou como membros de um mesmo grupo familiar, vivenciam essa situação de maneira distinta, com diferentes necessidades de gênero que devem ser atendidas de forma diferenciada, por meio de políticas de construção da equidade (SARDENBERG; MACEDO, 2011).

Destarte, a educação aparenta ser uma ferramenta fundamental para superação dos estereótipos e discriminações que tendem a determinar o lugar social da mulher e, principalmente, das mulheres negras, contribuindo por meio das discussões teóricas, do diálogo sobre o tema, para a construção de uma sociedade mais igualitária.

## **A representatividade negra nas instâncias do Ensino Superior**

Para grande parte da população negra, a ascensão social vem após muitos anos de dedicação ao estudo, a única conquista pessoal e profissional que ninguém pode tirar de ninguém, pois o conhecimento é capaz de transformar vidas, principalmente a daqueles que antes, em decorrência de fatores históricos, não tinham acesso a tal conhecimento. Assim, vem o empoderamento, pois em uma sociedade onde ainda existe racismo e patriarcalismo - sendo este um sistema social onde os homens se mantêm no poder primário nas funções de liderança política, familiar e como autoridade moral, Louro (1997) ainda acrescenta que, de acordo com essa sociedade patriarcal, na divisão dos papéis é delegado ao homem a responsabilidade de provedor do lar, enquanto a mulher é responsável pelo trabalho doméstico e cuidado com os filhos – alcançar o sucesso profissional sendo mulher e negra é romper barreiras.

Ao nos atentarmos aos dados quantitativos de professores negros que lecionam em universidade públicas, que nos mostram que eles correspondem a uma parcela de 16% dos professores universitários (MORENO, 2018), iremos observar que, quanto mais alto o diploma do professor universitário, menos representatividade racial. Além de continuarem sendo uma minoria entre o total de professores universitários, os negros veem a representatividade racial cair conforme aumenta o grau de escolaridade desses docentes.

De acordo com Munanga (2004), a universidade é um dos espaços onde não caberiam os(as) negros(as), tendo em vista que, culturalmente e historicamente, existe um mito que atribui aos negros a falta de capacidade intelectual e de desempenho. Os que conseguem alcançar este espaço contrariam e ultrapassam as privações e negações culturalmente sobrepostas a eles, pois ocupando estes espaços rompem as barreiras da desigualdade, onde realizam pesquisas, constroem novos saberes, e muitos deles atuam com uma perspectiva de fazer mudança realizando trabalhos voltados para lutas antirracistas e antissexistas (SILVA; EUCLIDES, 2018).

Quijano (2005) desperta nossos olhares para a perspectiva da sistemática divisão racial do trabalho que se mantém no mundo. Sob esta ótica, o sistema de alguns países como o Brasil, impossibilitou, ainda impossibilita e dificulta que a população negra alcance outros espaços de trabalho. “Assim, ambos os elementos, raça e divisão do trabalho, foram estruturalmente associados e reforçando-se mutuamente, apesar de que nenhum dos dois era necessariamente dependente do outro para existir ou para transformar-se” (QUIJANO, 2005, p. 118).

Para melhor entendermos a ideia apresentada, voltando para o contexto da realidade do Brasil, notamos que em espaços de poder e prestígio como o Palácio do Planalto, senadores e deputados, inclusive a presidência, são compostos por uma população majoritariamente branca, em sua maioria homens, em um país onde os grupos que se identificam como pretos e pardos totalizam uma porcentagem de 56,2%.

Em espaços como na universidade ocorre o que Carvalho (2006) chama de “invisibilização do racismo”, na medida em que se teoriza sobre o tema, mas não se reconhece a prática insulada e excludente, nitidamente expressa na escassez de negros pós-graduandos e docentes. Por outro viés, notamos que esse quantitativo tem mudado durante os anos. Outro dado relevante diz respeito a taxa de escolarização no ensino superior, esta aponta um crescimento na presença de mulheres na graduação, em 2016 as mulheres pretas eram 6% das alunas e as mulheres brancas correspondiam a 40%, todas na faixa etária entre 20 e 24 anos (FERREIRA, 2018).

No entanto, quando se trata de pós-graduandos, em 2017 o grupo com maior porcentagem das bolsas do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), que concede bolsas para alunos da graduação e pós-graduação, foi o de mulheres brancas com 31%, as mulheres negras foram 3% do total e as mulheres pardas receberam 12% das bolsas (FERREIRA, 2018), dados que representam grande avanço.

## Mulher, negra e professora

Aqui, voltaremos nosso olhar para o diálogo sobre o reconhecimento da presença das mulheres negras como docentes universitárias, transformando este espaço em um campo de debate sobre representatividade, haja vista que a universidade é um lugar onde transformamos nosso modo de pensar e (re)construímos nosso conhecimento sobre diversos assuntos, incluindo as questões que nos dispomos a estudar nesta pesquisa.

Ao falarmos da presença feminina na ciência, trazemos a concepção de Silva e Euclides (2018) que discutem e desmistificam a ideia que está enraizada nestes espaços, de que fazer ciência é somente privilégio do sexo masculino, uma situação que desfavorece e desvaloriza as pesquisas de muitas mulheres que estão presentes neste espaço. De acordo com Silva e Ribeiro (2014) há um entendimento de que a produção da ciência legítima se dá a partir de valores associados ao masculino, valores estes em que as mulheres são consideradas desprovidas, pois segundo Velho (2006) a trajetória das mulheres na ciência é desenvolvida tendo como base o modelo masculino caracterizado por compromissos em tempo integral, produtividade na pesquisa, competitividade, dificultando sua participação, visto que há uma sobrecarga enorme sobre elas como o cuidado da casa, dos filhos, período de gestação, atividades domésticas, enquanto sobre os homens a realidade é diferente.

Por isto se faz necessário falarmos sobre o movimento feminista que, segundo Hall (2005, p. 45), “é um movimento contestador das posições sociais ocupadas pelas mulheres, das desigualdades de gênero e expande-se na luta pela formação das identidades sexuais e de gênero, questionando a ideia de que homens e mulheres fazem parte de uma só identidade, a humana”.

Posto o intuito do movimento feminista, entra em pauta também a questão racial, uma vez que raça vem antes de gênero, pois a mulher negra passa por situações que mulheres brancas não vivenciam – o racismo. Enquanto estas, inicialmente, passam por situações de machismo, a mulher negra sofre antes mesmo do machismo o racismo. Em outras palavras, a mulher branca sofre unicamente por conta das desigualdades de gênero, enquanto a mulher negra, perpassa pelas questões do racismo antes mesmo do machismo. Em vista disso, é oportuno apresentarmos o que se entende por racismo.

