



**ELOÁ VITÓRIA RIBEIRO**

**MULHERES PRETAS E PARDAS EM CARGOS PÚBLICOS:  
UMA ANÁLISE DA REPRESENTATIVIDADE DOCENTE NA  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS**

**LAVRAS - MG**

**2023**

**ELOÁ VITÓRIA RIBEIRO**

**MULHERES PRETAS E PARDAS EM CARGOS PÚBLICOS: UMA ANÁLISE DA  
REPRESENTATIVIDADE DOCENTE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS**

**BLACK AND BROWN WOMEN IN PUBLIC POSITIONS: AN ANALYSIS OF  
TEACHING REPRESENTATION AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF LAVRAS**

Monografia apresentada à Universidade  
Federal de Lavras, como parte das exigências  
do Curso de Administração Pública, para a  
obtenção do título de Bacharel.

Prof. Dr. Mariana Barbosa de Souza  
Prof. Dr. Gregory Luis Rolim Rosa

UFLA  
UFF

Profª. Dra. Mariana Barbosa de Souza  
Orientadora

**LAVRAS – MG  
2023**

# **MULHERES PRETAS E PARDAS EM CARGO PÚBLICOS: UMA ANÁLISE DA REPRESENTATIVIDADE DOCENTE NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências  
do curso de Administração Pública, para obtenção do título  
de Bacharel.

APROVADA EM: 04/12/2023

PROFESSOR(A) DR.(A). Gregory Luis Rolim Rosa- UFF

Profa. Dra. Mariana Barbosa de Souza  
Orientadora

**LAVRAS- MG**

**2023**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, pela minha vida e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

À minha mãe, que me incentivou em todos os momentos e esteve sempre ao meu lado.

Aos familiares que me apoiaram ao longo da escrita.

Aos amigos, que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período em que me dediquei a este trabalho.

À professora Mariana, por ter sido minha orientadora e ter desempenhado tal função com dedicação e muito carinho, sempre me incentivando a acreditar em mim.

À UFLA, essencial no meu processo de formação profissional, pela dedicação, e por tudo o que aprendi ao longo dos anos do curso.

E aos professores, que passaram por toda minha trajetória acadêmica: muito obrigada!

“Quando a mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela.” Angela Davis

## RESUMO

Este estudo investiga a presença de professores negros e pardos no ensino superior, considerando o desafio persistente de acesso de pessoas negras tanto como discentes quanto como docentes, conforme apontado por autores como Oliveira (2019) e Melo e Resende (2019). O objetivo é analisar criticamente o corpo docente de mulheres negras e pardas atuantes na Universidade Federal de Lavras-MG; destacar a importância da representatividade de professores negros; compreender trajetórias de docentes em relação à Lei de Cotas em concursos públicos; e explorar a interseccionalidade entre raça e gênero na docência superior. Utilizando dados do corpo docente da UFLA e entrevistas com duas professoras negras, observa-se a predominância de professores brancos na UFLA, evidenciando a falta de representatividade e a invisibilização de pautas raciais. O estudo reforça a necessidade de políticas públicas para a inclusão de professores negros no ensino superior e aprimoramento das atuais.

**Palavras-chave:** Professoras negras no ensino superior; Relações Étnico-Raciais; Políticas Públicas; Docência superior; Interseccionalidade.

## **ABSTRACT**

This study investigates the presence of Black and Brown professors in higher education, considering the persistent challenge of access for Black individuals, both as students and educators, as pointed out by authors such as Oliveira (2019) and Melo and Resende (2019). The aim is to critically analyze the faculty composition of Black and Brown women actively teaching at the Federal University of Lavras-MG; emphasize the importance of representation of Black professors; understand the trajectories of educators concerning the Quota Law in public competitions; and explore the intersectionality between race and gender in higher education teaching. Using data from the faculty of UFLA and interviews with two Black professors, it is observed that the majority of professors at UFLA are White, highlighting the lack of representation and the invisibility of racial issues. The study reinforces the need for public policies to include Black professors in higher education and improve existing ones.

**Keywords:** Black Women Professors; Ethno-Racial Relations; Public Policies; Higher Education Teaching; Intersectionality.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1 Acesso à educação</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2 A Lei de Cotas e o acesso ao ensino superior</b> .....	<b>14</b>
<b>2.2.1 A Lei federal nº 12.711 de 2012 – Lei de Cotas no ensino Superior</b> .....	<b>15</b>
<b>2.2.2 Lei nº 12.990/2014 – Lei para reserva de vagas no serviço público federal</b> .....	<b>16</b>
<b>2.3 Mulheres negras no ensino superior</b> .....	<b>16</b>
<b>2.4 A interseccionalidade e a importância de trabalhar gênero, raça e classe no ensino superior</b> .....	<b>18</b>
<b>4 METODOLOGIA</b> .....	<b>19</b>
<b>5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS</b> .....	<b>21</b>
<b>5.1 Análise das entrevistas</b> .....	<b>29</b>
<b>5.2 Percorso formativo</b> .....	<b>30</b>
<b>5.3 Obstáculos e desafios na carreira acadêmica</b> .....	<b>30</b>
<b>5.4 Perspectiva sobre a Lei de Cotas</b> .....	<b>31</b>
<b>5.5 Impacto de ser uma professora negra para os estudantes</b> .....	<b>32</b>
<b>5.6 Acesso aos recursos e espaços acadêmicos</b> .....	<b>33</b>
<b>5.7 Valores e objetivos a serem passados para alunos negros</b> .....	<b>33</b>
<b>5.8 Envolvimento com projetos de Raça/Etnia na universidade</b> .....	<b>34</b>
<b>5.10 Situações de discriminação</b> .....	<b>36</b>
<b>5.11 Desafios das áreas de atuação</b> .....	<b>37</b>
<b>5.12 Importância da diversidade étnico racial</b> .....	<b>37</b>
<b>5.13 Medidas para inclusão de professores negros</b> .....	<b>38</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>44</b>
<b>ANEXO A – Questionário aplicado à professora A</b> .....	<b>46</b>
<b>ANEXO B – Questionário aplicado à professora B</b> .....	<b>51</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Na atual conjuntura da sociedade brasileira, na qual todos/as nós fazemos parte, faz-se urgente elencar discussões e problematizações sobre as formas com as quais as mulheres pretas e pardas vem alcançando, mesmo que ainda a passos lentos, inserção e relevância nos ambientes laborais. Nesse sentido, busca-se destacar o trabalho docente na Educação Superior procurando dar ênfase, assim como retirar da invisibilidade, essas profissionais de origem afro-brasileira que exercem a função educativa no quadro do magistério superior, e ainda assim, encontram-se em menor número nas universidades tanto privadas quanto públicas. Ocupar cargos públicos no Brasil para as pessoas pretas e pardas, ainda é um entrave, pois temos além dos resquícios do racismo estrutural, a herança histórica e social de um passado escravagista e vergonhoso que ainda se faz presente em nossa organização social como legado, dificultando o acesso de pessoas negras no ensino superior enquanto alunos (OLIVEIRA, 2019) e também enquanto docentes (MELLO; RESENDE, 2019).

A presente pesquisa intenciona discutir uma problemática que permeia toda a nossa construção sócio-histórica, que via de regra foi ligada ao processo de desumanização das pessoas pretas desde os primórdios da colonização e, conseqüentemente, culminando na escravização, pois houve tanto a construção social, quanto a desumanização das pessoas negras (BASTOS; PEREIRA, 2018). Além disso, essas duas problemáticas que caminham juntas e se instauraram no racismo estrutural, esse que segue impactando de modo maléfico e retrógrado a subjetividade e a identidade, principalmente da mulher preta no Brasil.

Refletindo sobre minha jornada escolar e acadêmica, percebi que tive poucos encontros com professoras negras ou pardas ao longo do meu processo de formação como estudante. Durante o Ensino Fundamental, recordo-me de duas professoras (Eliane e Lúcia), e no Ensino Médio, tive apenas uma professora negra (Elivan, que é minha mãe). Já na universidade, durante minha graduação na Universidade Federal de Lavras (UFLA), até o momento atual em que estou conduzindo este estudo, tive apenas uma professora parda (Helga, na disciplina de Sociologia).

Mesmo com a crescente discussão em relação à empoderamento da população negra, as mulheres pretas e pardas ainda não são totalmente representadas e muito menos valorizadas (DAVIS, 2016), elas ainda buscam suas trajetórias por meio de lutas e representatividade, pois as marcas deixadas por uma grande dívida histórica racial, que ainda permeia a sociedade do século XXI, e que caminha com as sombras da mão de obra desvalorizada e escravizada das

pessoas negras e, que infelizmente paira por todo o território nacional, incidindo nas mulheres pretas e pardas que na maioria das vezes são o arrimo das famílias brasileiras. Nesse sentido, a abordagem interseccional, se faz muito importante para o estudo, pois, o termo postulado por Crenshaw (1989) ajuda-nos a olhar para as mulheres negras com mais atenção, e assim, não as invalidar nos estudos de gênero, pautando-as não só pelo gênero, mas também pela raça.

Com base nesses questionamentos e nas experiências de discriminação racial que vivenciei como mulher negra e acadêmica, este tema despertou um grande interesse em mim. Decidi explorá-lo mais profundamente, pois está intrinsecamente ligado à minha identidade e subjetividade como pessoa negra. Desde cedo, aprendi a reconhecer as sutilezas do racismo brasileiro, pois minha própria existência como um corpo negro foi moldada por essa realidade.

À luz dessas considerações, surge uma provocação que instiga uma reflexão profunda: é essencial problematizar e buscar compreender por que mulheres negras e pardas ainda não ocupam de forma equitativa cargos públicos e de alta hierarquia na sociedade, sendo frequentemente relegadas a posições subalternizadas. Mesmo quando alcançam cargos de destaque, quais são as dificuldades enfrentadas por elas? Quais são as suas batalhas e dores? Quantos sacrifícios foram necessários para atingirem essas posições? Portanto, a questão central que guiará este trabalho é: "Qual é a representatividade de docentes negras e pardas no corpo docente superior da UFLA?"

O aumento da presença de professoras negras e pardas nas universidades públicas pode desempenhar um papel fundamental ao demonstrar aos estudantes de grupos étnicos minoritários que estamos sendo representados nesses espaços. Essa presença e representatividade negra têm o potencial de inspirar e motivar ainda mais os estudantes, mostrando-lhes que é possível alcançar grandes conquistas por meio dos estudos. Além disso, é essencial utilizar e apoiar as ações afirmativas, pois constituem um direito legítimo que deve ser celebrado como uma conquista advinda de muita luta, iniciada pelo Movimento Negro Unificado (MNU). É válido também ressaltar a resistência e a luta dos meus antepassados que foram escravizados na África e trazidos para cá, uma história de resistência que merece reconhecimento e destaque.

Além disso, este projeto de pesquisa se faz necessário, uma vez que, apesar de não ser uma temática inédita, ainda recebe pouca atenção, pois muitas vezes abordar questões raciais pode ser considerado algo corriqueiro ou trivial. É fundamental recordar que a diversidade e a inclusão não devem estar limitadas apenas ao corpo docente, mas também são cruciais para o corpo discente. Embora a Lei de Cotas tenha contribuído para o aumento do número de pessoas

negras nas universidades, a representatividade de professores negros ainda é reduzida (MELLO; RESENDE, 2019). As instituições de ensino superior devem assegurar que todos/as os/as estudantes tenham acesso a uma educação equitativa, inclusiva e diversificada, independentemente de sua raça, gênero, orientação sexual, habilidades ou origem socioeconômica. Nesse contexto, destaca-se a relevância da promulgação da Lei de Cotas como um avanço essencial para a acessibilidade e a permanência de pessoas negras e pardas nas universidades públicas.

Para responder o problema de pesquisa que guia esta pesquisa, foram estabelecidos objetivos. O objetivo geral do presente trabalho é: Compreender a representatividade e a presença de mulheres negras e pardas no corpo docente da Universidade Federal de Lavras (UFLA), investigando os desafios, as conquistas e as barreiras enfrentadas por essas profissionais no contexto acadêmico. São objetivos Específicos: a) Identificar e examinar a proporção de docentes negras e pardas em relação ao corpo docente total da UFLA, abordando aspectos quantitativos e qualitativos dessa representação; b) Investigar os obstáculos, dificuldades e experiências enfrentadas pelas mulheres negras e pardas no ambiente acadêmico, levando em consideração aspectos como acesso a oportunidades, ascensão profissional e enfrentamento de discriminação; e c) Analisar o impacto da presença de docentes negras e pardas na formação e no estímulo de estudantes, especialmente de grupos étnicos minoritários, destacando a importância da representatividade no ensino superior e suas implicações para a promoção da diversidade e inclusão.

O estudo proposto emprega uma metodologia embasada na catalogação por meio de entrevistas semiestruturadas, visando identificar docentes negras e pardas atuantes na Universidade Federal de Lavras (UFLA). A análise se baseará em dois enfoques de pesquisa: quantitativo e qualitativo, permitindo uma abordagem abrangente e aprofundada dos dados coletados. A pesquisa se desdobrará em três etapas essenciais: inicialmente, foi realizado o mapeamento racial do corpo docente por autodeclaração; em seguida, a categorização por gênero, focando nas mulheres negras e pardas; por fim, a coleta de dados para análise do número e características das docentes pretas e pardas, incluindo entrevistas semiestruturadas conduzidas pela pesquisadora. A escolha desse método visou proporcionar um espaço para que as entrevistadas expressassem suas experiências, complementando as questões abordadas no roteiro e permitindo uma compreensão mais profunda das realidades das mulheres negras e pardas no ambiente acadêmico.

