



PROFESSORAS NEGRAS DO DEPARTAMENTO DE GEOGRAFIA NO ENSINO SUPERIOR NO RIO DE JANEIRO EM 2024-2025

Thayná Melo Chavão¹

RESUMO

A presente pesquisa examina a representação de professoras negras nos departamentos de Geografia de universidades públicas do Rio de Janeiro no período que compreende entre 2024 e 2025, destacando tanto sua presença quanto sua ausência. Ela se insere como parte de uma dissertação que analisará as trajetórias socioespaciais dessas mesmas professoras. A análise revela um corpo docente predominantemente branco em 12 universidades, com poucas mulheres negras significativamente representadas e, em alguns casos, completamente ausentes. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa ancorada no materialismo histórico-dialético que a partir do debate teórico-conceitual dialogando com as questões raciais e de gênero, busca evidenciar quais fatores influenciam para o baixo número de docentes negras nos departamentos. Os resultados sugerem que há barreiras sistêmicas enraizadas na opressão de raça e de gênero que continuam a dificultar as trajetórias acadêmicas de mulheres negras, enfatizando para a necessidade de políticas públicas mais eficazes para lidar com essas desigualdades no ensino superior.

Palavras-chave: Professoras negras, Geografia, Ensino Superior.

RESUMEN

Esta investigación examina la representación de profesoras negras en departamentos de Geografía en universidades públicas de Río de Janeiro entre 2024 y 2025, destacando tanto su presencia como su ausencia. Forma parte de una tesis que analizará las trayectorias socioespaciales de estas mismas profesoras. El análisis revela un profesorado predominantemente blanco en 12 universidades, con pocas mujeres negras representadas significativamente y, en algunos casos, completamente ausentes. Esta investigación cualitativa, anclada en el materialismo histórico-dialéctico, busca destacar los factores que influyen en el bajo número de profesoras negras en estos departamentos a través del debate teórico-conceptual que aborda cuestiones raciales y de género. Los resultados sugieren barreras sistémicas arraigadas en la opresión racial y de género que continúan obstaculizando las trayectorias académicas de las mujeres negras, destacando la necesidad de políticas públicas más efectivas para abordar estas desigualdades en la educación superior.

Palabras clave: Profesoras negras, Geografía, Educación Superior.

¹ Mestranda pelo Programa de Pós-graduação em Geografia (PPGGEO) e graduada em Geografia da Faculdade de Formação de Professores- FFP/UERJ, thayna.profgeografia@gmail.com. Essa pesquisa possui financiamento da Fundação de Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).



INTRODUÇÃO

O ponto inicial desta pesquisa começa a ser desenhado ainda na graduação, enquanto uma estudante negra em um campus periférico de São Gonçalo na região metropolitana do Rio de Janeiro. A Faculdade de Formação de Professores, no seu vislumbre, é composta majoritariamente por estudantes negras e negros, principalmente após a implementação das cotas a partir do vestibular de 2003 da UERJ.

Observando o perfil estudantil, surgiu o questionamento quanto ao corpo docente desta universidade. Quantos(as) são negros(as)? Quantas mulheres negras há aqui? E por que são poucas? Como as que adentraram nesse espaço como professoras universitárias se perpetuaram? Diante disto, como estudo monográfico, germinou essa pesquisa. À época, debruçou-se sobre as trajetórias de 7 (sete) professoras efetivas negras da FFP/UERJ de diferentes cursos ofertados pela unidade (CHAVÃO, 2024).

Este nos indicou como o corpo dessas mulheres encontram desafios e violências que dificultam o acesso e a permanência no ensino superior, mas também indicam os fatores fundamentais como estrutura familiar, incentivos e oportunidades durante a trajetória acadêmica e a própria resistência a essas sobreposições de opressões para que ainda dentro desse contexto consolidar-se até a condição de professoras universitárias resultando no processo de emancipação dessas mulheres negras.

Como desdobramento, o presente texto busca identificar as professoras negras efetivas dos departamentos de Geografia das universidades públicas do estado do Rio de Janeiro, observando não só a presença, mas também a ausência delas.