Racismo é uma crença na existência das raças naturalmente hierarquizadas pela relação intrínseca entre o físico e o moral, o físico e o intelecto, o físico e o cultural. O racista cria a raça no sentido sociológico, ou seja, a raça no imaginário do racista não é exclusivamente um grupo definido pelos traços físicos. A raça na cabeça dele é um grupo social com traços culturais, linguísticos, religiosos, etc. que ele considera naturalmente inferiores ao grupo à qual ele pertence (MUNANGA, 2004, p. 24).

Neste sentido, Theodoro (2008) ressalta que as situações de racismo sofridas pelas mulheres presentes neste espaço, onde são minoria, é chamado de racismo institucional. Sobre este conceito, Almeida (2018) vem afirmar que o racismo institucional acontece a partir de práticas institucionais que mantêm

desvantagens e privilégios com base no fator racial visando manter um projeto hegemônico, estando vinculado a ordem social que ele visa resguardar. A manifestação deste se dá, muitas vezes, na privação dos direitos, com tratamento diferenciado, propiciando, conseqüentemente, prejuízos para a população negra, indígena e quilombola.

Este tipo de situação é vista como ameaçadora da queda das posições de controle e poder dos brancos sobre os negros, principalmente da mudança de posição das mulheres em relação aos homens. Quando a mulher negra ocupa um espaço público como a universidade, local até então com predominância de pessoas brancas, tanto homens quanto mulheres, pode despertar o desejo e servir de motivação para que muitas outras se interessem em ingressar neste espaço. Desse modo, a consciência dos desafios e barreiras a serem enfrentados e a importância que a sua identidade de mulher e negra, docente e intelectual seja reconhecida é de grande relevância, para promover reflexões nas demais mulheres não brancas que se encontram em posições desprivilegiadas em nossa sociedade (SILVA; EUCLIDES, 2018).

Ademais, as especificidades de gênero e raça presentes quando se trata de ser mulher e negra, são determinantes no que diz respeito à desigualdade advinda das relações de poder. Estas desigualdades e preconceitos raciais e de gênero atingem as mulheres negras que estão em desvantagem triplamente, por serem mulheres, professoras e negras, inseridas num mundo acadêmico que ainda reproduz e perpetua o machismo e o racismo. Este preconceito se manifesta muitas vezes em situações de exclusão no ambiente escolar, acadêmico e social. E neste lugar, quando refletimos sobre todas as ideias expostas, essas mulheres, diversas vezes, se veem isoladas (LIMA, 1995).

### **Procedimentos metodológicos**

A metodologia adotada para este trabalho se amparou no campo da pesquisa qualitativa de caráter descritivo-analítico, mediante a realização de entrevista semiestruturada. Segundo Mayring (2002), na pesquisa qualitativa é vista e considerada toda a historicidade, desenvolvimento sociocultural e o contexto dentro do qual o sujeito se formou. A escolha da pesquisa qualitativa deu-se por se tratar de um tipo de pesquisa em que o participante é um ser ativo (GUNTHER, 2006) e onde há uma interação dinâmica entre o pesquisador e o objeto de estudo. De acordo com Tuzzo e Braga (2015) a metodologia qualitativa se assemelha a uma possibilidade de interpretação da realidade social concreta, vivida e vivenciada no dia a dia dos atores sociais, revelando uma realidade por meio dos seus métodos de análise.

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, mais especificamente nos campi de Naviraí e Aquidauana e na Faculdade de Educação em Campo Grande, onde foram entrevistadas três professoras autodeclaradas negras, uma de cada cidade mencionada, sendo todas do quadro de docentes efetivos. Desta maneira, a seguir estão apresentados os passos seguidos para o desenvolvimento e finalização desta pesquisa, a saber:

1ª etapa: Foi feito um levantamento bibliográfico de autores que pesquisam sobre a temática abordada, este sendo por meio da leitura de livros, teses, dissertações, artigos, periódicos e buscas na internet.

2ª etapa: Investigação do quantitativo de docentes efetivos e do percentual de professoras negras de cada campus da instituição referida, a fim de verificar se existe a presença ou ausência da mulher negra como professora do ensino superior e como ocorre a representatividade racial. Esta investigação foi realizada no

site de docentes da UFMS e no Portal da transparência que contém o nome dos servidores públicos de todo o país. Para identificar as professoras negras, foi adotado o critério da heteroidentificação, que consiste na análise fenotípica como a cor da pele, cabelo, justamente para observar os traços e características que remetem a ancestralidade negra, para isto foi averiguado o currículo lattes das professoras mulheres, assim, percebeu-se que muitas das professoras identificadas como negras têm sua produção voltada para as questões étnico-raciais, tendo em vista que o projeto de pesquisa em particular se refere a temáticas e cursos do campo das humanidades, contudo, em outros cursos e campi este fator pode mudar.

3ª etapa: Para a coleta de dados optou-se pelo uso da entrevista, por permitir maior interação entre pesquisador e colaborador, possibilitando o contato direto com o sujeito de pesquisa, captar sua expressão corporal, facial e tonalidade da voz, por ser passível a esclarecimento de dúvidas e permitir a obtenção de dados acerca do comportamento humano (GIL, 2008). As participantes da pesquisa de campo foram três professoras negras, a primeira do campus de Naviraí, a segunda do campus de Aquidauana e a terceira da Faculdade de Educação, que são professoras efetivas e que apesar de todas as complexidades do momento ao qual estamos vivendo, a pandemia de covid-19, todos tivemos que nos organizar, reinventar e adaptar para fazer o desenvolvimento de nossas atividades cotidianas da melhor forma possível. Ainda assim, elas aceitaram o convite para contar sobre sua trajetória de vida, conquistas, em intermédio com as relações étnico-raciais e de gênero. Por questão de ética, foram definidos nomes fictícios para estas professoras, que se apresentam no decorrer deste estudo como:

**Quadro 01.** Identificação dos sujeitos da pesquisa.

Participantes	Identificação <sup>3</sup>	Perfil das participantes da pesquisa
<b>Professora 1</b> - CPNV	<b>AYAN</b>	47 anos, formada em Pedagogia, possui especialização nos anos iniciais do ensino fundamental, mestrado e doutorado em Educação. Professora do ensino superior há 11 anos.
<b>Professora 2</b> - CPAQ	<b>PHENYO</b>	44 anos, formada em Geografia, possui mestrado e doutorado em Geografia. Professora do ensino superior há 10 anos.
<b>Professora 3</b> - FAED	<b>KARASI</b>	56 anos, formada em Letras, Pedagogia e Direito, possui especialização em metodologia do ensino e direito processual civil, mestrado e doutorado em Educação. Professora do ensino superior há 9 anos.