O trabalho está organizado em seções que abrangem diferentes aspectos relacionados à representatividade de mulheres negras e pardas no ensino superior. Começando pela introdução, que contextualiza o tema e define os objetivos da pesquisa. O referencial teórico aborda o acesso à educação, a Lei de Cotas, com base em autores como Karruz e Mello (2021), a presença das mulheres negras no ensino superior e a interseccionalidade entre gênero, raça e classe nesse contexto. A metodologia descreve os métodos utilizados na pesquisa. A seção de análise e discussão dos dados examina resultados obtidos, incluindo aspectos como percurso formativo, desafios na carreira acadêmica, visões sobre a Lei de Cotas, impacto da presença de professoras negras nos estudantes, acesso a recursos acadêmicos, entre outros temas relevantes. As considerações finais apresentam as conclusões e reflexões finais baseadas nos resultados obtidos. Por fim, são listadas as referências que embasaram o estudo.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Para iniciar as discussões deste trabalho, se faz necessário debatermos sobre o acesso à educação, a fim de percebermos como de fato é esse acesso e como ele impacta na quantidade de professoras negras nas universidades brasileiras e mais especificamente na UFLA, foco principal desta pesquisa. Fecharemos este referencial explicando o que é a interseccionalidade e porque ela é importante para o trabalho.

### **2.1 Acesso à educação**

Oliveira (2007) faz um percurso histórico acerca da educação no Brasil, dizendo que desde o a Constituição de 1824 o direito a educação é assegurado à população. No entanto, na prática, nem sempre acontece e com o passar dos anos, as leis foram evoluindo para que de fato houvesse educação gratuita e de qualidade para as pessoas. Se na Constituição de 1824 o direito a educação gratuita era garantido até o ensino primário. Na de 1988, através do artigo 205, prevê como dever do Estado propiciar acesso à educação. Ao passo que artigo 208 amplia as premissas da Constituição de 1824, pois, assegura não só o ensino gratuito até o ensino médio, como também acesso aos níveis mais elevados de ensino. O que não implica afirmar que esse acesso foi e é igualitário a todas as pessoas.

Pinto (2004) evidencia em seu trabalho que a primeira universidade brasileira fora criada apenas no século XX, esta informação ajuda-nos a entender o porquê de o acesso às universidades ainda gerar tantos debates e de ainda ser tão desigual. O autor dedicou-se também

a entender como era o acesso ao ensino superior a partir de 1960 e obteve como resultado que a década foi importante para a ampliação de vagas nas universidades. Apesar disso, de acordo com Pinto (2004) a ampliação fomentou a elitização dos alunos, principalmente em cursos mais concorridos das instituições privadas. Dessa forma, naquela época, negros e pobres ainda estavam em menor número, mesmo diante da tentativa de ampliação do acesso à educação no país.

Já em um contexto mais recente, Oliveira (2019) reforça as acepções de Pinto (2004) ao dizer que as desigualdades do Brasil também se manifestam em direitos sociais como o acesso à educação, que durante muito tempo fora restrito a uma elite econômica, majoritariamente branca. Oliveira (2019) aponta que o período de 2002 e 2014 foi importante para o acesso ao ensino superior porque o período de crescimento econômico e de políticas públicas foi substancial para a ampliação tanto de instituições quanto de vagas para a educação superior. O estudo da autora a permitiu afirmar que houve uma mudança no perfil dos estudantes, com isso um aumento de negros e de alunos baixa renda nas universidades, convergindo com o perfil da população brasileira. Apesar disso, a autora ressalta que austeridades fiscais e reversão de políticas públicas tendem a atrapalhar este acesso mais democrático.

Fachinetti, Candido e Carneiro (2020), assim como Oliveira (2019), evidenciam que nos últimos anos houve um aumento do número de matrículas de alunos no Ensino Superior de instituições públicas e também privadas. De acordo com os autores esse aumento se materializou a partir da criação de programas que contribuem para o acesso à Educação, como o Programa Universidade para Todos (PROUNI), o Programa de Financiamento Estudantil (FIES), o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), assim como o aumento de Cursos de Educação a Distância (EaD) e também o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI).

Todos os programas mencionados contribuíram para um acesso mais democrático do ensino superior, ademais, não podemos deixar de mencionar que a origem elitista das universidades brasileiras (FACHINETTI; CANDIDO; CARNEIRO, 2020) impactaram e ainda impactam o acesso à educação e a permanência de pessoas negras e pobres no ensino superior. Fernandes e Oliveira (2019) discorrem justamente sobre a evasão de estudantes no ensino superior, para isso os autores realizaram uma pesquisa com professores universitários. O resultado do trabalho aponta para um aumento significativo do número de estudantes nas universidades, números que também mostram para uma diversidade de alunos, no entanto, no

dia a dia das universidades os professores sentem falta de mais investimentos que contribuam tanto com a prática docente quanto para a permanência de estudantes em situação de vulnerabilidade.

Ferreira (2019) afirma que o acesso à educação, especialmente ao ensino superior evidencia que a democracia racial no Brasil<sup>1</sup> é de fato mito, pois a maioria dos estudantes vulneráveis socioeconomicamente são também negros, e, por isso, tanto o acesso ao ensino superior quanto a permanência se torna um empecilho para a inserção no ensino. Além disso, a autora pontua que o próprio vestibular/ENEM é um sistema que dificulta o acesso de pessoas negras e pobres nas universidades.

[...] há evidências sólidas de que o vestibular, em vez de selecionar os melhores alunos, opera como um instrumento de reprodução de hierarquias sociais e raciais no Brasil, já que o capital econômico desempenha um papel decisivo no desempenho dos candidatos, uma vez que ele chancela a capacidade de investimento da família na Educação Básica do estudante (FERREIRA, 2019, p. 491).

A luz do que foi exposto fica evidente que embora haja esforços para democratizar o acesso ao ensino ainda há diversos pontos a serem debatidos, como as formas de inserção do ensino superior e também a permanência de estudantes, principalmente dos estudantes negros e pobres, que devido às hierarquias sociais são os que mais possuem dificuldades para ingresso no ensino superior. Na próxima seção iremos debater acerca das leis de cota no Brasil e como elas podem contribuir para a inclusão de pessoas negras no ensino superior, não só como estudantes, mas também como professores/as.

## **2.2 A Lei de Cotas e o acesso ao ensino superior**

Vimos anteriormente que acesso à educação no Brasil, desde os primórdios das universidades se deu de maneira mais fácil para pessoas brancas e ricas, desse modo, as demais pessoas ainda possuem dificuldades de acesso ao ensino. No entanto, apesar das dificuldades vimos também que políticas públicas foram criadas para diminuir as hierarquias sociais que privilegiam determinada parcela da população, e, ainda que elas não sejam suficientes, contribuíram para facilitar, em alguma medida, o acesso ao ensino. Ademais, nesta seção queremos falar especificamente da Lei de Cotas, primeiro para estudantes e depois para professores/as.

---

<sup>1</sup> Ferreira (2019) denomina a democracia racial como a concepção de que a relação entre as raças é harmoniosa, nesse sentido as relações de raça não são preponderantes para definir a oportunidade de pessoas negras.

### 2.2.1 A Lei federal nº 12.711 de 2012 – Lei de Cotas no ensino Superior

A Lei Federal nº 12.711 de 2012, também conhecida como Lei de Cotas, trouxe importantes mudanças no acesso ao ensino superior no Brasil. Essa legislação estabeleceu a reserva de vagas para estudantes que cursaram integralmente o ensino médio em escolas públicas, contemplando também critérios de renda familiar e autodeclaração racial para uma porcentagem das vagas, direcionadas especificamente para candidatos autodeclarados pretos, pardos e indígenas. Karruz e Mello (2021) detalham como a Lei de Cotas se estrutura, delineando os critérios estabelecidos para essa política de inclusão no ambiente universitário, visando reduzir desigualdades históricas e promover uma maior diversidade e representatividade nas instituições de ensino superior do país.

A LdasC definiu quatro segmentos de acesso (modalidades) para egressos do ensino médio público. A modalidade 1 (M1) contempla pretos, pardos e indígenas de baixa renda. A modalidade 2 volta-se aos candidatos de outra cor/raça, também de baixa renda. As modalidades 3 e 4 não requerem comprovação de renda, sendo que pretos, pardos e indígenas concorrem na modalidade 3, e os de outra cor/raça, na modalidade 4. A ampla (ou livre) concorrência (modalidade 5, M5) atende os oriundos (total ou parcialmente) do ensino médio privado (KARRUZ; MELO, 2021, p. 6).

As cotas possuem então quatro modalidades, que contemplam estudantes de escolas públicas a pessoas negras, pardas e indígenas. Anhaia (2019) aponta em seu estudo que o processo de aprovação da Lei federal nº 12.711 de 2012 não foi fácil, somente depois de muitos trâmites burocráticos e discussões a lei fora aprovada e a partir disso entrou em vigência para mudar a realidade de muitos/as brasileiros/as.

Em entrevista concedida a Natalia Carneiro (2022) Flavia Magalhães Pinto, aponta a importância da Universidade Federal de Brasília (UNB) para a inserção das políticas afirmativas em universidades do Brasil. Pinto, que é a primeira professora negra do departamento de História da UNB, destaca a importância das políticas afirmativas adotadas na universidade para a modificação do perfil do aluno, e para a sua própria contratação enquanto professora. Além disso, na mesma entrevista, contextualiza-se a influência da Universidade Estadual do Rio Janeiro, que foi uma das primeiras a pensar em medidas para promover o acesso às universidades, adotou as cotas para alunos de escola pública e também negros.

Anhaia (2019), assim como Karruz e Mello (2021) defendem as cotas em prol do acesso ao ensino público e os trabalhos das autoras corroboram com tal defesa quando evidenciam que após a lei muitos/as estudantes se beneficiaram. Contudo, ainda é preciso

pensar em formas de permanência dos/as estudantes, visto que, ainda há muita evasão de alunos/as pobres e negros das universidades.

### 2.2.2 Lei nº 12.990/2014 – Lei para reserva de vagas no serviço público federal

Além da Lei de Cotas para ensino superior, há também a lei para reserva de vagas no serviço público federal, que engloba docentes do ensino superior e tem como objetivo ampliar os resultados das cotas raciais no ensino superior, a fim de inserir pessoas negras em cargos docentes nas universidades. Mello e Resende (2019) apontam para os impactos da lei nº12.990/2014 nas universidades brasileiras, já que ela tem como referência a reserva de 20% das vagas para profissionais negros. Entretanto, assim como os autores mostram nem sempre o previsto em lei é cumprido, porque o percentual de 20% não é seguido na maioria dos concursos para docente.

Segundo os autores isso pode acontecer seja pelo baixo número de vagas nos concursos, seja pela falta de consenso de como a lei deve funcionar na prática. Os autores ressaltam ainda que existe um número reduzido de professoras e professores negros nas universidades, especialmente no quadro permanente, e também na pós-graduação, ainda que nos cursos de graduação a taxa de alunos negros tenha crescido. (MELLO; RESENDE, 2019).

Essas informações ressaltam a importância da lei para assegurar entrada de professores/as negros/as nas universidades federais e sobretudo para evidenciar que embora existam leis que amparem a inserção da pessoa negra em espaços majoritariamente brancos, ainda há dificuldades nos processos. As acepções de Mello e Resende (2019) ainda nos ajudam a justificar esta pesquisa, porque queremos justamente desvendar quantas professoras negras atuam na UFLA e assim, contribuir com a discussão da importância da lei e também da sua aplicação na prática.

## **2.3 Mulheres negras no ensino superior**

Anteriormente, discutimos sobre o acesso à educação, que foi e ainda é um espaço de hierarquias sociais, fato que vem sendo corrigido, em alguma medida, com o apoio das políticas públicas. Em se tratando de pessoas negras, as políticas públicas se materializam pelas leis de cotas no ensino superior, tanto para alunos/as quanto para professores/as. Após as discussões aqui apresentadas fica evidente a necessidade de políticas que contemplem grupos diferentes



daqueles que notadamente possuem acesso facilitado, para assim, diminuir as desigualdades nas universidades e no mercado de trabalho. Neste momento, é imprescindível discutirmos sobre as mulheres negras no ensino superior, já que este é o nosso objeto central de investigação.

Ribeiro (2019) ao pesquisar sobre o letramento crítico e a importância dele para a sociedade, faz inúmeras contribuições para o debate racial, a autora aponta, de maneira bastante didática, a necessidade de discutirmos sobre as questões raciais, porque elas se reproduzem de maneira hierarquizadas, definindo quais acessos pessoas negras terão: “[...] no qual a cor da pele define quem pode mais ou menos, quais os lugares ocupar, por qual elevador entrar” (RIBEIRO, 2019, p. 19). Ademais, a autora reflete também sobre as discrepâncias do sistema educacional.

Dessa forma, é necessário abordarmos a saliente questão da desigualdade racial no que tange ao aspecto educacional. As desigualdades raciais presenciadas em nossa sociedade vigente, sinalizam para os descritores educacionais sejam eles a princípio pautados da educação básica e resvalando no ensino superior, sobretudo no que tange a população negra sendo ela ainda a maior afetada. (RIBEIRO, 2019, p.19).

A partir das considerações da autora podemos também propor uma reflexão, afinal, como é o acesso de mulheres negras como docentes no ensino superior, há de fato uma representatividade? Bastos e Pereira (2018) ressaltam que desde o princípio do processo de escravização os negros lutam pela liberdade, antes através dos Quilombos, e hoje através dos movimentos sociais. Tais movimentos buscam incluir socialmente pessoas negras e reparar injustiças, que ainda são consequência do período de escravização, como a dificuldade de acessar determinados lugares em detrimento de alguns grupos privilegiados, o ensino superior é um exemplo disso: “ O período colonial já acabou, porém, heranças de desigualdade, de humilhação e falta de humanismo ainda permeiam a nossa sociedade, do contrário este texto não existiria” (BASTOS; PEREIRA, 2018, p.76)

Bastos e Pereira (2018) analisam então como é a presença de mulheres negras no ensino superior através do relato de professoras. A partir disso, nota-se que essas profissionais cobram muito de si mesmas e também percebem que seus saberes são notadamente vinculados apenas às relações étnico-raciais, embora o que elas desenvolvam envolva uma série de outros conhecimentos. Além disso, elas percebem que existe um racismo indireto no cotidiano de trabalho, Santos e Ziliotto (2022) trazem dados muito pertinentes à discussão de docentes negros no ensino superior:

[...] de acordo com os dados do Censo da Educação Superior (INEP, 2020), o percentual de docentes negras(os) nas instituições de ensino superior no Brasil é de apenas 2%, enquanto o percentual de docentes autodeclaradas(os) brancas(os) é de 52,1%. Se realizado o cruzamento dos indicadores de raça e gênero, as desigualdades

são ainda mais perceptíveis. Conforme o último levantamento que associa estes dois marcadores sociais na docência da educação superior (INEP, 2017), as mulheres pretas com doutorado são 0,4% do corpo docente na pós-graduação no Brasil. Quando somadas as mulheres pretas e pardas com doutorado, não chegam a 3% do total de docentes. (SANTOS; ZILIOOTTO, 2022, pág. 478).