O corpo docente presente nas universidades revela um perfil que, de certo modo, se mantém padronizado quando se comparado entre uma universidade e outra. O Nexa Jornal compilou dados do Censo do Ensino Superior de 2021 e traçou o perfil de professores universitários no Brasil (tanto de instituições públicas quanto privadas) que consiste em 53% de homens para 47% de mulheres, e ainda, 74,03% representavam o percentual de docentes autodeclarados(as) brancos(as) para somente 24,01% das/dos docentes autodeclarados(as) negros(as).

Nota-se que há uma presença majoritária, e hierarquicamente, de homens brancos e mulheres brancas seguido de mulheres negras e homens negros, variando entre si em qual um ou uma tem maior representação. Dados mais recentes reafirmam essa perpetuação por diferentes levantamentos estatísticos aos quais desdobraremos mais à frente.



Na tentativa de compreender como esse quadro se configura e se perpetua, a interseccionalidade, termo cunhado por Kimberlé Crenshaw (2004), como conceito e metodologia ajuda a explorar essa gama de complexidades multifacetadas que revelam as diversas relações de poder que estão hierarquicamente estruturadas na sociedade.

Assim, o conceito de raça e racismo são dispositivos de poder (biopoder) como apontado por Michel Foucault (1979) e Sueli Carneiro (2023); bem como produto desse processo e seus desdobramentos disso na sociedade brasileira com Lélia Gonzalez (2020) e a corporeidade de mulheres negras através de autoras negras que trazem esse diálogo em diferentes perspectivas bell hooks (2023), Angela Davis (2016), entre outras(os).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

No que se refere à abordagem desta pesquisa, ela se insere como uma pesquisa qualitativa, visto que é o ponto essencial na construção social das realidades examinadas (FLICK, 2009). O método da pesquisa é o materialismo histórico-dialético, visto que a partir da totalidade é possível fazer uma análise crítica aprofundada do espaço geográfico e as relações dos sujeitos, como um processo de contradições e desigualdades, ao tencionar mudanças sobre o olhar geográfico acerca das questões raciais. Esse tópico compreende também que as relações raciais são dotadas de espacialidades como apontado por Renato Emerson Santos (2012), logo, questões raciais são questões espaciais.

Como instrumento de pesquisa utilizou-se de um levantamento com algumas informações gerais nos sites de todas as universidades públicas do estado do Rio de Janeiro para saber quais e quantas professoras efetivas trabalham nestes espaços. A partir disso, também se pesquisou no currículo lattes de cada uma delas para saber: a) formação inicial; b) formação durante a pós-graduação; c) local de trabalho; d) pesquisa, ensino e extensão; e) linha de pesquisa; dentre outros.

O segundo instrumento utilizado foi um formulário online de autodeclaração, dado ao número substancial de docentes encontradas, assim buscou-se uma abordagem mais restritiva. Utilizou-se as fotografias, as quais tinham disponíveis nos sites institucionais da universidade e na Plataforma Lattes, para atribuir o pertencimento de cada docente aos respectivos grupos, identificando as mulheres negras a partir de seus fenótipos. Para àquelas que não tinham as fotografias disponíveis, foi enviando um e-mail quanto a sua autodeclaração.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), podemos atribuir o pertencimento de indivíduos a uma determinada cor e/ou raça através de dois métodos: 1) a



autodeclaração (como o indivíduo se vê) e 2) a heteroatribuição (como o indivíduo é visto por terceiros), assim o sociólogo, Rafael Osório conclui que:

Um método de identificação racial é um procedimento estabelecido para a decisão do enquadramento dos indivíduos em grupos definidos pelas categorias de uma classificação, sejam estas manifestas ou latentes. Existem basicamente três métodos de identificação racial, que podem ser aplicados com variantes. O primeiro é a autoatribuição de pertença, no qual o próprio sujeito da classificação escolhe o grupo do qual se considera membro. O segundo é a heteroatribuição de pertença, no qual outra pessoa define o grupo do sujeito. O terceiro método é a identificação de grandes grupos populacionais dos quais provieram os ascendentes próximos por meio de técnicas biológicas, como a análise do DNA (...). No sistema classificatório do IBGE, são empregados simultaneamente os métodos da autoatribuição e da heteroatribuição de pertença. (OSÓRIO, 2003, p. 07).