**Fonte:** Elaborado pelas autoras (2020).

4ª etapa: Nesse último passo, todos os dados obtidos foram transcritos, apresentados e analisados, juntamente com os recursos bibliográficos estudados, a fim de responder aos questionamentos levantados por esta pesquisa e atingir os objetivos aqui pontuados.

Posto isto, a coleta de dados foi realizada com o uso das tecnologias, das ferramentas digitais, que são a principal forma de comunicação e realização das atividades tanto para o trabalho quanto para os

3 Foram escolhidos para as professoras nomes fictícios de origem do continente africano, como forma de enaltecer a ancestralidade negra. A professora do CPNV será chamada de *Ayan* no decorrer da pesquisa, este significa “brilhante” e tem origem da Somália; a professora do CPAQ será *Phenyo*, que significa “vitória”, é de origem da Batswana; e a professora da FAED será mencionada como *Karasi*, que simboliza “vida e sabedoria”.

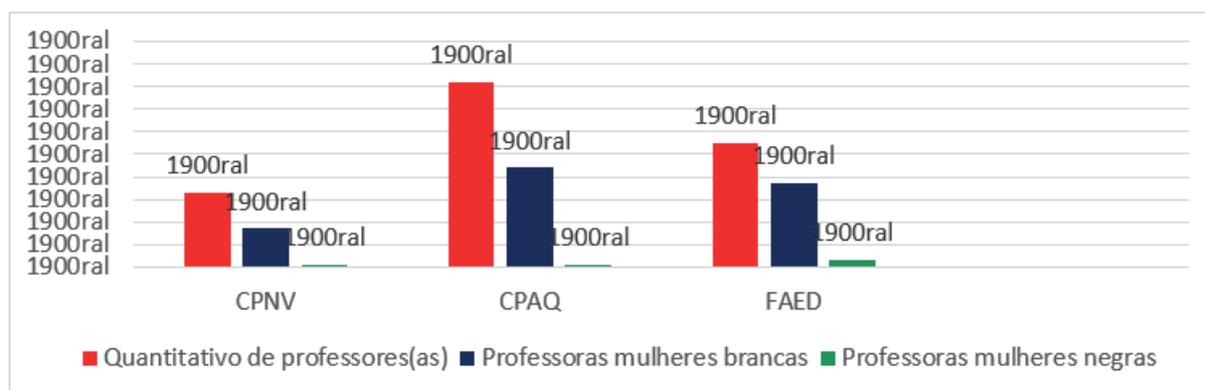
estudos. As participantes ficaram livres para escolher a data, horário e a ferramenta que iríamos usar para realizarmos a entrevista. Uma das professoras escolheu o *Whatsapp*, enquanto as outras duas preferiram fazer pelo *google meet*, que proporciona uma comunicação instantânea, contato visual e maior interação entre o entrevistador e o entrevistado.

## Resultados e discussões

Em seguida, serão apresentados os resultados encontrados com a coleta de dados, sendo mostrado, inicialmente, um gráfico com o número de professores do CPNV, do CPAQ e da FAED, para que possamos observar como as mulheres negras se fazem presentes neste espaço e posteriormente uma análise das entrevistas feitas com três profissionais da área.

Portanto, voltamos nossos esforços na investigação e descoberta de como ocorre a representatividade negra em dois campi da UFMS e na Faculdade de Educação, para a realização do levantamento do quantitativo de docentes negras. Obtidos os resultados, por meio da realização de pesquisas no *site* da UFMS para identificar os docentes do quadro e no Portal da Transparência a partir do detalhamento de servidores públicos do quadro efetivo, podemos analisá-los no gráfico a seguir:

**Gráfico 01.** Quantitativo de professores do CPNV, do CPAQ e da FAED respectivamente, segundo gênero e raça, 2020.



**Fonte:** Elaborado pelas autoras, com base em dados do Portal da Transparência, 2020.

De acordo com o Gráfico 1 percebemos que a quantidade de professoras mulheres corresponde a pouco mais da metade do total de docentes efetivos, o que é um grande avanço, significa que cada vez mais as mulheres estão conseguindo se realizar profissionalmente e alcançando um lugar de destaque na docência e pesquisa. No entanto, as mulheres negras representam menos de um terço deste número, evidenciando como as dificuldades enfrentadas por elas, para chegarem a estes espaços, são ainda maiores do que a das mulheres brancas.

Quanto ao quantitativo de discentes, dados recentes do IBGE (2018) mostram que a maioria dos estudantes universitários, independente do gênero, são negros/as, correspondendo a cerca de 50,3% dos acadêmicos/as das instituições de ensino superior da rede pública, uma porcentagem que além de um número, mostra que aos poucos eles estão chegando neste espaço.

Além disso, nestes escritos estão expostas ideias de estudiosos sobre a presença de professoras negras na universidade, o acesso dos negros e negras ao ensino superior, sua ascensão social, porém isso não quer dizer que não há desigualdade e dificuldades para esse acesso, apesar das políticas de ações afirmativas. Vários aspectos devem ser considerados a esse respeito (faixa etária, escolaridade familiar, oportunidades, condições socioeconômicas, acessibilidade), racial e social estão diretamente interligados. Acrescentando-se ao que foi dito, Munanga (2020) afirma que o pluralismo do pensamento não empobrece, mas enriquece, a questão é escolher de que lado se colocar, do lado dos interesses das populações que estudamos ou do lado da ideologia dominante, a qual busca manter seu status e os interesses de um grupo.

Dessa forma, é pertinente ressaltar que existe uma concepção dentro do mundo acadêmico de que ciência não tem cor, logo, muitos docentes preferem não se autodeclarar, para que não haja distinção, que seu trabalho seja desvalorizado ou seu posicionamento desconsiderado em razão da sua cor. Entretanto, outros docentes fazem questão de se autodeclarar em razão dos dados estatísticos. No gráfico, o processo para identificar as professoras negras foi feito por meio da heteroidentificação, pois se trata de características de uma identidade racial fixa, além da consulta as participantes se elas conheciam outras professoras do seu campus que se autodeclaravam negras, pela questão do convívio com o corpo docente de seu ambiente de trabalho.