As informações das autoras escancaram a discrepância de docentes negros/as e brancos/as nas instituições e, ao analisar sob a perspectiva interseccional, é perceptível que o acesso para mulheres negras é muito mais difícil, vide a informação de que apenas 0,4% de mulheres negras estão no corpo docente de cursos de pós-graduação. A pesquisa de Santos e Ziliotto (2022) também entrevista algumas professoras universitárias e as falas que são expostas retratam as dificuldades encontradas tanto para acessar o ensino superior quanto para estabelecerem-se enquanto docentes. No entanto, as professoras ressaltaram também a importância de ocuparem espaços nas universidades e se tornarem referência para outros/as alunos/as.

Silva, Machado e Costa (2021) analisam os desafios de professoras negras na Universidade Federal do Acre e o estudo delas converge com o que as autoras mencionadas anteriormente apontam, já que as professoras entrevistadas também notam discriminações de gênero e de raça, ainda que sutis. As pesquisadoras revelam um dado ainda não citado neste trabalho, o fato de professoras retintas sentirem ainda mais o racismo velado ao longo de seus trabalhos.

Para finalizar, todas as autoras utilizadas nesta seção ajudam-nos a entender como docentes negras se sentem nas universidades e também como o acesso é extremamente desigual, sendo assim, ainda não podemos dizer que há uma representatividade de professoras negras, porém, aos poucos, muitas têm abdicado este lugar, e lutado para diminuir hierarquias sociais e inspirar outros jovens negros.

## **2.4 A interseccionalidade e a importância de trabalhar gênero, raça e classe no ensino superior**

Bastos e Silva (2018) dizem que ser uma mulher negra é diferente de ser uma mulher branca, Davis (2016) também aponta diferenças entre mulheres brancas e negras, um dos exemplos utilizados pela autora é o mercado de trabalho, porque enquanto mulheres brancas lutavam pelo direito de trabalhar, mulheres negras já eram exploradas pelo mercado de trabalho. Essa diferença no ser mulher negra e branca fez com surgisse a interseccionalidade, Crenshaw (1989) notou que os estudos de gênero não abarcavam mulheres negras e suas vivências, nesse

sentido, criou uma teoria que fosse capaz de abarcar marcadores de gênero, raça, sexualidade, entre outros e assim contemplar a raça nos estudos de gênero.

Posteriormente a Crenshaw (1989), outras autoras estadunidenses negras discorreram sobre a interseccionalidade, como é o caso de Davis (2016) e Collins e Bilge (2021), todas as autoras mencionadas, compreenderam a importância da interseccionalidade para pensar o gênero para além de mulheres brancas. Collins e Bilge (2021) definem a teoria como uma resposta analítica que pensa os desafios de ser afrodescendente e assim abordar uma gama de problemas sociais. A interseccionalidade pode ser entendida a partir do que Collins e Bilge explicam de maneira bastante didática:

Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária- entre outras- estão inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas. (COLLINS; BILGE, 2021, p.16).

Desse modo, a interseccionalidade é o intercruzamento de opressões, considerando que todas elas se relacionam de algum modo e que por isso, não há uma forma de opressão mais importante que a outra. Para este trabalho a teoria é importante, porque é uma ferramenta analítica que nos permitirá compreender não apenas a presença de mulheres na universidade, mas sim, de mulheres negras e todas as vivências que estas carregam por serem assombradas por um passado escravocrata.

#### **4 METODOLOGIA**

A pesquisa empreendida foi realizada e embasada na catalogação por meio de entrevista semi-estruturada, na busca por docentes negras e pardas que fizessem parte do quadro de magistério em efetivo exercício na UFLA. Para ilustrar o estudo realizado, foi selecionado como corpus para analisar a efetivação dessas docentes negras e pardas nos espaços e em cargos públicos na respectiva Universidade Federal de Lavras (UFLA) no estado de Minas Gerais. Nessa direção, a análise proposta se apoiou em dois vieses de pesquisa: tanto a quantitativa quanto a qualitativa foram utilizadas para delimitar de modo eficiente o escopo dos dados coletados e analisados. Desse modo, Gil (2007, p. 17) destaca que a pesquisa é definida como o

[...] procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa desenvolve-se por um

processo constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados.

Assim, visando concluir a pesquisa e obter dados mais empíricos, optou-se por empregar um método de pesquisa quali-quantitativo na coleta de dados. Esse método foi escolhido com o propósito de responder à questão central formulada na pesquisa: "qual é a representatividade de docentes (pretas e pardas) no magistério superior na UFLA?".

Nesse sentido, é válido ressaltar a importância desses tipos de pesquisas tanto qualitativa como quantitativa para que a pesquisa se faça eficaz. Assim, para Bauer e Gaskell (2002), uma metodologia qualitativa ou quantitativa será empregada dependendo da forma que o pesquisador deseja analisar um problema. Neste caso faz-se necessário utilizar as duas metodologias porque partimos de uma visão mais ampla com a coleta de dados documentais específicos sobre o corpo docente da UFLA e outra visão mais empírica com o foco nas experiências e motivações das pessoas ali apresentadas.

Mesmo que sejam de naturezas distintas, tanto a pesquisa quantitativa atua na realidade e traz dados indicadores para que sejam observados, quanto a qualitativa atua nos dados empíricos, ou seja, na realidade que os indivíduos ali inseridos se encontram. Utilizar essas duas abordagens foi de grande valia para esse trabalho, afinal ele contou com uma mescla de ambas para uma melhor efetivação do corpus para análises. Assim, o presente estudo contou com três etapas fundamentais para que fosse formulado todo o trajeto que será percorrido no estudo empreendido, sendo eles:

A priori:

1 – Realizou-se - Mapeamento docente por raça: A primeira etapa consistiu em fazer a delimitação racial do quadro de professores disponibilizado via e-mail pela PROGEPE, utilizando as autodeclarações dos docentes e realizando a separação de acordo com a categoria na qual se autodeclararam.

A posteriori:

2 – Realizou-se - Mapeamento docente por gênero: Após a localização dos docentes pretos e pardos na Universidade Federal de Lavras, procedeu-se à delimitação por gênero, com enfoque especial em mulheres negras e pardas. Após a categorização do corpus, foram conduzidas as análises.

Além disso:

3 – Realizou-se - Coleta para estudos posteriores - Análises do número de docentes pretas e pardas: Com base nas docentes pretas e pardas analisadas nas etapas anteriores, essa

etapa permitiu verificar e identificar quantas e quais docentes compunham esse grupo, posteriormente contatando-as para a realização de entrevistas.

Nesse sentido, os procedimentos metodológicos envolveram a participação de uma docente preta e uma docente parda, seguindo um roteiro de perguntas formulado pela pesquisadora para conduzir uma entrevista semi-estruturada. Citando Manzini (1990/1991, p. 154), a entrevista semi-estruturada está centrada em um tema específico, com um roteiro contendo perguntas principais, complementadas por outras questões pertinentes ao contexto da entrevista. A escolha desse formato decorreu da intenção da pesquisadora de elaborar um roteiro sobre o tema, incentivando os entrevistados a expressarem abertamente suas experiências e vivências relacionadas à identidade negra.

Por fim, algumas categorias de análise foram criadas para sintetizar as respostas das professoras, sendo elas: Obstáculos e desafios na carreira acadêmica; Perspectiva sobre a Lei de Cotas; Impacto de ser uma professora negra para os estudantes; Impacto da Presença de Professoras Negras no Ambiente Universitário; Acesso aos recursos e espaços acadêmicos, Valores e objetivos a serem passados para alunos negros; Envolvimento com projetos de Raça/Etnia na universidade; Realizações como docente; Situações de discriminação; Desafios das áreas de atuação; Importância da diversidade étnico racial; Medidas para inclusão de professores negros; Expectativa para o futuro na UFLA.

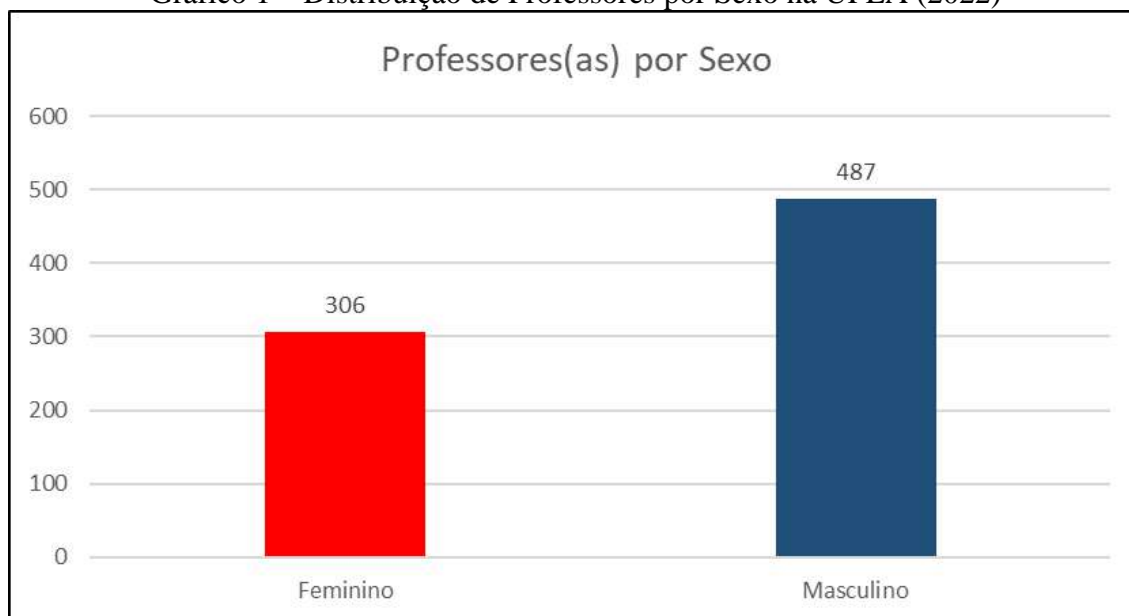
## **5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS**

Com base nos dados obtidos no site da UFLA, procedemos a uma análise detalhada do corpo docente da universidade. Para melhor compreensão e organização desses dados, foram criadas diversas categorias, sendo o primeiro ponto de análise dedicado à distribuição por gênero dos professores. Esta segmentação permitiu uma visualização mais clara e aprofundada das características do corpo docente da instituição.

A importância dessa análise do corpo docente da Universidade Federal de Lavras (UFLA) baseada em categorias, como a distribuição por gênero dos professores, reside na capacidade de compreender a representatividade e a diversidade dentro da instituição acadêmica. Ao examinar a composição do corpo docente em termos de gênero, é possível identificar desequilíbrios, promover a equidade e estabelecer ações direcionadas para a promoção da igualdade de oportunidades no ambiente universitário. Além disso, essa análise

pode fornecer contribuições para iniciativas de inclusão e políticas voltadas para a diversidade, garantindo um ambiente mais plural e representativo para toda a comunidade acadêmica.

Gráfico 1 – Distribuição de Professores por Sexo na UFLA (2022)

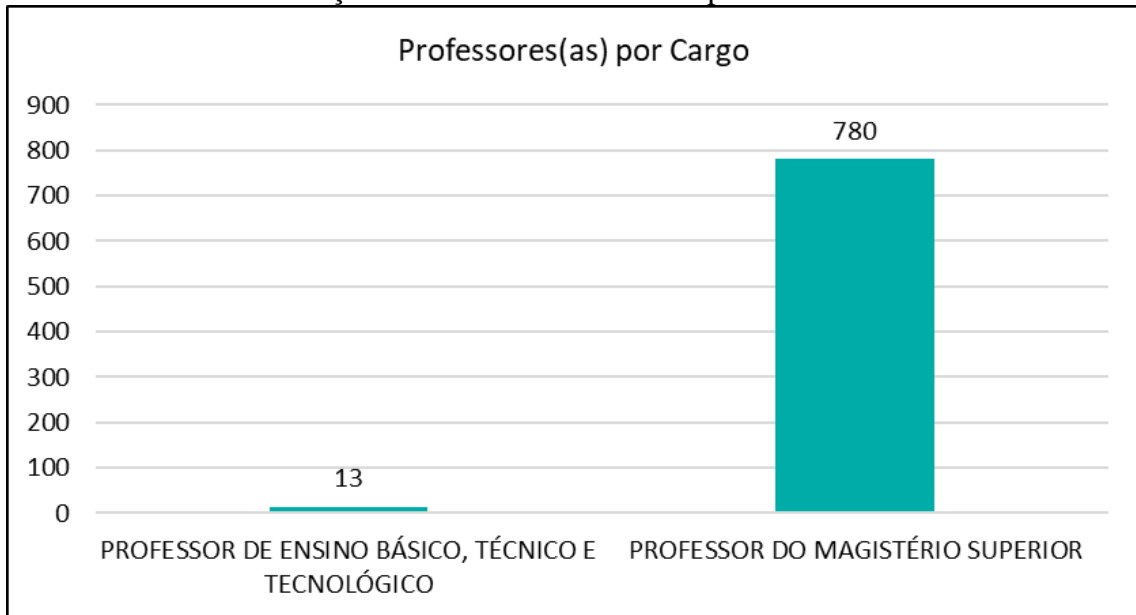


Fonte: a autora (2023).