Posto isto, foi perguntado as participantes o motivo que as levou a escolherem a profissão de professora. Ayan tinha isto em mente desde criança, inspirada em uma professora que ela admirava muito, assim como a Karasi, que tinha como inspiração sua irmã mais velha que era professora alfabetizadora e também queria ser professora de inglês, que era uma disciplina que adorava. Já a Phenyó escolheu ser professora pela falta de emprego na área a qual se formara, visto que possuía apenas o bacharelado em geografia, então começou dando aulas de geografia e depois decidiu fazer mestrado e doutorado para ser docente do ensino superior. A partir das falas percebemos como o professor pode ser um profissional inspirador.

Contudo, as três professoras enfrentaram diversos desafios até conquistarem o cargo efetivo de docentes do ensino superior, visto que todas são concursadas. No que se refere a trajetória acadêmica e atuação profissional, as participantes relatam:

Então o problema difícil foi esse, eu sou muito baixa, tem a questão do preconceito da raça também, então com isso eu tive muitas dificuldades quando eu comecei a carreira [...]. Eu pensava que mestrado era só para quem estava no nível superior, aí *resolvi num belo dia tentar* [...] fui discriminada porque lá eu era a única que era professora de anos iniciais, fui discriminada por causa da minha cor também. Eu lembro que eu entrei num grupo e as pessoas não quiseram que eu entrasse “Ah não, *já está cheio*”. Depois que eu terminei, *ai que* eu fui convidada para dar aula em uma faculdade particular, para reconhecer o curso, tive muitas dificuldades com a minha primeira turma de ensino superior, fui discriminada também pela turma. Então tem esses desafios né, que a gente tem que provar, tem vez que eu tiro de letra isso daí, mas tem vezes que dá uma raiva [risos], porque é uma coisa muito chata na vida da gente (AYAN).

Na verdade, a mulher... e aí eu vou falar que é um desafio para a mulher né, de se estruturar enquanto professora. Eu comecei a dar aulas praticamente no ensino superior [...] então o que aconteceu... eu fui dando as minhas aulas em curso de graduação, e aí como mulher casada meu marido foi fazer doutorado fora e eu fui morar fora. Então eu fiquei praticamente quatro anos fora do país. Quando eu retornei, foi um desafio muito grande retornar à profissão, *né* [...] qual é o grande desafio para a mulher? *É* ela se estabelecer profissionalmente e ao mesmo tempo ser mulher, dona de casa, mãe, cuidar dos seus filhos, cuidar do seu marido. No entanto, essa dinâmica entre estudar, trabalhar e cuidar da casa

e da família, de uma certa maneira, ela acaba tornando a mulher invisibilizada. Por quê? Porque ela não olha para ela. Então é... em todo momento na verdade a mulher ela tem que ficar tentando é... mostrar o quanto ela é capaz, que ela é tão capaz quanto o homem, intelectualmente falando. Então as dificuldades enfrentadas são essas e eu acredito que na vida de qualquer mulher (PHENYO).

Os desafios na trajetória acadêmica foram sempre ligados a buscar condições de continuar estudando. Então, por exemplo, no primeiro curso que eu fiz, de Letras, eu dava aula em duas escolas particulares, então eu saía cinco da manhã da minha casa, dava aula em uma escola, aí pegava o ônibus e ia para outra escola, as vezes sem almoço, as vezes com almoço. Então a trajetória comum da maioria dos jovens de periferia, pouco dinheiro, dinheiro para comprar o passe de ônibus, que a gente não ganhava, não tinha desconto, nada disso, você tinha que comprar. Então as dificuldades são essas, que não tinha acesso à *internet*, não tinha livros, você tinha que ir para a biblioteca copiar, não tinha xerox e quando começou a ter mesmo na faculdade, era muito caro e eu não tinha condições de comprar (KARASI).

Durante muito tempo, inclusive até os dias de hoje, as mulheres são vistas em diversos âmbitos sociais e profissionais como incapazes, na grande maioria dos cargos de poder os homens são escolhidos para liderar. Portanto, as professoras relataram que isso ainda é muito forte na atualidade e as docentes que são negras, principalmente, sofrem isso na pele durante toda a sua vida profissional. Desta forma, Silva (2003) destaca que é preciso compreender e debater como estes estereótipos, que desqualificam o negro, operam, estes que ela afirma fazerem parte do “imaginário social”, pois inicialmente as mulheres negras foram excluídas do acesso à educação, ascensão à docência, e isto impulsiona os mecanismos de exclusão da mulher negra no magistério, haja vista que a elas eram destinados apenas os espaços subalternos da sociedade.

Quanto a carreira acadêmica, Ayan e Kasari relaram o desafio de continuar estudando, pois uma disse que vivia na área rural e teve que ir morar na cidade, enquanto a outra conta que a condição financeira foi um aspecto marcante na época da sua formação. Outro fator que atinge a vida de muitas mulheres, é o desafio de conciliar o estudo, trabalho, casa e família, que afetam sobretudo a mulher, pois o homem não sofre tanto com isto porque como lhe foi atribuído socialmente a função de provedor do lar, seu foco é o trabalho, enquanto a mulher, se quiser estudar e trabalhar, precisa carregar consigo a sobrecarga de ser mãe e cuidar dos serviços do lar. São estabelecidas funções diferentes para eles e para elas (LOURO, 1997).

Vale ressaltar que a presença destas mulheres pode causar estranhamento por estarem ocupando um espaço de prestígio e poder, pois elas não são vistas como pertencentes aquele lugar, a sociedade tende a ver a mulher em espaços subalternos, em destaque, aqui, para a mulher negra. Tendo isto em vista, além de enfrentarem todas as dificuldades cotidianas, sobrecarga e tendo que provar sua competência, ainda existem os comentários sobre sua presença neste espaço ou sobre seu desenvolvimento profissional. No que tange a tal questão, as professoras destacaram:

Eu já tive várias situações na universidade de as pessoas acharem que, por isso ou por aquilo, eu não tenho a mesma capacidade, sabe? Até porque eu sou uma pessoa bem reservada, eu não sou daquelas que ficam na ‘rodinha’ dos professores. Eu vou lá, dou minha aula, se algum aluno me chama para conversar eu converso (AYAN).