Na UFLA, o corpo docente apresenta uma composição de 487 homens e 306 mulheres. Esses números destacam a predominância de professores do sexo masculino, revelando uma diferença significativa entre os gêneros. Isso evidencia a persistência da maioria masculina entre os docentes das instituições públicas, ressaltando a importância da representatividade, especialmente considerando que o corpo docente ainda é majoritariamente composto por homens brancos.

Esse dado será ampliado e analisado com mais detalhes no gráfico que trata de raça. Além disso, tal gráfico permitirá a visualização das diferenças entre mulheres brancas, negras e pardas. Nota-se que as mulheres brancas constituem a grande maioria, enquanto as mulheres negras ainda representam uma parcela pequena. Isso realça a ausência de representatividade racial nas universidades, evidenciando disparidades raciais significativas. O gráfico 2 também será explorado para uma análise mais abrangente da distribuição dos docentes em diferentes posições.

Gráfico 2 – Distribuição de Professores na UFLA por Nível de Ensino em 2022



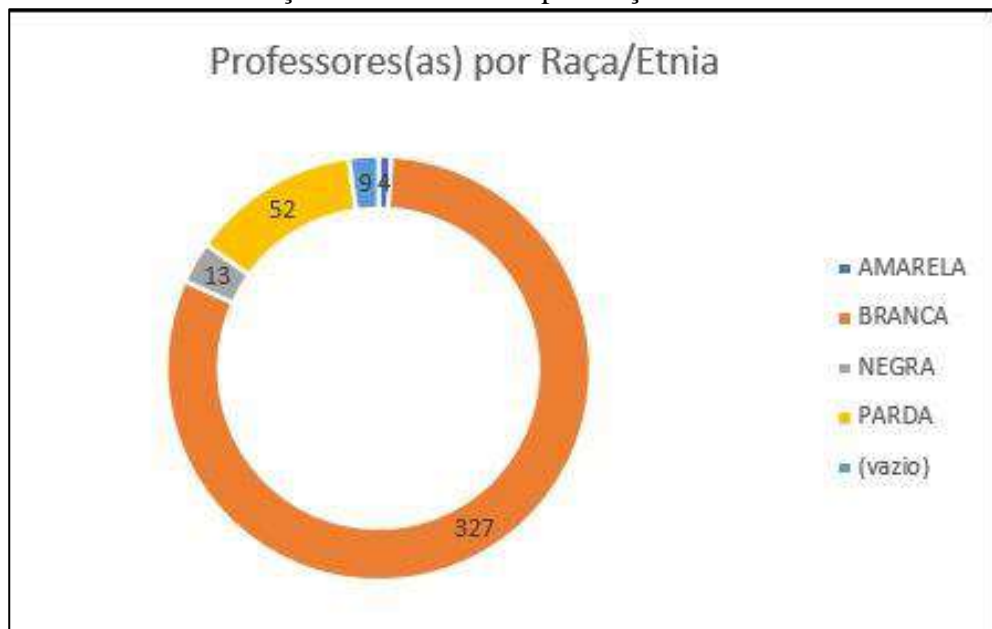
Fonte: a autora (2023).

No contexto da UFLA, é observável que a maioria dos professores está associada ao magistério superior, enquanto apenas 13 docentes estão relacionados ao ensino básico, técnico e tecnológico. Vale ressaltar que a UFLA não possui uma escola de aplicação, uma estrutura comumente encontrada em diversas universidades, que oferece oportunidades para docentes atuarem diretamente no ensino básico. Essa ausência de uma escola de aplicação na UFLA pode ser uma das justificativas para o baixo número de professores no ensino básico, técnico e tecnológico dentro da instituição, uma vez que essa modalidade educacional não está diretamente incorporada à estrutura da universidade. Esta peculiaridade do contexto acadêmico pode influenciar na distribuição dos docentes e ressaltar a predominância do magistério superior na UFLA, aspecto que merece ser analisado em conjunto com outras variáveis para uma compreensão mais abrangente.

O Gráfico 3 não apenas oferece uma representação da distribuição dos professores por Raça/Etnia, mas também se destaca como um instrumento crucial para a compreensão da composição étnico-racial do corpo docente na UFLA. Ao examinar essa perspectiva, torna-se possível não apenas identificar a representatividade étnica presente no ambiente acadêmico, mas também entender mais profundamente as dinâmicas de inclusão e diversidade dentro da instituição. Essa análise permite uma investigação mais ampla das políticas de equidade racial adotadas pela UFLA, identificando tanto progressos quanto lacunas no que diz respeito à representatividade étnico-racial no corpo docente. Além disso, oferece um panorama mais

completo para a implementação de estratégias que visem à promoção de um ambiente acadêmico mais diversificado e inclusivo na universidade.

Gráfico 3 – Distribuição dos Professores por Raça/Etnia na UFLA em 2022



Fonte: a autora (2023).

Como o gráfico evidencia, 327 professores, incluindo homens e mulheres, se declaram brancos<sup>2</sup>, ou seja, parte considerável do corpo docente da UFLA. Outrossim, 52 professores se consideram pardos, seguidos de 13 professores negros e 4 amarelos. Os números escancaram que a grande maioria dos docentes da UFLA são brancos/as. E, embora não haja uma discrepância entre homens e mulheres professores/as, quando analisamos a raça, a diferença se mostra significativa. Por isso, a necessidade de uma análise interseccional, como propõe Crenshaw (1989) e não somente de gênero.

Ribeiro (2019) ressalta a importância do letramento crítico racial nos estudos, evidenciando sua relevância para o debate racial. Diante dos dados obtidos, torna-se claro a necessidade de aprofundar e enriquecer as discussões raciais. É imperativo persistir nesse diálogo, pois, apesar dos avanços, há ainda muito por discutir. A análise dos números referentes aos professores/as negros/as e pardos/as na UFLA revela que, embora a Lei de Cotas tenha contribuído para a inclusão desses grupos nas universidades, a disparidade persiste consideravelmente quando se trata da representatividade de professores/as no ensino superior.

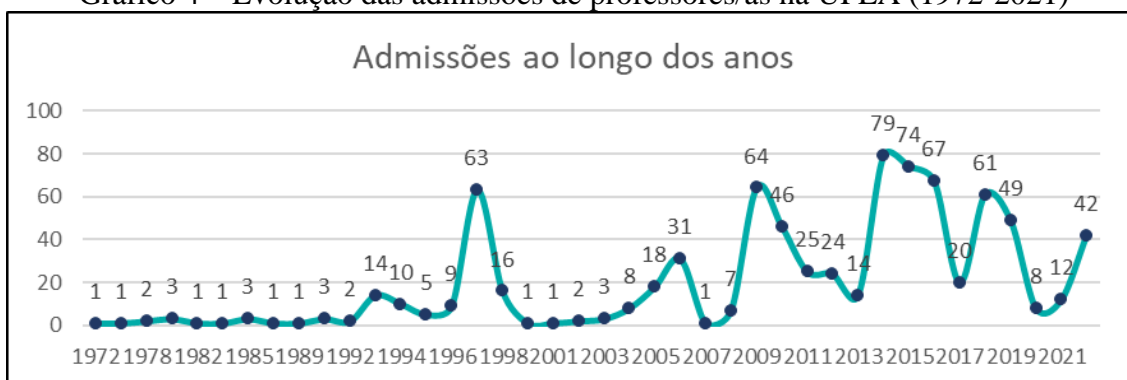
---

<sup>2</sup> É importante mencionar que analisamos neste trabalho somente os números de professores que declararam sua raça/etnia. Não adentramos na análise dos professores que não fazem a autodeclaração, mesmo o número sendo considerável.



O próximo gráfico a ser apresentado é o de Admissões de professores/as ao longo dos anos (Gráfico 4). Este gráfico exibe os dados referentes às admissões na instituição no período compreendido entre os anos de 1972 a 2021. A análise desses números ao longo do tempo permitirá uma visualização detalhada e histórica da evolução das admissões na UFLA, fornecendo uma compreensão mais abrangente das tendências de ingresso e da dinâmica ao longo das décadas na instituição.

Gráfico 4 – Evolução das admissões de professores/as na UFLA (1972-2021)



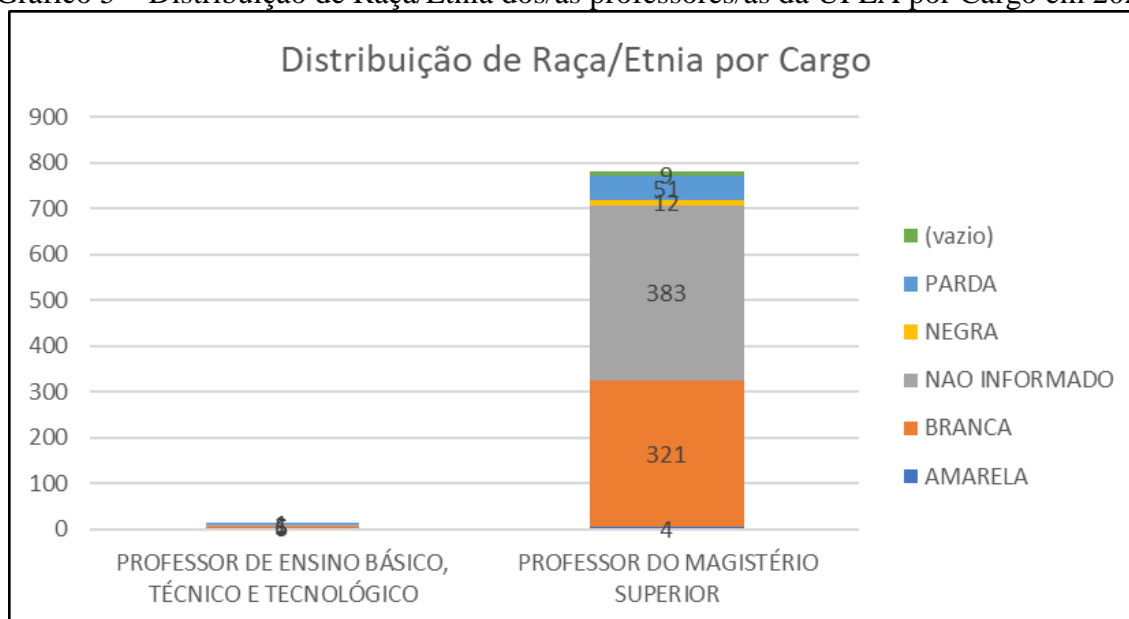
Fonte: a autora (2023).

Como é possível visualizar no gráfico, de 1972 a 1992 o número de admissões não foi considerável, ao passo que em 1993, 14 docentes foram contratados. Em 1997 houve um aumento significativo de contratações, chegando a 63 docentes. Nos anos seguintes diminuiu-se o número de contratações, e só em 2005 se faz uma contratação mais considerável. Depois, em 2009 houve novamente uma grande contratação, seguida de declínio nos anos seguintes. Em 2014, 2015 e 2016 houve muitos contratados, seguido do declínio em 2017, um aumento em 2018. Entre 2019 e 2020 poucos professores foram contratados e em 2021, 42 professores foram contratados.

Esses números evidenciam o que Ferreira (2019) diz, que a democracia racial no Brasil é um mito. Porque mesmo em períodos de muitas contratações de professores, possivelmente esses não eram negros, vide os números de professores e professoras negros e pardos na UFLA. Então, embora haja políticas públicas para inserção de professores negros e pardos no ensino superior, o número de contratações ainda é muito baixo. Felipe et al., (2020) em um extenso trabalho sobre as cotas raciais no Brasil, falam sobre as ações afirmativas para a inserção de professores negros e como ela pode ser falha. Além da perceptível falta de representatividade no corpo docente de professores, mesmo com as recentes implementações de políticas e leis de reserva de vagas para professores negros, que nem sempre são seguidas como deveria.

O Gráfico 5, intitulado "Distribuição de Raça/Etnia por Cargo em 2022", apresenta uma análise detalhada da distribuição étnico-racial em diferentes níveis de escolaridade entre os professores da instituição. Por meio dessa representação visual, é possível visualizar a separação dos cargos acadêmicos de acordo com a raça declarada pelos docentes, oferecendo uma perspectiva da diversidade étnica nos diversos níveis hierárquicos dentro da universidade.

Gráfico 5 – Distribuição de Raça/Etnia dos/as professores/as da UFLA por Cargo em 2022



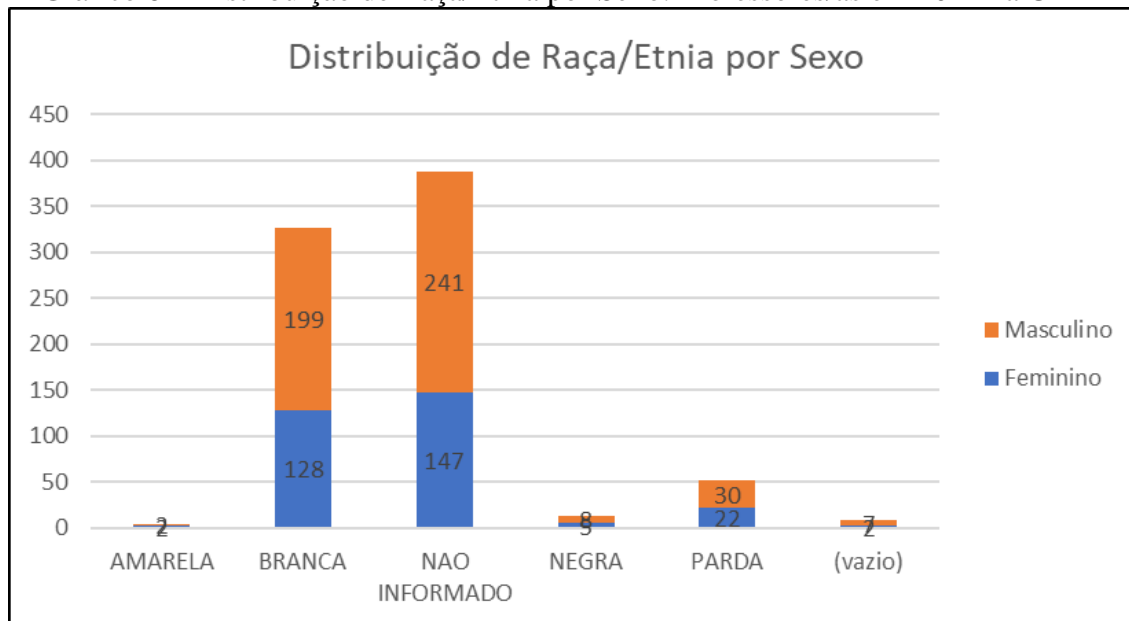
Fonte: a autora (2023).