Olha é... na minha frente as pessoas não falam nada e eu também nunca escutei um comentário assim, mas o que eu percebo, aqui no meu campus, apesar de não conhecer muita gente, porque eu estou aqui há um ano e meio, mais ou menos, eu não conheço todos os professores. Enfim, eu percebo que eles não pensavam que eu era o que eu sou, o que eu quero dizer com isso? Que na verdade é... eu acho que as pessoas acreditavam que eu era... sei lá, uma professora talvez que não

“Oh, aqui também a gente está chegando!” Professoras negras e representatividade racial na universidade

fosse incomodar, vamos dizer assim, não que eu incomode pelo mal, *não é isso, mas principalmente em relação a questão étnico-racial*, eu já cheguei aqui fazendo um movimento, também já cheguei assumindo a minha posição política e social enquanto cidadã de Aquidauana (PHENYO).

Não, não tive essa experiência até porque a minha formação, o espaço acadêmico, a academia é muito a questão do mérito, pela produção, ensino, pesquisa e extensão. E na universidade, na Faculdade de Educação, eu estava sempre entre as cinco que mais produziam. Então relacionado ao meu desenvolvimento profissional, pelo contrário, eu de certa forma, a linha de pesquisa Diversidade e Educação era privilegiada com a minha presença (KARASI).

Por serem de diferentes linhas de pesquisa e atuação, as professoras apresentaram falas divergentes em relação aos comentários e percepções das pessoas a sua volta sobre a presença delas. Ayan comenta que muitos duvidam da sua capacidade, já Phenyó diz que as pessoas não esperavam que ela fosse quem ela é, enquanto que Karasi disse nunca ter sofrido com comentários negativos, destacando que, em decorrência de sua experiência e por ser da área da diversidade, isso não acontecia. Apesar de cada uma trazer um aspecto diferente, elas possuem um fator em comum:

Ser mulher negra no Brasil representa um acúmulo de lutas, indignação e, é claro, avanços, mas também um conflito constante entre a negação e afirmação de nossas origens étnico-raciais. Representa ainda suportar diferentes tipos de discriminação. Ser mulher negra e professora apresenta-se como uma outra forma de ocupação do espaço público. Ocupar profissionalmente este espaço, que anteriormente era permitido só aos homens e aos brancos, significa muito mais que uma simples inserção profissional (GOMES, 1999, p. 57).

Tendo isto em vista, as participantes mencionaram, em seus relatos, como os fatores do racismo e machismo operam nas instituições, destacando o racismo estrutural, que acontece em todos os espaços e estas situações são vistas de forma naturalizada. Para Almeida (2018), trata-se da forma “normal” em que o racismo se faz presente nas relações sociais, políticas, jurídicas e econômicas, fazendo com que as responsabilidades individuais e institucionais, por atos racistas, não abalem a estrutura da desigualdade racial. Este fenômeno pode ser melhor compreendido a partir dos relatos aqui apresentados:

Eu fui numa escola e eu tinha direito de escolher a sala, porque eu já tinha concurso, aí o diretor um dia ele falou assim “Ah, então, é a primeira vez que eu recebo uma...” ele não falou negra, mas ele falou “uma pessoa igual você, primeira vez que eu recebo”. Eu achei tão ruim aquilo, eu falei “Ué? O que é que tem a ver”. Então quer dizer eu era a primeira pessoa, *né. E aqui na universidade eu sofri alguns momentos* que tinha uns professores, até foram embora, que falavam umas coisas assim sabe, desagradáveis. *Lá nas escolas o pessoal olhava para você torto, uns ignoravam, faziam de conta que não te viam, essas coisas, sabe? É aquele racismo que a gente fala assim, estrutural né, a pessoa te exclui, entendeu? Ninguém chega em você e fala “ah você é isso”, agora na universidade é mais velado ainda né. Então é sempre assim aquele racismo escondido, mas você percebe que você não está é... naquilo você não faz parte daquilo ali, né. Machismo eu nunca sofri não, mas racismo muito, assim velado, que ninguém fala na sua cara, mas você percebe (AYAN).*

Olha, no meu ambiente de trabalho especificamente o que nós percebemos: as pessoas elas são muito contidas né, então as vezes você não tem um racismo, um machismo de uma forma é... clara, no sentido que eu quero dizer que a pessoa realmente te aponte um dedo e fale “Olha, você não merece estar aqui porque você é negra” não, isso não, mas a gente percebe. Sutilmente nós acabamos percebendo algumas situações, mas de maneira mais estrutural, ele se estabelece de uma forma que nos dias atuais ele está naturalizado, *né. As pessoas falam “Eu não sou racista”, mas de forma muito subjetiva elas acabam fazendo alguma ação racista [...] e o machismo ele está assim..., também de uma maneira subjetiva, isso na academia tá, pelo menos comigo, então você vê assim “Ah, eu não vou passar para ela determinada atividade porque ela é mulher”, né, como se nós não tivéssemos capacidade de fazer (PHENYO).*

As falas das professoras estão diretamente relacionadas, apesar de não haver um racismo escancarado na academia, ele se faz presente mesmo de forma subjetiva, e elas percebem que isto acontece. O racismo e o machismo são características que ninguém assume ter, mas em suas ações, falas, modos de ser e se posicionar, demonstram. O machismo se faz presente quando não é dada a mulher a visibilidade e reconhecimento por seus méritos e conquistas, quando, para desempenhar determinada função, como cargos de liderança, por exemplo, apesar de a mulher ser competente e preencher todos os requisitos para a função, o homem é o mais indicado e, conseqüentemente, o escolhido.

Desta forma, quanto ao racismo estrutural mencionado e claramente explicado pelas participantes, Almeida (2018) afirma que o racismo é sempre estrutural, se trata de um elemento que faz parte da organização política e econômica da sociedade, ele é decorrente da estrutura social. Este racismo é parte desta estrutura, totalmente ligado a ordem social que ela visa resguardar, uma ordem que estabelece e mantém privilégios e desvantagens a determinados grupos somente com a observação da raça destes sujeitos.

Phenyo expôs uma frase desconfortante e que já foi ouvida por muitas profissionais: “Não vou passar determinada atividade porque ela é mulher”. Tanto o homem quanto a mulher possuem as mesmas capacidades intelectuais e este é um comentário que, quando dito, causa o sentimento de inferioridade e na academia isso se torna muito mais desagradável. Estes determinantes de “função de homem e função de mulher” são inseridos nos corpos desde a mais tenra idade, fortalecidos culturalmente com as atuações do machismo que existe no plano do acontecimento e nos discursos. Portanto, a respeito disto, Drumont (1980) salienta que:

O machismo enquanto sistema ideológico, oferece modelos de identidade tanto para o elemento masculino como para o elemento feminino. Ele é aceito por todos mediado pela “liderança” masculina. [...] Através dele invalidam-se todas as práticas que não correspondem aos padrões de relação nele contidos (DRUMONT, 1980, p. 81).