A respeito da distribuição étnico-racial, é notável que a maioria dos/as professores/as na UFLA ocupa cargos no magistério superior, independentemente de serem brancos ou de outras etnias. No entanto, ao analisar os dados relacionados à questão racial e étnica, observa-se que a predominância é de docentes brancos ou daqueles que optaram por não declarar sua raça/etnia. Por outro lado, quando se trata dos/as professores/as atuantes no ensino básico, técnico e tecnológico, os números indicam uma distribuição mais equilibrada entre as diferentes raças/etnias.

Ademais, essa discrepância nos dados referentes à raça/etnia dos docentes pode sinalizar a necessidade de uma maior transparência e engajamento na autodeclaração étnico-racial por parte do corpo docente. Essa diversidade nos níveis de ensino aponta para possíveis cenários de inclusão e representatividade étnica, no entanto, ressalta a importância de aprofundar a análise para compreender a dinâmica étnico-racial no contexto acadêmico da UFLA.

O Gráfico 6, intitulado apresenta uma segmentação dos dados étnico-raciais de acordo com o sexo dos docentes. Essa representação visual oferece uma análise detalhada da composição étnico-racial dentro dos diferentes gêneros presentes no corpo docente da UFLA ao longo do ano de 2022.

Gráfico 6 – Distribuição de Raça/Etnia por Sexo: Professores/as em 2022 na UFLA



Fonte: A autora (2023).

O Gráfico de Distribuição por Raça/Etnia e Sexo oferece uma análise comparativa da representação de diferentes grupos étnico-raciais e sexos no corpo docente da UFLA. A visualização revela claramente a discrepância entre o número de docentes brancos/as e negros/as, apontando para uma expressiva maioria de docentes brancos, seguida pelas professoras brancas. Além disso, destaca-se que os professores pardos superam numericamente os professores negros, evidenciando uma diferença considerável entre esses grupos étnico-raciais. Esses achados corroboram com as análises realizadas por Silva, Machado e Costa (2021) na Universidade Federal do Acre, que abordam as barreiras enfrentadas pelos indivíduos de pele mais escura no acesso ao ensino superior e as dificuldades encontradas por eles. Convergem também com estudos de FELIPE (2020) que diz que o número de professores pretos e pardos cresceu apenas 4% entre 2009 e 2019.

Ademais, uma outra observação é que o número de mulheres negras e pardas é menor em comparação com o de homens, o que ressalta que a interseção entre gênero e raça pode intensificar as dificuldades de acesso e inserção no ensino superior. Nota-se também que o contingente de docentes que optam por não declarar a raça/etnia é maior entre as mulheres,

totalizando 241 casos. No entanto, como explicado anteriormente, não nos aprofundaremos nesses dados, pelas dificuldades de inferir informações com a não declaração.

O Gráfico 7, um radar detalhado, proporciona uma representação visual da distribuição dos professores por sexo, cargo e raça/etnia na UFLA em 2022. Esta visualização permite a análise da composição dos professores, categorizando-os conforme as variáveis já mencionadas.

Gráfico 7 – Análise Radar da Distribuição dos Professores por Sexo, Cargo e Raça/Etnia na UFLA em 2022



Fonte: a autora (2023).

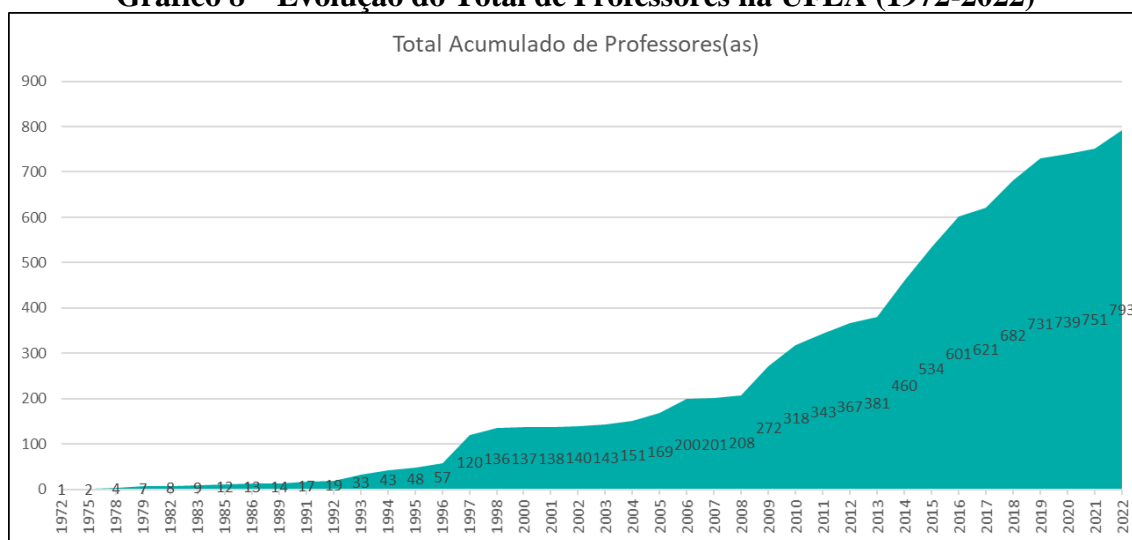
Como demonstrado nos gráficos anteriores, observa-se que a maioria dos/as professores/as, independentemente de sua raça/etnia, está concentrada no magistério superior. No entanto, é notável a presença considerável de professores/as pardos/as e negros/as no ensino básico, técnico e tecnológico. Esta distribuição evidencia a persistência de um cenário no qual o magistério superior permanece predominantemente ocupado por professores/as brancos/as, evidenciando as complexidades e barreiras enfrentadas no acesso ao ensino superior, mesmo com a implementação das políticas de cotas. Estes dados ressaltam a necessidade premente de reavaliar a representatividade de pessoas negras no magistério superior, visando ampliar e fortalecer a presença de docentes negros e pardos nas universidades.

Além disso, a discrepância na distribuição étnico-racial entre os diferentes níveis de ensino destaca a importância de promover a equidade e inclusão no ambiente acadêmico. A

análise desses dados reforça a urgência de políticas efetivas que não apenas facilitem o acesso, mas também promovam um ambiente educacional mais diversificado e inclusivo, refletindo a pluralidade étnico-racial presente na sociedade.

No gráfico 8, é apresentado o total acumulado de professores ao longo dos anos, abrangendo o período de 1972 a 2022. A análise desses dados revela um aumento significativo no número de professores ao longo do tempo, demonstrando um crescimento expressivo ao longo das décadas.

**Gráfico 8 – Evolução do Total de Professores na UFLA (1972-2022)**



Fonte: a autora (2023).

Anteriormente, o corpo docente era reduzido, no entanto, ao longo do tempo, houve um aumento considerável. Em 2022 a UFLA contava com 793 professoras e professores, entretanto, como observado nos gráficos anteriores, a representação de professoras negras e pardas ainda é substancialmente inferior quando comparada ao número total de docentes. Esses dados corroboram com as informações discutidas no referencial teórico, enfatizando tanto a sub-representação de professores negros e pardos nas universidades, quanto a importância de discutir e promover o letramento crítico racial. Na próxima seção, analisaremos as entrevistas realizadas com duas professoras da Universidade Federal de Lavras, com o intuito de explorar suas experiências enquanto professoras negras em uma instituição federal de ensino.

## 5.1 Análise das entrevistas

Nesta seção, exploramos reflexões oriundas de entrevistas conduzidas com duas professoras do ensino superior da UFLA, ambas autodeclaradas como mulheres pretas ou

pardas. Para enfatizar a relevância das experiências compartilhadas, optamos por não identificar as professoras individualmente, utilizando as designações 'Entrevistada/Professora A' e 'Entrevistada/Professora B'. Essa abordagem possibilita a compreensão aprofundada das vivências e perspectivas dessas docentes, permitindo uma análise mais detalhada e contextualizada dos desafios enfrentados por professoras pertencentes a grupos étnico-raciais historicamente sub-representados no meio acadêmico.

## 5.2 Percurso formativo

O processo formativo refere-se à trajetória educacional das professoras desde o ensino básico até a formação acadêmica. A professora A cursou a educação básica em escolas públicas, posteriormente ingressou em uma instituição privada no terceiro ano, obtendo uma bolsa de 50%. Por outro lado, a professora B teve sua formação iniciada em uma escola técnica e, em seguida, prosseguiu seus estudos em uma instituição de ensino particular. Essa diversidade de caminhos educacionais destaca diferentes experiências e origens na formação acadêmica das docentes, proporcionando uma perspectiva abrangente sobre suas trajetórias e influências em suas práticas pedagógicas.

## 5.3 Obstáculos e desafios na carreira acadêmica

A pergunta norteadora desta seção foi: *Quais obstáculos ou desafios enfrentou ao longo da sua carreira acadêmica como docente?* Sendo assim, algumas questões surgiram e que serão sintetizadas no quadro a seguir.

Quadro 1 – Obstáculos e Desafios na Carreira Acadêmica das Entrevistas (2023)

	<b>Comentário</b>
Dificuldades encontradas no ensino superior	De acordo com a Professora A, a despolitização dificulta o trabalho coletivo.
Corpo docente majoritariamente branco	Ainda de acordo com a professora A, um corpo docente majoritariamente composto por professores brancos inviabiliza lutas raciais e também os trabalhos acadêmicos realizados.
Questões financeiras	Tanto a professora A como a professora B colocam questões financeiras como dificuldade no ensino superior. A professora B especifica que falta subsídio para o estabelecimento de linhas de pesquisas e espaços físicos, como laboratórios e salas.

Excesso de carga horária de trabalho	Para a professora B a carga horária excessiva é uma dificuldade do ensino superior, porque o tempo para desenvolver trabalhos paralelos, como artigos acadêmicos sem coautoria, é menor.
Falta de autoridade	De acordo com a professora B um dos problemas é a falta de autoridade, já que os próprios colegas podem deslegitimar o percurso acadêmico, ainda que realizado em universidades renomadas.
Assédio moral	A professora B menciona que sofreu assédio moral por parte dos colegas durante o estágio probatório.

Fonte: a autora (2023)

Durante as entrevistas, foram destacadas várias dificuldades pelas professoras, as quais abordaram questões como despolitização, predominância do corpo docente composto majoritariamente por indivíduos brancos e situações de assédio moral. Essas problemáticas podem estar correlacionadas com os padrões identificados nos gráficos da análise anterior, os quais evidenciaram a predominância de professores brancos na UFLA. Essa correlação sugere uma possível relação entre a demografia do corpo docente e os desafios apontados pelas entrevistadas, oferecendo uma compreensão mais ampla e contextualizada dessas dificuldades.

#### 5.4 Perspectiva sobre a Lei de Cotas

A Lei de Cotas, conforme abordado no referencial teórico, representou um marco crucial para a inclusão de alunos/as negros/as e pardos/as nas universidades, embora tenha havido um atraso considerável na implementação do sistema de cotas no ensino superior. Diante disso, as visões das professoras A e B sobre as cotas são relevantes, e foram resumidas no Quadro 2.

**Quadro 2: Perspectiva de Lei de Cotas das Professoras entrevistadas A e B (2023)**

<b>Professora A</b>	<b>Professora B</b>
A professora A comentou que não se utilizou das cotas raciais, porque ainda não era uma realidade. No entanto, no concurso público houve a possibilidade de se inserir com as cotas, mas, foi a única aprovada. A professora ainda destaca o percurso acadêmico difícil e a satisfação de ter as cotas para amenizar atualmente.	A professora B também não foi contemplada pelas cotas e também menciona a importância delas para a diminuir as desigualdades do ensino superior. Além disso, ela fala que os cotistas trazem novas perspectivas para as universidades, e, por isso, elas são tão importantes.

Fonte: a autora (2023).

As professoras A e B não foram beneficiadas pelo sistema de cotas nas universidades. No entanto, conforme mencionaram, reconhecem sua relevância para a inclusão no ensino público, tanto para professores/as quanto para alunos/as. Ao revisitar os gráficos anteriores, torna-se evidente que, embora o acesso de mais alunos negros e pardos às universidades seja notável, sua representatividade no ensino superior ainda é limitada.

### 5.5 Impacto de ser uma professora negra para os estudantes

Outro aspecto relevante é o impacto do papel de uma professora negra, não somente para os alunos/as, mas também para o ambiente universitário como um todo. No quadro 3, apresentamos uma síntese das respostas fornecidas pelas professoras A e B, delineando o impacto e as percepções dessas profissionais sobre sua presença no contexto acadêmico.

Quadro 3 – Impacto da Presença de Professoras Negras no Ambiente Universitário - Síntese das Respostas (2023)

	<b>Comentário</b>
Mais consciência	A professora A comentou que por estar inserida em uma universidade do interior, o racismo estrutural ainda é latente. Mas, poder representar neste espaço significa construir novas narrativas e trazer mais reflexões para um espaço ainda elitista. A professora B comenta que outras professoras apresentam a importância da ocupação do ambiente universitário, o que também demonstra consciência.
Representatividade	As duas professoras comentam que ser professora negra impacta na representatividade, pois alunas e professoras se sentem representadas e assim, é possível construir um ambiente mais democrático.
Metodologia científica diversa	A professora B cita que a sua metodologia científica é elogiada pela utilização de outras técnicas que não as recorrentemente utilizadas.

Fonte: a autora (2023).

Com base nas respostas obtidas, três aspectos essenciais se destacam: maior consciência no âmbito acadêmico, representatividade e diversidade metodológica. Essas respostas ressaltam a relevância da presença de mulheres negras em contextos carentes de representatividade, uma realidade evidenciada pelos dados dos professores na UFLA. Com a



inserção de professoras negras, é possível emergir novas discussões e perspectivas inovadoras nesses ambientes, trazendo benefícios significativos para os alunos e para a própria dinâmica universitária.

## 5.6 Acesso aos recursos e espaços acadêmicos

Outra pergunta feita às professoras A e B foi em relação aos recursos e espaços acadêmicos, ambas responderam que existem algumas dificuldades relacionadas a isso, e a síntese está no quadro 4.

Quadro 4 – Relato das professoras a respeito da estrutura e espaços acadêmicos (2023)

<b>Professora A</b>	<b>Professora B</b>
AMesmo coordenando um setor importante da Universidade, que é o de Diversidades e Diferenças, a professora relata a dificuldade de recursos e redução da jornada de trabalho. O que impossibilita a ampliação da iniciativa.	A professora B diz que há escassez de subsídios e isso é negativo. Ela menciona ainda que não tem contato com outras professoras com o mesmo recorte que o dela.

Fonte: a autora (2023).

Ambas as entrevistadas evidenciaram a precariedade na estrutura disponível para o desenvolvimento adequado de suas pesquisas acadêmicas. Elas salientaram que, apesar de serem áreas de grande relevância para a universidade e a sociedade, tais questões ainda são negligenciadas no ambiente acadêmico.

## 5.7 Valores e objetivos a serem passados para alunos negros

Uma das abordagens da pesquisa consistiu em convidar as professoras para refletirem sobre os valores e os objetivos que desejam transmitir aos alunos negros. O Quadro 5 apresenta a síntese das perspectivas das professoras, destacando os valores e as metas que elas aspiram inculcar nos alunos pertencentes a essa comunidade. Para as entrevistadas, a promoção do letramento racial crítico emerge como um caminho essencial para reestruturar o espaço acadêmico, promovendo a conscientização e análise aprofundada das questões raciais.

Enquanto a professora A enfatizou a importância da aquisição desse letramento como ponto chave para essa reconstrução, a professora B destacou a necessidade de modificar o ambiente acadêmico, ainda permeado por visões coloniais, e repensar a perspectiva das cotas como uma ação de reparação ou concessão. Essas visões refletem desafios substanciais a serem enfrentados na busca por uma educação mais inclusiva e justa para todos.

Quadro 5 – Valores e objetivos para os alunos negros: síntese das respostas das professoras entrevistadas (2023)

<b>Professora A</b>	<b>Professora B</b>
Aquisição de letramento racial crítico e reconstrução do espaço acadêmico a partir da conscientização dos alunos.	Reconstrução de um espaço acadêmico, que ainda é atravessado pelo viés colonizador, que vê as cotas como uma esmola.

Fonte: a autora (2023).

As professoras A e B enfatizaram valores significativos a serem transmitidos aos alunos e alunas negros/as, destacando a importância do letramento racial crítico. Além disso, ambas ressaltaram a urgência de reconstruir o ambiente acadêmico, que ainda é fortemente influenciado por visões hegemônicas, perpetuando desigualdades e opressões. Elas argumentam que essa reconstrução só pode ser concretizada com a presença de professores e professoras negros(as), pois a manutenção das estruturas atuais tende a fortalecer discursos hegemônicos. Portanto, enfatizaram a necessidade premente de diversificação do corpo docente da UFLA como um passo vital na promoção da igualdade e desconstrução de paradigmas discriminatórios.

### **5.8 Envolvimento com projetos de Raça/Etnia na universidade**

A professora A mencionou sua participação no núcleo de Diversidade e Diferença dentro da universidade, enquanto a professora B informou que, atualmente, não integra nenhum grupo de iniciativa na instituição, embora participe ativamente de uma sociedade científica externa. Isso evidencia que, embora o envolvimento em espaços dedicados ao trabalho com questões de Raça/Etnia nem sempre ocorra diretamente na universidade, para as professoras negras essa é uma realidade presente, seja por meio de envolvimento em grupos dentro ou fora do ambiente universitário. Essa constatação ressalta a importância de ter espaços e iniciativas

institucionais dedicados a essas discussões para que haja um ambiente mais inclusivo e representativo dentro das universidades.

## 5.9 Realizações como docente

Certamente, ao explorar o papel das professoras como docentes, a discussão sobre suas realizações ocupou um espaço significativo. O Quadro 6 fornece uma síntese das respostas das professoras entrevistadas em 2023. A Professora A destacou sua ocupação em cadeiras de conselhos relacionados à reestruturação da instituição, seu reconhecimento dentro de uma comunidade negra e sua participação ativa em atividades de pesquisa. Enquanto isso, a Professora B mencionou a reconstrução de planos de ensino com base em perspectivas pós-coloniais, além da criação de um núcleo de estudos denominado Laboratório da Descolonização (NELD) e seu envolvimento no movimento sindical. Essas realizações evidenciam a multifacetada atuação das professoras no âmbito acadêmico, englobando desde a contribuição para a estruturação institucional até a promoção de perspectivas descolonizadoras e a participação ativa em movimentos sociais.

Quadro 6 – Realizações como docente: síntese das respostas das professoras entrevistadas (2023)

<b>Professora A</b>	<b>Professora B</b>
Ocupação em cadeiras de conselhos sobre reestruturação da instituição; Reconhecimento de uma comunidade negra; Participação em atividades de pesquisa.	Reconstrução de planos de ensino adotando perspectivas pós-coloniais, criação de núcleo do Núcleo de Estudos (Laboratório da Descolonização – NELD); Movimento sindical.

Fonte: a autora (2023).

Certamente, cada professora aponta realizações distintas, mas além das conquistas relacionadas às atividades acadêmicas convencionais, ambas compartilham como destaque conquistas que abordam sua identidade como mulheres negras. Por exemplo, envolver-se na criação de núcleos e participar ativamente em conselhos de reestruturação destaca a relevância dessas professoras para a reconfiguração do ambiente acadêmico. Suas contribuições foram fundamentais para a existência desses núcleos e para a abertura de novas perspectivas e

possibilidades dentro da instituição, enfatizando o papel crucial das professoras negras na transformação e diversificação do espaço universitário.

### 5.10 Situações de discriminação

No contexto das discussões sobre a relevância e impacto das experiências relacionadas à discriminação no ambiente acadêmico, as professoras A e B expressaram considerações profundas sobre esse tema desafiador. A reflexão delas sobre os obstáculos enfrentados e as questões de discriminação é resumida e detalhada no Quadro 7, a seguir, evidenciando a importância de compreender essas experiências e seus impactos no contexto universitário.

Quadro 7 – situações de discriminação: síntese das respostas das professoras entrevistadas (2023)

<b>Professora A</b>	<b>Professora B</b>
Percebe que existe um preconceito velado, principalmente com a área de estudo que é literaturas africanas de língua portuguesa, que se materializa inclusive na não obrigatoriedade da disciplina. A professora diz que vê o curso em que ela leciona como muito elitista, mas que trabalha para superar as adversidades, ainda que solitária.	Discriminação cotidiana que se materializa na demora para ser atendida e na necessidade de se colocar como professora, para não ser confundida com alunas ou terceirizadas da universidade. Uma forma de lidar, segundo ela, é trabalhando mais que a média.

Fonte: a autora (2023).

Neste aspecto, a professora A trouxe à tona questões de preconceito específicas à sua área de atuação, observando a persistente elitização do curso. Por outro lado, a professora B abordou situações mais amplas, diretamente relacionadas ao racismo. Ambas demonstram uma atenção especial a essas circunstâncias, enfatizando seus esforços em superar os preconceitos enfrentados. É evidente que os dados do corpo docente da UFLA podem ser correlacionados a esses relatos, sugerindo que uma maior representatividade pode reduzir a probabilidade de tais situações. Isso também destaca a necessidade de reformulação do ambiente acadêmico,

sobretudo na esfera elitista das universidades, por meio da implementação de políticas públicas mais inclusivas.

### 5.11 Desafios das áreas de atuação

Após abordar a questão do preconceito no ambiente acadêmico, uma segunda pergunta foi direcionada às entrevistadas, buscando identificar os desafios específicos enfrentados em suas respectivas áreas de atuação, como descrito no Quadro 8. Esta etapa da entrevista visava compreender melhor as complexidades e dificuldades que essas professoras enfrentam em suas áreas específicas, oferecendo uma perspectiva mais detalhada sobre os obstáculos encontrados nos campos de atuação das docentes.

Quadro 8 – Desafios da área de atuação: síntese das respostas das professoras entrevistadas (2023)

<b>Professora A</b>	<b>Professora B</b>
A professora reitera o elitismo no curso de Letras e na diminuição da sua área de atuação por parte dos colegas.	Menciona enfrentar questões ainda muito básicas, já que é a única professora negra na sua área de atuação.

Fonte: a autora (2023).

Nesse contexto, a professora A reforçou a preocupação anterior sobre a sensação de desvalorização em sua área de atuação. Por outro lado, a professora B compartilhou a experiência de enfrentar diversas questões fundamentais na área, destacando-se por ser a única docente atuante neste campo específico. Essas experiências apontam para desafios distintos enfrentados pelas professoras, evidenciando a necessidade de reconhecimento e apoio nas áreas em que atuam.

### 5.12 Importância da diversidade étnico racial

Nesta seção, foi abordada a relevância da diversidade étnico-racial por meio de um questionamento direcionado às professoras, conforme apresentado no quadro 9. A compreensão e a promoção da diversidade étnico-racial no ambiente acadêmico são fundamentais não apenas

para uma representação mais equitativa, mas também para a construção de um ambiente mais inclusivo e enriquecedor. Essa discussão permite explorar as percepções das professoras quanto aos impactos e benefícios da diversidade étnico-racial nas instituições de ensino superior.

Quadro 9 – Importância da diversidade étnico racial: síntese das respostas das professoras entrevistadas (2023)

<b>Professora A</b>	<b>Professora B</b>
Vê como fundamental, inclusive vê necessidade de mais políticas públicas já que, negros e pardos são minoria nas universidades.	Enxerga a partir de mudanças da estrutura que não seja só de aparências.

Fonte: a autora (2023).

Os depoimentos das professoras ressaltam a relevância da diversidade étnico-racial. Enquanto a professora A enfatiza a importância de medidas inclusivas para a participação efetiva de pretos/as e pardos/as, a professora B destaca a necessidade de uma transformação estrutural mais profunda. Essas visões convergentes das entrevistadas ecoam as evidências anteriores, mostrando que, embora o número total de professores tenha crescido, a diversidade étnico-racial na UFLA permanece escassa. As observações das professoras reforçam a importância de implementar ações concretas para promover uma representatividade mais plural e inclusiva na instituição.

### **5.13 Medidas para inclusão de professores negros**

Nesse questionamento, as professoras foram instigadas a discorrer sobre estratégias e propostas para a inclusão de professores e professoras negros/as na universidade. Em resposta, algumas medidas e propostas foram apresentadas pelas entrevistadas. Esta discussão é de extrema relevância, pois aborda diretamente a necessidade de promover a diversidade étnico-racial no corpo docente, destacando a importância de implementar políticas inclusivas e eficazes para ampliar a representatividade de professores e professoras negros/as nas instituições de ensino superior.

Quadro 10 – Medidas para inclusão de professores negros: síntese das respostas das professoras entrevistadas (2023)

<b>Medidas para inclusão de professores negros</b>	<b>Comentário</b>
Cotas Raciais nos concursos	As duas professoras, A e B comentam sobre a necessidade de existir cotas raciais nos concursos como medida de inclusão de professores negros nas universidades.
Capacitação de servidores	A professora B vê na capacitação dos servidores uma iniciativa para a inclusão.
Inclusão de temas transversais.	A professora B sugere que a inclusão de temas transversais em todos os cursos sejam uma maneira de incluir professores negros nesse espaço ainda muito homogêneo
Diversidade na banca nos concursos	A professora B não estende sobre isso, no entanto, é compreensível a sugestão, já que, bancas mais diversas podem incluir mais professores(as) negros(as), e não somente negros, no espaço acadêmico.

Fonte: a autora (2023).

Tanto a professora A quanto a professora B destacaram as cotas nos concursos docentes como uma das principais medidas para a inserção de professores negros. Além disso, a professora B ressaltou a importância de outras ações essenciais, como a capacitação de servidores, a integração de temas transversais nos cursos e, por último, a diversidade na composição das bancas de concursos. Este último ponto é particularmente relevante, pois suscita reflexões sobre como a diversidade nas bancas pode afetar de maneira positiva a equidade nos processos seletivos, evitando possíveis prejuízos a candidatos pertencentes a determinados grupos. A profundidade das visões das professoras demonstra uma consciência significativa em relação aos caminhos necessários para a inclusão de professores negros no ensino superior.

## 5.14 Expectativa para o futuro na UFLA

Na última questão, as professoras compartilharam suas expectativas para o futuro na UFLA, como apresentado no Quadro 10. Esse ponto é crucial, pois oferece uma visão sobre as aspirações das docentes em relação à universidade e como desejam ver a evolução e a transformação do ambiente acadêmico para promover mais diversidade e inclusão.

Quadro 10 – expectativa para o futuro na UFLA: síntese das respostas das professoras entrevistadas (2023)

<b>Professora A</b>	<b>Professora B</b>
A professora acredita que as políticas públicas recentes, como o de discentes e docentes na pós-graduação favoreça a inserção de professores e pesquisadores negros na universidade.	A professora é mais negativa em relação à diversidade na UFLA, porque considera a cidade de Lavras ainda muito elitizada e preconceituosa. Além de achar que a própria universidade dificulta processos de inclusão.

Fonte: a autora (2023).

Neste contexto, observamos que as duas professoras apresentam perspectivas distintas. Enquanto a entrevistada A expressa sua crença na capacidade das políticas públicas em facilitar a inclusão de mais pessoas negras no ambiente acadêmico, a professora B adota uma postura cética diante dessa possibilidade. Ela ressalta os obstáculos impostos tanto pela própria universidade quanto pela cidade, que, segundo ela, ainda mantém resquícios de preconceito, além de mencionar a presença de um ambiente elitista. Embora haja divergência entre elas, é notável que ambas as professoras apresentam perspectivas relevantes e instigantes sobre as expectativas futuras para a UFLA.