A partir do que já foi posto, nota-se o quão complexas e difíceis são as trajetórias das mulheres brasileiras na pesquisa, passando por tantos desafios e, mesmo assim, se mantendo de pé, pois ser mulher pressupõe persistência. A discussão que buscamos promover se faz relevante para a reflexão sobre estas questões, percebendo e dialogando sobre o assunto, a fim de desconstruir e atuar na superação destas desigualdades. A respeito disso, Phenyo apontou:

Eu questiono, eu sou uma pessoa questionadora, porque senão a gente não consegue um caminho ao sol, sabe? Então, por isso que a gente cansa, porque tudo é na dificuldade, assim. A gente tem que ter essa característica, é que as injustiças sociais elas são tão grandes e mais ainda com mulher, mais ainda com preto.

O relato evidencia o quão importante é a abordagem desta temática, para que seja possível conhecer diferentes trajetórias de professoras que, apesar de todas as dificuldades, alcançaram seus objetivos, dando visibilidade e valorizando as trajetórias de tantas mulheres na pesquisa que, possivelmente, passam por situações semelhantes.

Outro aspecto, de suma importância, que foi indagado às professoras em relação a presença de profissionais negros em universidades públicas, se elas consideram importante e o que isso representa para a sociedade em geral, elas enfatizaram que:

Então, eu acho muito importante, porque as pessoas não se veem, *né*. [...] Então, eu acho importante “Oh, aqui também a gente está chegando!”. Se eu estou nesse espaço é porque eu consegui os mesmos pré-requisitos que as pessoas conseguiram, eu acho que isso também mostra para o aluno, *né*, que você também tem um espaço para você. [...] Mas eu percebo assim, eu estou em um espaço que eu queria estar, acho que é um direito de homens, mulheres... Homens você vê que não tem muito homem negro *né*, não é só um espaço que está precisando de ter mulher. [...] Eu não sou ativista, eu acho assim que o ativismo que eu posso fazer é eu estar lá. [...] Até falo, eu sou de carreira, *né*, então é um espaço que eu fui conquistando, assim como outras pessoas (AYAN).

Sim, é de fundamental importância e aí a gente acaba caindo naquilo que eu já falei, significa é... o nosso papel dentro da universidade, eu acredito que é poder promover a transformação social do preconceito no país, ou mesmo que numa microescala, no local em que você atua *né*, independente da área (PHENYO).

Para acadêmicos e acadêmicas negros e negras verem um professor ou uma professora negra, afirma sua identidade, enquanto pessoa, enquanto pertencimento mesmo de raça, *né*, *raça no sentido de pertencimento populacional mesmo*. Então, a representação é muito importante para mostrar que é... há possibilidade, que as pessoas têm condições de desenvolver, de ingressar em outros espaços que não sejam necessariamente marcados pela desigualdade, como foi historicamente nesse país você não ter professor universitário negro, médico, engenheiro, advogados (KARASI).

Silva (2003) ressalta que ao branco é reservado um lugar de privilégios, *status* e reconhecimento, mas ao negro são atribuídas características depreciativas, determinando seus “lugares” nas instituições. Por isto as pessoas negras, muitas vezes, não se veem em determinados espaços, pois lhes foi negado o acesso inicialmente, então é importante que se vejam para que este fator seja desconstruído e percebam que todos podem estar em qualquer lugar que quiserem.

Contudo, desde o início da trajetória escolar, a criança se depara com um determinado tipo de ausência que a acompanhará até o curso superior (para aqueles que conseguem romper com a estrutura racista da sociedade e chegam até a universidade): a quase total inexistência de professores e professoras negras. A criança negra se depara com uma cultura baseada em padrões brancos. Não se vê nos livros didáticos, nos cartazes espalhados pela escola e na escolha para encenar números nas festinhas (GOMES, 1999, p. 58).

Foi perguntado o que as docentes acreditavam que poderia ser feito para que o quadro de docentes efetivos de universidades públicas fosse, aos poucos, constituído por mais mulheres negras, pois segundo dados estatísticos do IBGE, censo de 2017, dos 3.354 professores de universidades públicas de Mato Grosso do Sul, apenas 1.582 eram mulheres, e dentro dessa porcentagem de mulheres, as negras são minoria, como podemos perceber por meio da observação do gráfico apresentado anteriormente, que reflete a realidade da maioria das universidades. Sobre esta questão, as três docentes responderam:

Eu percebo que tem muito pouco. Ou essas pessoas não conseguem chegar na universidade, não sei por qual motivo, ou não estão sabendo que tem cota, ou tem vergonha de entrar pela cota. [...] Deveriam ter mais professores, mais pessoas querendo estudar, ou mais oportunidade para professores negros chegarem na universidade. Acho que é uma questão de cultura mesmo, *né*, *as pessoas não conseguem chegar no ensino superior*, eu acho, é uma coisa do Brasil mesmo (AYAN).

Eu penso que tudo é a base, *né*. Como eu já falei, o racismo no Brasil ele é estrutural e a questão de gênero também, então quando a gente junta as duas questões - a questão étnico-racial e o gênero - nós temos uma desigualdade aí, enquanto mulher negra, muito grande. Porque a mulher ela já sofre uma desigualdade por conta de ser mulher, a mulher preta então, muito mais, *né*, *então eu cheguei hoje aonde eu cheguei porque eu tive apoio da minha mãe e do meu pai*. E eu acredito que a educação, por isso que eu sou professora hoje inclusive *né*, a educação ela é sim capaz de

causar uma transformação social. Essa transformação social ela não vai adiantar que aconteça no ensino superior, mas sim a gente consegue uma transformação social a partir das crianças, porque elas sim estão em processo de formação, todo tipo de formação [...] a mudança ela só vai acontecer quando a gente conseguir mudar a cabeça da menina (PHENYO).

Bom, a população negra representa mais de 50% na população brasileira e, devido a desigualdades raciais, você passou muito tempo sem ver os negros ocuparem espaço de prestígio social. Então, ter professores negros e negras nas universidades públicas, significa um avanço e significa também o fortalecimento identitário (KARASI).