Após a entrevista, é perceptível que as duas professoras consideram as políticas públicas importantes para a inserção e manutenção de alunos e professores no ensino público. Isso porque, como evidenciado por elas, um corpo docente sem diversidade étnico racial corrobora com as dificuldades que essas professoras e também professores encontram no ensino superior sendo pretos ou pardos. Já que, sendo pretos ou pardos, para além das dificuldades como falta de investimento, cortes de verbas e dificuldades para realização das pesquisas, ainda há o assédio moral e a deslegitimação e a despolitização, que não contribuem com um ambiente



inclusivo. Ao passo que, ao encontrarem ambientes diversos, aumenta-se a representatividade, as discussões e a própria modificações de metodologias científicas.

Nota-se também, a necessidade do letramento crítico e também da reconstrução do espaço acadêmico, feito de pessoas de diferentes raças, etnias, classes sociais, sexualidades, regiões, entre outros. Para assim, fazer do ambiente acadêmico um espaço realmente inclusivo. Além disso, as duas professoras declaram já ter participado de projetos que envolviam raça/etnia na universidade, justamente pensando nas possíveis reflexões que pode ser fazer nesses ambientes.

É perceptível também que as duas professoras enfrentam discriminações enquanto professoras pretas e pardas. Tanto quando se relaciona as suas áreas de conhecimento quanto para ser reconhecida como uma professora, o que faz com essas professoras trabalhem mais que o esperado para serem reconhecidas. Outro ponto pertinente, é que por serem de áreas diferentes, as duas professoras sentem as dificuldades de maneiras distintas. Por fim, ambas apresentam caminhos muito necessários para a inserção de professores negros, que perpassa por aprimorar as políticas públicas existentes.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho, muniu-se do seguinte objetivo geral para responder as perguntas deste trabalho: *Compreender a representatividade e a presença de mulheres negras e pardas no corpo docente da Universidade Federal de Lavras (UFLA), investigando os desafios, as conquistas e as barreiras enfrentadas por essas profissionais no contexto acadêmico.* Nesse sentido, após conclusão, pode-se dizer que o objetivo foi cumprido, nesse sentido, foi possível mensurar a representativa, bem como entender as conquistas e barreiras enfrentadas por essas profissionais.

Nesse sentido, os/as autores/as utilizados/as no referencial teórico mostraram-nos que o acesso à educação universitária sempre se deu de maneira elitista e quando houve ampliação, ela fomentou ainda mais a elitização das universidades. Dessa forma, negros e pessoas de classes menos favorecidas tinham muitos empecilhos que os impedia de acessar o ensino superior. Só a partir de 2002 e especialmente 2010 houve um aumento substancial de negros e menos endinheirados nas universidades.

Isso só é possível por conta de políticas públicas, no entanto, quando essas políticas públicas não abrangem a manutenção de alunos nas universidades, o número de evasão é

grande. Logo, fica evidente que é necessário pensar em políticas que não só permitam o ingresso, mas também que englobem a permanência no ensino superior.

Ademais, a realização deste estudo mostrou que embora o número de alunos/as negro/a nas universidades tenha crescido, o número de professores e professoras negras e pardos ainda não corresponde a esta mudança. Porque grande parte dos/as professores/as ainda são brancos. Estudos como o Santos e Ziliotto (2022) evidenciam que ao adentrar como docentes no ensino superior, professoras negras retintas sofrem ainda mais preconceito, assim como encontram mais dificuldades de manter-se neste ambiente.

Com este estudo, ficou evidente também que embora haja uma Lei de Cotas no ensino Superior, ela ainda não foi capaz de reparar os números desiguais de professores e professores negros neste espaço. Assim como ficou explícito que ela ainda não é seguida corretamente e que muitos concursos não seguem o percentual de 20% destinado a profissionais negros.

Os dados contidos no relatório docente da UFLA 2023 convergem com as discussões realizadas ao longo do trabalho. Com o relatório fica evidente que a maioria do corpo docente da Universidade é composto de professores brancos. Somente uma minoria é de professoras e professores negros e pardos. Além disso, se olharmos somente para as desigualdades de gênero a discrepância é muito menor, mesmo que ainda haja mais professores brancos. Isso revela a importância de um olhar interseccional para as opressões tal como propõe Crenshaw (1989). Porque se analisássemos somente a diferença de gênero, não mostraríamos o qual discrepante é a diferença do número de professoras brancas e negras/pardas na UFLA.

Em se tratando das entrevistas realizadas com as professoras A e B, a resposta delas também convergem com os levantamentos feitos ao longo da discussão e confirmam os números do relatório docente da UFLA 2023. Já que, em muitos momentos, as professoras revelam as dificuldades de manutenção como docentes, da falta de estrutura para projetos, deslegitimação de suas pesquisas e falta de apoio em pautas Étnicos/Raciais importantes.

Nesse interim, ouvir as professoras foi essencial para mostrar que somente políticas públicas de inserção no ensino superior, como discente ou docente não é suficiente. É necessário pensar em meios de aumentar a diversidade, seja por meio da aplicação correta da Lei de Cotas, seja através de bancas mais diversas como uma das professoras mencionam.

A realização deste trabalho permite afirmar que estudos sobre a inserção e manutenção de professores e professoras negras nas universidades são importantes, para que se construa espaços mais diversos e se discuta sobre as opressões existentes nele. Além de mostrar como estudos interseccionais são importantes, aqui, interseccionamos somente raça e gênero. No

entanto, outras intersecções são possíveis, como a sexualidade e a regionalidade, por isso, este trabalho deixa caminho para outros estudos se debruçarem sobre essas questões.

Assim como pontua Ribeiro (2019) o letramento crítico é essencial para pensarmos as questões Étnico/Raciais e para substanciar os debates sobre essas questões. Pois, a reprodução hierarquizada dessas relações, pode nos fazer normalizar a exclusão de determinados grupos em espaços como as universidades brasileiras. Desse modo, que mais estudos como esses sejam feitos e principalmente, que mais alternativas de inserção e manutenção de pessoas negras, pardas, de classes sociais menos favorecidas sejam pensadas para o ensino público. E assim, ele de fato seja mais diverso, pois, ainda há um longo caminho a ser percorrido.

Por fim, é essencial refletir sobre os desafios enfrentados durante a pesquisa, particularmente em relação ao elevado número de pessoas que optam por não declarar sua raça e etnia. Esta ausência de informação pode apresentar limitações à análise da representatividade étnico-racial no ambiente acadêmico, tornando-se um ponto de atenção para futuras investigações. Compreender os motivos subjacentes à não declaração e buscar estratégias para mitigar essa lacuna torna-se fundamental para a construção de pesquisas futuras mais inclusivas e representativas. Dessa forma, a superação desse desafio contribuirá para uma análise mais abrangente e detalhada da diversidade étnico-racial no contexto universitário, contribuindo para políticas e práticas acadêmicas mais equitativas e inclusivas.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Cibele Yahn de; DACHS, J. Norberto W. Acesso à educação por faixas etárias segundo renda e raça/cor. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, p. 399-422, 2007.

ANHAIA, Bruna Cruz de. **A "lei de cotas" no ensino superior brasileiro: reflexões sobre a política pública e as Universidades Federais**. 2019.

BAPTISTA, RODRIGO. Lei de Cotas tem ano decisivo no Congresso. 11/02/2022. Disponível em: [Lei de Cotas tem ano decisivo no Congresso — Senado Notícias](#). Acesso em 20/02/2023

BASTOS, Priscila Vieira; PEREIRA, Patrícia da Silva. Relações étnico-raciais e de gênero a partir de experiências de professoras universitárias negras. **ÉTNICO-RACIAIS E A DESCOLONIZAÇÃO DO PENSAMENTO**. 2018

BAUER, Martin; GASKEL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 3. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2002

BONETI, Lindomar Wessler. Educação inclusiva ou acesso à educação. **28a. RA da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação-ANPED**, 2005

CARNEIRO, Natalia. **Lei de cotas e seus avanços**. 2022. Disponível em: [Lei de cotas e seus avanços - Geledés \(geledes.org.br\)](#)

COLLINS, Patrícia Hill; BIRGE, Sirma. **Interseccionalidade**/ Patricia Hill Collins, Sirma Birge; tradução Rene Souza. – 1 ed.- São Paulo: Boitempo, 2021.

CORBUCCI, Paulo Roberto. Financiamento e democratização do acesso à educação superior no Brasil: da deserção do Estado ao projeto de reforma. **Educação & Sociedade**, v. 25, p. 677-701, 2004.

CRENSHAW, Kimberlé. “**Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics**”. University of Chicago Legal Forum, vol. 1, art. 8, 1989.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

FACHINETTI, Tamiris Aparecida; CANDIDO, Eliane Aparecida Piza; CARNEIRO, Relma Relma Urel Carbone. A democratização do acesso à Educação Superior brasileira: realidade e desafios. **DOXA: Revista Brasileira de Psicologia e Educação**, v. 22, n. 1, p. 83-95, 2020.

FELIPE, Dalton Oliveira et al. Trajetórias Negras na Universidade: O impacto das cotas raciais no ensino superior. 2020.

FERNANDES, Maria Cristina da Silveira Galan; OLIVEIRA, João Ferreira de. Políticas de expansão e inclusão na educação superior: ações institucionais, prática docente e evasão dos estudantes. **Currículo Sem Fronteiras, Goiânia**, v. 19, n. 2, p. 707-735, 2019.

FERREIRA, Nara Torrecilha. Como o acesso à educação desmonta o mito da democracia racial. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 27, p. 476-498, 2019

GIL, Antônio Carlos et al. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002. KARRUZ, Ana Paula; MELLO, Catharina. Aspirações pelo ensino superior público e a Lei das Cotas. **Cadernos de Pesquisa**, v. 51, 2021.

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. **Sociedade e Estado**, v. 34, p. 161-184, 2019.

OLIVEIRA, Etiene de Sousa Lima de. **Acesso e permanência de estudantes cotistas na Universidade de Brasília: estratégias para democratização da educação superior**. 2019. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Educação) -Universidade Federal de Brasília. Brasília. 2019.

OLIVEIRA, Romualdo Portela. Direito a Educação. In Oliveira Romualdo Portela. ADRIÃO, Theresa. Gestão, financiamento e direito à educação, 2007 a.p.15 a 41.

PINTO, José Marcelino de Rezende. O acesso à educação superior no Brasil. **Educação & Sociedade**, v. 25, p. 727-756, 2004.

Proposta amplia vigência de cotas raciais em concursos públicos. Senado notícias. 03/11/2022. Disponível em: Proposta amplia vigência de cotas raciais em concursos públicos — Senado Notícias. Acesso em 20/02/2023

RIBEIRO, Elivan Aparecida. **"Ela parece a empregada da minha casa": a relevância do letramento racial crítico para a formação docente**. 2019. 192 p. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação) –Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2019.

SANTOS, Letícia Laureano dos; ZILIOOTTO, Denise Macedo. Histórias de vida de professoras negras na educação superior. **Revista Brasileira de Pesquisa (Auto) biográfica**, v. 7, n. 21, p. 476-491, 2022.

SAVI, Claudinéia Lucion; BERNARTT, Maria de Lourdes; MELLO, Nilvania Aparecida de. Cotas raciais na Universidade: estudo de caso sobre o acesso à Educação Superior em uma Instituição Federal. **Práxis Educativa**, v. 17, 2022.

SILVA, Sulamita Rosa da; MACHADO, Tânia Mara Rezende; COSTA, Ademarcia Lopes de Oliveira. INTERSECCIONALIDADE E TRABALHO DOCENTE: desafios vividos por professoras negras da UFAC. **Revista Teias**, v. 22, n. 64, p. 167-180, 2021.

SIMÕES, Armando Amorim. Acesso à Educação Básica e sua Universalização. **Cadernos de estudos e pesquisas em políticas educacionais**, v. 2, p. 56-56, 2019.

## **ANEXO A – Questionário aplicado à professora A**

### **1) Como foi o seu percurso educacional/formativo até ingressar na universidade como aluna?**

Ensino Fundamental em escola técnica (SESI); Ensino Médio em escola particular; Graduação, Mestrado em Doutorado em Universidades públicas.

### **2) Quais obstáculos ou desafios enfrentou ao longo da sua carreira acadêmica como docente?**

Quadro do professorado muito despolitizado, dificultando o trabalho coletivo; quadro do professorado majoritariamente branco, deslitimando ou invisibilizando as lutas raciais que levantamos, inclusive, nos nossos trabalhos acadêmicos; questões financeiras e precarização das condições de trabalho.

### **3) Qual é a sua perspectiva sobre as políticas de cotas e como elas afetaram a sua trajetória acadêmica?**

Minha trajetória acadêmica na graduação se deu anteriormente à lei 12.711. Durante a pós-graduação, as Universidades em que estudei não tinham nenhum tipo de política afirmativa para estudantes pretos e pardos. Apenas no concurso público para docente, em 2021, houve a possibilidade de que eu pudesse ser contemplada pela Lei de Cotas, visto que a UFLA já tinha aderido às cotas para concursos de docentes. Contudo, não acionei a Lei porque fui a única candidata a ser classificada. Mas tive esse respaldo na inscrição, o que representa muito não apenas para mim, mas para todos aqueles que fazem parte da classe de docentes pretos e pardos que desejam ingressar no serviço público.

Minha trajetória de vida seguia um caminho para que continuasse as histórias dos meus pais, ou seja, da classe trabalhadora. Em uma realidade em que os livros e a cultura em geral não faziam parte do cotidiano de vida, a vivência acadêmica não estava nos “planos” dos meus pais para mim. Sou, portanto, não apenas a primeira, como a única pessoa de ambas as famílias (materna e parterna) a ingressar em uma Universidade Pública, construir uma carreira acadêmica e me tornar professora universitária.

Os percursos, contudo, foram muito difíceis. Estampamos sempre os relatos de resistência e resiliência, mas precisamos discutir o quão nefasto é esse caminho para nós, que desejamos e tentamos não reproduzir as mesmas histórias precarizadas das nossas famílias. Acredito que, se

tivesse sido contemplada pelas políticas afirmativas que hoje existem e que são uma realidade em muitas Universidades pelo país, talvez o processo fosse menos doloroso. Fico muito feliz que hoje a realidade é um pouco diversa.

**4) Como você vê a sua função e impacto como professora negra na formação dos(as) estudantes?**

Em uma realidade em que uma Universidade pública na cidade de Lavras escancara o racismo estrutural do sul de Minas, com uma comunidade acadêmica majoritariamente branca, ser uma professora negra na UFLA é fazer parte de uma minoria. Contudo, ter consciência crítica de nosso lugar, como a importância da representatividade (ainda que mínima), impacta no dia a dia dos nossos trabalhos.

A existência de professores negros na Universidade afeta a forma como os estudantes veem a Universidade. Quanto mais professores negros eles têm, mais a diversidade e a inclusão farão parte de suas experiências acadêmicas; e mais democrático será esse espaço. Por isso, o meu corpo, enquanto uma mulher negra, representa muito para esses alunos. Muitas alunas negras, por exemplo, podem se ver representadas por mim, desconstruindo, assim, a ideia de que os seus espelhamentos se fazem apenas em cargos desprestigiados de trabalho. Como o lugar de poder, ainda que simbólico, é substancial para um professor, na Universidade, ocupar esse lugar com um corpo negro é legitimar uma outra história de Brasil, mais integradora e diversa.

**5) Como é o acesso aos recursos e espaços acadêmicos na universidade para você outros(as) professores(as) negros(as)?**

Acredito que o acesso a recursos e espaços acadêmicos depende do posicionamento da(o) professora(o) negra(o). Se o trabalho acadêmico está atrelado a discussões relacionadas às questões raciais, então o acesso e os recursos são limitados ou mesmo não há nada. No meu caso, trabalho com questões raciais e de gênero. Coordeno um Setor que deveria ter muita relevância na Universidade, o Setor de Diversidade e Diferenças, que tem o objetivo de construir políticas públicas internas relacionadas às questões raciais de gênero. Contudo, a condição de trabalho oferecida pela Universidade impossibilita que tenhamos êxito com o Setor, visto não haver redução de carga horária de trabalho (logo, há sobrecarga da minha jornada de trabalho); além de não haver nenhum tipo de recurso oferecido para as realizações das atividades. O que acaba acontecendo é que, todas as atividades propostas são realizadas na base da “camaradagem” de colegas docentes, discentes e técnicos, que têm consciência da

importância dessas questões na Universidade. E, infelizmente, o impacto do trabalho na comunidade como um todo é muito pequeno, atendo apenas àqueles que já estão envolvidos nessas discussões.

**6) Quais são os valores e objetivos que deseja transmitir aos estudantes negros(as) que se sentem representados por você?**

Que eles possam construir os seus letramentos raciais críticos; e que a Universidade seja um desses espaços para as suas consciências, para que, no futuro, eles possam ser multiplicadores desses processos, compreendendo a Universidade como um dos lugares de possibilidade, também, desses conhecimentos.

**7) Você está envolvida em alguma iniciativa ou espaço institucional na UFLA que aborda questões relacionadas à raça/etnia?**

Falei sobre isso no número 5.

**8) Quais são as suas principais realizações e contribuições como professora negra na UFLA até o momento?**

Acredito que não há realizações, mas sim um processo de erros e acertos que nos constituem enquanto professores. Desde a minha chegada na UFLA, tento desconstruir os planos de ensino tradicionais, a partir de teorias pós-coloniais que repensam o conhecimento apenas pelo olhar eurocêntrico nas minhas disciplinas. Também, as atividades de pesquisa e extensão são fundamentais para que possamos fazer valer os nossos letramentos. Criamos um Núcleo de Estudos (Laboratório da Descolonização – NELD) em que estudamos obras artísticas literárias de língua portuguesa a partir de uma perspectiva que tencione os lugares comuns das heranças coloniais ainda por nós sentidas. Também, os trabalhos do Setor de Diversidade e Diferenças me integram com a comunidade universidade, possibilitando que eu possa levar essas discussões para além do curso de Letras. Por fim, o movimento sindical (que faço parte) é parte importante para esse processo de aprendizagem.

**9) Como você lida com situações de discriminação racial ou preconceito no ambiente acadêmico e como isso afeta sua carreira?**

A discriminação racial no ambiente acadêmico entre professores geralmente é velada. Não há demonstrações explícitas, mas os posicionamentos dos colegas, principalmente na forma como



lidam com os nossos trabalhos – considerando-os menor, são exemplos dessa discriminação. Como eu trabalho com uma literatura muito específica, as literaturas africanas dos países de língua portuguesa, as situações de discriminação se dão pelo desprezo ou desmerecimento dessas literaturas como parte do currículo obrigatório. Eu acredito que lido bem com isso, pois, desde a graduação já percebia que o curso de Letras, nas Universidades públicas, também é parte constituinte da elite brasileira. Muitos são os professores que não têm conhecimento sobre essas discussões, ou mesmo se interessam por elas. Tento não desanimar com o trabalho solitário e individualizado. Somos poucos, mas acredito que fazemos a diferença, principalmente, para nossos alunos.

**10) Quais são os desafios específicos que as professoras negras enfrentam em sua área de atuação na UFLA?**

Falei um pouco sobre isso no número 10.

**11) Como você enxerga a importância da diversidade étnico-racial na composição do corpo docente e discente da universidade?**

Fundamental. Porém, ainda é preciso mais políticas de ações afirmativas em concursos públicos para professores. Somos ainda minoria.

**12) Quais são as iniciativas ou políticas que você acredita serem necessárias para promover uma maior representação de professores negros na UFLA?**

Cotas na pós-graduação e em concursos para docentes.

**13) Como você percebe o impacto da sua presença como professora negra nos estudantes, especialmente aqueles que compartilham sua identidade racial?**

Falei isso no número 4.

**14) Quais são suas expectativas e esperanças para o futuro da diversidade e inclusão na UFLA, especialmente em relação à representação de professores(as) negros(as)?**

Acredito que algumas políticas que acabaram de ser implantadas, como as cotas para docentes e discentes na pós-graduação favoreçam muito o ingresso de pesquisadores e professores negros na UFLA.

**15) Existe algum t3pico ou aspecto importante que gostaria de acrescentar ou discutir?**

N3o.

## **ANEXO B – Questionário aplicado à professora B**

### **1) Como foi o seu percurso educacional/formativo até ingressar na universidade como aluna?**

#### **Fiz parte do meu ensino básico no sistema particular e parte no sistema público.**

Até a quarta série estudei em escolas de bairro e era acompanhada proximamente por minha mãe e pai. Ingressei, através de um teste de admissão, no Colégio de Aplicação (escola pública subordinada a uma universidade federal), onde permaneci até o segundo ano do ensino médio. No último ano do ensino médio, devido a sequência de greves do sistema público e considerando minhas notas no sistema seriado adotado na época, estudei com bolsa parcial (até 50% da mensalidade) no sistema particular.

### **2) Quais obstáculos ou desafios enfrentou ao longo da sua carreira acadêmica como docente?**

Assédio moral por parte de colegas durante meu estágio probatório e após ele. Falta de subsídio para o estabelecimento da linha de pesquisa, nova na universidade. Falta de espaço físico para criação de meu laboratório de pesquisa. Excesso de carga horária incluindo a não contabilização de carga horária relativa a curadoria de coleções institucionais. No meio de tudo isso, pouco tempo para desenvolver meus artigos, especialmente aqueles em que não há participação de discentes (graduação e pós-graduação). A dificuldade de estabelecer autoridade em sala de aula - apesar de ter doutorado em instituição renomada na minha área de pesquisa, já fui questionada até por colegas, que me mandaram seguir falas de monitores não graduados. Início da jornada de maternidade solo.

### **3) Qual é a sua perspectiva sobre as políticas de cotas e como elas afetaram a sua trajetória acadêmica?**

Como mencionei, não fui contemplada pelas políticas de cotas durante a formação, mas sou docente cotista no ingresso ao serviço público. As cotas, além de permitir o acesso a espaços de poder, “naturalmente” elitizados e brancos, das universidades, permite o aumento da diversidade de pensamentos. Do meu ponto de vista, esta é a maior contribuição, ao trazer propostas que podem ser mais construtivas e colaborativas. Cotistas trazem outra perspectiva a um sistema feito para manter as mesmas pessoas, ideias e construções sociais, do meu ponto de

vista, problemáticas; permitindo esta mudança na ciência e outras atividades na universidade que são de interesse da sociedade.

**4) Como você vê a sua função e impacto como professora negra na formação dos(as) estudantes?**

Sim. Alguns/mas discentes negras já me buscaram em espaços fora da sala para falar de um impacto positivo em como lidam com a universidade ainda elitizada. Além do mais, na forma como ministro as aulas, especialmente de metodologia científica, abordar diferentes pontos de vista e discutir o impacto da escolha do cientista, tive o mesmo reconhecimento de discentes, negros e não negros.

**5) Como é o acesso aos recursos e espaços acadêmicos na universidade para você e outros(as) professores(as) negros(as)?**

Infelizmente não consigo ter contato com colegas desse recorte, também não sei o quanto isso acontece com outros docentes de início de carreira na instituição, mas, como mencionei, não tenho espaço para pesquisa, nem subsídios e as salas de aula estão precarizadas.

**6) Quais são os valores e objetivos que deseja transmitir aos estudantes negros(as) que se sentem representados por você?**

Especialmente com a implementação da política de cotas, o que mais ouvimos, como pessoas negras, na universidade, é um discurso de que estamos recebendo esmola. Uma ajuda que é uma reparação histórica e só. Costumo dizer que é uma troca e que não estamos ali somente pra compensar os erros de colonizadores, mas para contribuir para a mudança de um sistema de pensar com uma verticalização extrema e abusiva na qual a sociedade está baseada. Levamos diferentes perspectivas para áreas do saber que costumam se ver como oniscientes, onipresentes e onipotentes. Sendo assim, não estamos recebendo caridade, mas contribuindo pra arrumar um sistema fadado ao fracasso desde sua concepção. Especificamente sobre ciência, a nossa tarefa daqui pra frente é torna-la verdadeiramente em prol da sociedade, não para um grupo seletivo de pessoas.

**7) Você está envolvida em alguma iniciativa ou espaço institucional na UFLA que aborda questões relacionadas à raça/etnia?**

Já estive, mas ultimamente não. Faço parte do núcleo Diversidade, Equidade e Inclusão da sociedade científica que sou associada.

**8) Quais são as suas principais realizações e contribuições como professora negra na UFLA até o momento?**

Já ocupei a cadeira EDI nos conselhos CEPE e CUNI, participando da inserção de vagas semelhantes na estrutura da UFLA na reestruturação da instituição. Incluí discussões neste sentido nas disciplinas que ministro. Participei do reconhecimento de uma comunidade negra da cidade como quilombo urbano e da criação e estabelecimento da Associação Sócio-Cultural Castelo de São Jorge. Participei do Bic-Jr, incentivando e agregando estudantes desta comunidade de forma a estimular o interesse em uma graduação. Demonstro que é possível ser cientista na biologia (taxonomia) e ter letramento em questões raciais e ter ações que lutem contra o racismo (e questões de gênero) mesmo não tendo isso como objeto de pesquisa.

**9) Como você lida com situações de discriminação racial ou preconceito no ambiente acadêmico e como isso afeta sua carreira?**

A discriminação em geral é uma nuance do dia a dia, na demora em ser atendida, na necessidade de me apresentar como docente para que não me tratem como estudante ou terceirizada (no sentido de não é natural uma mulher negra professora). Como não é algo que começou a acontecer de agora, aprendi a lidar com um misto de silêncio, reclamação guiada e, infelizmente, trabalhando mais que a média.

**10) Quais são os desafios específicos que as professoras negras enfrentam em sua área de atuação na UFLA?**

Na minha área de atuação só tem eu na UFLA. No departamento, até onde sei, sou a única docente negra que milita na questão. Ainda estou enfrentando questões tão básicas que nem sei o que tem de específico.

**11) Como você enxerga a importância da diversidade étnico-racial na composição do corpo docente e discente da universidade?**

Respondi na questão 6. Mudança da estrutura falida, não só da aparência, das universidades.

**12) Quais são as iniciativas ou políticas que você acredita serem necessárias para promover uma maior representação de professores negros na UFLA?**

Cotas na pós-graduação. Capacitação a servidores/as sobre a temática. Exigir inclusão de temas transversais EDI no currículo de todos os cursos. Obrigatoriedade de que as bancas de concursos sejam racialmente diversas.

**13) Como você percebe o impacto da sua presença como professora negra nos estudantes, especialmente aqueles que compartilham sua identidade racial?**

Respondi acima também, na questão 6.

**14) Quais são suas expectativas e esperanças para o futuro da diversidade e inclusão na UFLA, especialmente em relação à representação de professores(as) negros(as)?**

A universidade resiste e atrapalha iniciativas de ações afirmativas. Utiliza leis vagas e enrijecimento de processos seletivos de forma a barrar esses avanços. Parece que as regras institucionais e os tempos e prazos são feitos com esse intuito, dificultando as ações afirmativas. Me parece que o contexto regional da UFLA é bastante racista. Morando na cidade, percebi que é mais racista que em outras cidades que morei. Daí, como sempre digo, é um microcosmos elitizado e piorado do que a cerca

**15) Existe algum tópico ou aspecto importante que gostaria de acrescentar ou discutir?**

As questões de gênero que se sobrepõem a minha presença quanto pessoa negra são também importantes para esta sensação de discriminação que enfrento cotidianamente na universidade. Como minha vida acontece fora da universidade, questões pessoais interferem e somam-se ao que advindo do trabalho poderia provocar problemas de saúde mental.