Percebemos, nas falas, diversos pontos de vista sobre esta questão, contudo elas destacam a desigualdade social que está presente na sociedade brasileira como uma grande barreira a ser enfrentada pela população negra, para que consigam alcançar este espaço que lhes foi negado durante muito tempo. Passar por estes desafios só faz o indivíduo se perceber enquanto pertencente a um grupo étnico-racial e reforça sua identidade, apesar de ele tentar se enquadrar aos padrões brancos, ele passa a notar o seu não pertencimento a este grupo. Ayan destaca que as pessoas podem ter vergonha de entrar na universidade por meio das cotas, isto acontece porque nem todos compreendem que as políticas afirmativas e cotas foram promovidas como uma ação compensatória em decorrência das centenas de anos que estas pessoas tiveram seus direitos violados, atuando como um mecanismo de democratização do ensino superior e redução das desigualdades.

Phenyo reforça que a desigualdade enquanto mulher negra é maior, pois ela perpassa as questões de raça, gênero e classe social, e reforça a importância de os docentes agirem, a partir da educação básica, mesmo que em uma microescala, levando em consideração este ser o momento em que a criança passa por amplos processos de formação. A escola é o principal espaço de desconstrução de conceitos e estereótipos construídos historicamente, nele contém pessoas de diferentes grupos étnico-raciais, por isto Gomes (2003) reflete:

A escola, enquanto instituição social responsável pela organização, transmissão e socialização do conhecimento e da cultura, revela-se como um dos espaços em que as representações negativas sobre o negro são difundidas. E por isso mesmo ela também é um importante local onde estas podem ser superadas (GOMES, 2003, p. 77).

Dessa forma, levando em consideração todos os fatores mencionados, é relevante pontuar que a presença dessas mulheres em lugares majoritariamente compostos por brancos é uma forma de resistência, pois esse é um espaço, como relatado pelas participantes da pesquisa, do “não lugar” para os negros, como se eles não fossem pertencentes. Assim, por serem poucas, são vistas como “aquelas que estão ali por causa das cotas”, podendo ser mais observadas e comparadas a outros professores(as). Entretanto, é necessário entender sua trajetória e singularidade, que todas estão ali por mérito, competência e são especialistas na sua área de atuação, são intelectuais, sua caminhada não foi fácil, ainda assim outras mulheres negras também podem alcançar.

## **Considerações finais**

Sendo o objetivo geral deste estudo investigar como se dá a representatividade racial negra no corpo docente da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, nos campi de Naviraí, de Aquidauana e na Faculdade de Educação em Campo Grande, também compreender a trajetória das professoras negras

presentes nestes espaços, foi constatado ao final da pesquisa que as mulheres negras estão presentes no corpo docente de universidades públicas, no entanto em um número muito reduzido.

A trajetória delas não foi fácil, assim como a de muitas mulheres no nosso país, apesar disso conseguiram alcançar o espaço que almejavam, ultrapassando todas as dificuldades encontradas pelo caminho. Enfrentaram desafios como o racismo, tratamentos diferentes e sendo julgadas simplesmente pela cor da pele, tiveram dificuldade em conciliar estudos, família e trabalho, destacaram também a importância da família no apoio e incentivo aos estudos para que pudessem ascender socialmente.

O fato de ser mulher torna tudo mais difícil, afazeres socialmente atribuídos a elas fazem com que a carga seja muito mais pesada, funções que não são igualmente atribuídas ao homem, que consegue crescer socialmente com bem mais facilidade, quando se trata do homem branco principalmente, mantendo esta configuração patriarcal tão fortemente presente na sociedade. Aos poucos estão sendo promovidas discussões e ações para que cada vez mais mulheres alcancem espaços de prestígio e poder, os movimentos feministas e negros, historicamente, **contribuíram** de maneira significativa em muitas das conquistas e garantia de direitos das mulheres, pois elas possuem tanta capacidade quanto o homem, de estarem onde quiserem.

Foi relatado pelas participantes que deveriam ter tanto mais professoras e professores negros quanto acadêmicos, pois o grupo de pretos e pardos correspondem a mais da metade da população brasileira. Para que mais pessoas do grupo referido possam conquistar este espaço, salientamos a importância dessa população saber sobre e fazer uso das cotas, assim como enfatizado por Phenyó, a necessidade de que questões de gênero e relações étnico-raciais sejam trabalhadas na educação básica, não somente no ensino superior, para que possamos fazer com que a transformação social aconteça. Desta forma, ao passo que cada mulher negra consegue chegar a espaços como estes, é uma conquista não somente para ela, como também para o povo negro, enfatizando o que foi dito por Ayan: “aqui também a gente está chegando!”.

Os resultados obtidos, integrando a desproporção de gênero e raça no ensino superior, precisam ser pensados nas discussões, a fim de promover reflexões sobre a igualdade de acesso e permanência nas universidades, por isto nos propusemos a pesquisar sobre a temática, para contribuir com o diálogo sobre estes fatores. Concomitantemente com o que foi posto, a disparidade de docentes negras se apresenta como mecanismo para a reflexão sobre os privilégios que outros grupos possuem, portanto, o discurso destas precisa ser valorizado e compreendido, dado que, por estarem em menor número, muitas vezes, podem sofrer com isto.

## Referências

ALMEIDA, S. **Racismo estrutural**. Pólen Produção Editorial LTDA, 2018.

BAIRROS, L. Nossos feminismos revisitados. **Revista Estudos Feministas**, v. 3, n. 2, p. 458, 1995. Disponível em: <[https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Nossos\\_Feminismos\\_Revisitados\\_Luiza\\_Bairros.pdf](https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Nossos_Feminismos_Revisitados_Luiza_Bairros.pdf)>. Acesso em: 20 mar. 2020.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Sinopses Estatísticas da Educação Superior** – Graduação. Disponível em: <http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>. Acesso em: 25 ago. 2020.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Microdados do Censo da Educação Superior 2018**. Brasília: INEP, 2019. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/microdados>>. Acesso em: 07 out. 2020.

- BRASIL. **Portal da Transparência Controladoria-Geral da União**. Detalhamento dos Servidores Públicos. Disponível em: <<http://gg.gg/xs2lr>>. Acesso em: 15 ago. 2020.
- CARVALHO, J. J. de. **Inclusão étnica e racial no Brasil**: a questão das cotas no ensino superior. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- COSTA, A. A. A.; RODRIGUES, A. T.; VANIN, I. M. (Orgs). **Ensino e Gênero**: Perspectivas Transversais. Salvador: UFBA - NEIM, 2011. Disponível em: <[http://www.neim.ufba.br/wp/wp-content/uploads/2013/11/ENSINOeGENERO\\_miolo\\_FINAL.pdf](http://www.neim.ufba.br/wp/wp-content/uploads/2013/11/ENSINOeGENERO_miolo_FINAL.pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2019.
- DIEESE. **Trabalho doméstico no Brasil**. Pesquisa de emprego e desemprego – PED. Biênio 2019 – 2020. DIEESE, 2020. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>>. Acesso em: 22 dez. 2021.
- DOMINGUES, P. Movimento negro brasileiro: alguns apontamentos históricos. **Tempo**, Niteroi, v. 12, n. 23, p. 100-122, 2007.
- DRUMONT, M. P. Elementos para uma análise do machismo. **Perspectivas: Revista de Ciências Sociais**, 1980. Disponível em: <<http://gg.gg/xs2lz>>. Acesso em: 20 set. 2020.
- EUCLIDES, M. S. Mulheres negras, doutoras, teóricas e professoras universitárias: desafios e conquistas. **Tese** (doutorado) – Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Educação Brasileira. Fortaleza, 2017.
- FERREIRA, L. Menos de 3% entre docentes da pós-graduação, doutoras negras desafiam racismo na academia. **Gênero e Número**, 20 jun. 2018. Disponível em: <<https://www.generonumero.media/menos-de-3-entre-docentes-doutoras-negras-desafiam-racismo-na-academia/>>. Acesso em: 21 dez 2021.
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. Atlas, 2008.
- GOMES, N. L. Cultura negra e educação. **Revista Brasileira de Educação**, n. 23, maio-ago. 2003. Disponível em: <<http://goo.gl/rRxs9M>>. Acesso em: 10 set. 2020.
- GOMES, N. L. Movimento negro e educação: ressignificando e politizando a raça. **Educação & Sociedade**, v. 33, n. 120, p. 727-744, 2012.
- GUNTHER, H. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 22, n. 02, p. 201-210, 2006.
- HALL, S. **Da diáspora**: identidades e mediações culturais. Belo Horizonte: Editora da UFMG; Brasília, DF: Unesco no Brasil, 2003.
- LIMA, M. Trajetória educacional e realização sócio-econômica das mulheres negras. **Revista Estudos Feministas**, v. 3, n. 2, p. 489–495, 1995.
- LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação**. Petrópolis: vozes, 1997.
- LOURO, G. L. **Gênero e sexualidade**: Pedagogias contemporâneas. Pro-posições, 2008.
- MAYRING, P. **Einführung in die qualitative Sozial forschung** [Introdução à pesquisa social qualitativa]. 5. ed. Weinheim: Beltz, 2002.
- MORENO, A. C. Negros representam apenas 16% dos professores universitários. **G1**, 20 nov. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/educacao/guia-de-carreiras/noticia/2018/11/20/negros-representam-apenas-16-dos-professores-universitarios.ghtml>>. Acesso em: 15 out. 2020.
- MUNANGA, K. **Negritude**: usos e sentidos. São Paulo: Autêntica, 2004.
- MUNANGA, K. O papel da universidade na luta antirracista e na defesa das políticas de ações afirmativas. **METAXY: Revista Brasileira de Cultura e Políticas em Direitos Humanos**. Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 60-74, jan./jun. 2020. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/metaxy>>.

PINTO, G. Gênero, Raça e Pós-graduação: um estudo sobre a presença de mulheres negras em cursos de mestrado da Universidade Federal Fluminense. **Dissertação** (Mestrado em Política Social) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2007.

QUIJANO, A. Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América Latina. In: A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas. Buenos Aires: CLACSO, **Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales**, p. 117-142, 2005. Disponível em: <[http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12\\_QUIJANO.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/sur-sur/20100624103322/12_QUIJANO.pdf)>. Acesso em: 16 ago. 2020.

RODRIGUES, C. S.; PRADO, M. A. M. Movimento de mulheres negras: trajetória política, práticas mobilizatórias e articulações com o estado brasileiro. **Psicologia & Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 445-456, 2010.

SANDOVAL, S. The crisis of the Brazilian labor movement and the emergence of alternative forms of working-class contention in the 1990s. **Psicologia Política**, v. 1, n. 1, p. 173-195, 2001.

SARDENBERG, C. M. B.; MACEDO, M. S. Relações de gênero: uma breve introdução ao tema. In: COSTA, A. A. A.; RODRIGUES, A. T.; VANIN, I. M. (Orgs.) **Ensino e Gênero: Perspectivas Transversais**. Salvador: UFBA – NEIM, 2011.

SARDENBERG, C. M. B. A igualdade racial na perspectiva da interseccionalidade de gênero, raça e etnia. In: COSTA, A. A. A.; RODRIGUES, A. T.; VANIN, I. M. (Orgs.) **Ensino e Gênero: Perspectivas Transversais**. Salvador: UFBA – NEIM, 2011.

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, E. Aparecida da. Presença e experiência da mulher negra professora em Araraquara/SP. 2003. **Dissertação** (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação. Campinas, 2003.

SILVA, F. F. da; RIBEIRO, P. R. C. Trajetórias de mulheres na ciência: “ser cientista” e “ser mulher”. **Ciência & Educação (Bauru)**. 2014, v. 20, n. 2. p. 449-466. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1516-73132014000200012>>. Acesso em: 20 dez 2021.

SOWELL, T. **Ação afirmativa ao redor do mundo: um estudo empírico sobre cotas e grupos preferenciais**. É Realizações Editora Livraria e Distribuidora LTDA, 2017.

THEODORO, M. (Org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA, 2008.

TUZZO, S. A.; BRAGA, C. F. **Pesquisa Qualitativa: uma possibilidade de triangulação por métodos, fenômenos e sujeitos**. Apresentado no 4º Congresso Ibero-Americano em Investigação Qualitativa, 2015.

VIANA, N. **Capitalismo e Questão Racial: Raça e Etnia**. Rio de Janeiro: Corifeu, 2009. 128p.

WEEKS, J. O Corpo e a Sexualidade. In: LOURO, G. L. (Org.). **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. Belo Horizonte: Autêntica, 2000, p. 35-82.

VELHO, L. Prefácio. In: SANTOS, L. W.; ICHIKAWA, E. Y.; CARGANO, D. de F. (Orgs.). **Ciência, tecnologia e gênero: desvelando o feminino na construção do conhecimento**. Londrina: IAPAR, 2006. p. 13-18.

Submetido em: 13.05.2021

Aceito em: 03.02.2022