Desta maneira, a lógica foi similar ao funcionamento das bancas de heteroidentificação e o formulário foi preenchido somente pelas mulheres que se autodeclaravam parda e/ou preta.

BARREIRAS SISTÊMICAS: ASPECTOS INICIAIS PARA DISCUSSÃO

O corpo sempre foi a materialização do poder, uma espécie de extensão do poder, logo, o domínio sobre corpos se tornou a chave do poder. Michel Foucault (1979) relatou o seguinte ao escrever sobre o nascimento da medicina social:

“[...] o controle da sociedade sobre os indivíduos não se opera simplesmente pela consciência ou pela ideologia, mas começa no corpo, com o corpo. Foi no biológico, no somático, no corporal que, antes de tudo, investiu a sociedade capitalista. O corpo é uma realidade bio-política [...] (FOUCAULT, 1979, p. 47).”

Sueli Carneiro, em “Dispositivo de Racialidade” (2023), diz que um dispositivo pode ser entendido como uma rede composta por diversos elementos heterogêneos, como discursos, legislações e instituições, que estabelecem relações de poder. Um exemplo apresentado por Foucault é o dispositivo de saúde mental, que distingue entre o “normal” e o “patológico”, ilustrando como esses dispositivos moldam sujeitos e marginalizam o “Outro”. Carneiro sugere ainda que, assim como Foucault analisa o dispositivo da sexualidade, também se pode falar de um dispositivo de racialidade, no qual a cor da pele determina quem é visto como “normal” (dito branco).

Ao transformar pessoas em objetos, o poder as imobiliza e hierarquiza existências com base no corpo, recorrendo à biologia e à ciência para legitimar tais distinções. A negação da raça e do racismo, por sua vez, desumaniza corpos negros e contribui para a naturalização da desigualdade de direitos (CARNEIRO, 2011), fenômeno que Milton Santos (1996) denomina de cidadanias mutiladas.



Considerando que a análise se trata de corpos femininos, recorreremos ao conceito de interseccionalidade para compreender como todos esses aspectos impactam de maneira totalmente diferente a vida de mulheres negras. Kimberlé Crenshaw (2004) teoriza o conceito de interseccionalidade a partir do viés jurídico baseado em experiências pessoais e de outras mulheres negras, evidenciando que apesar de ser casos individuais, estes são compartilhados/experenciados por um mesmo grupo com características comuns. Logo, trata-se uma sobreposição de marcadores sociais que estão interseccionados entre si, não podendo ser dissociadas entre si. Tais discussões perpassam por outras autoras, tais como Lélia Gonzalez, bell hooks e Angela Davis.

Segundo Angela Davis (2016), a condição das mulheres negras escravizadas foi marcada pela invisibilidade de sua luta por emancipação, sendo frequentemente reduzida às tarefas domésticas e à violência sexual. Do mesmo modo que os homens negros eram desumanizados e tratados como objetos a serviço da acumulação de capital, para além disso, as mulheres negras eram também destituídas de gênero (Davis, 2016).

bell hooks (2023) também corrobora para a discussão salientada por Davis ao expressar como a opressão racial e sexista para com as mulheres negras tem a sua base no sistema escravocrata. É interessante abordar como a autora coloca em pauta a maneira como essa “destituição de gênero” foi concebida e é algo inerente às mulheres negras. Os homens negros foram privados de exercer sua masculinidade, mas ela não deixou de existir enquanto categoria identitária, pois:

“(...) Ao não permitir que homens negros assumissem seu tradicional status patriarcal, os homens brancos efetivamente os emascaram, reduzindo-os a um status afeminado. Implícito nessa afirmação está o pressuposto de que o pior que pode acontecer a um homem é ser forçado a assumir o status social de uma mulher...”
(HOOKS, 2023, p. 45)

No cenário brasileiro, a intelectual Lélia Gonzalez (2020) traz os desdobramentos da escravidão no território nacional teorizando como a violência sexual cometidas às mulheres negras resultaram no processo de miscigenação desencadeou o que se chamou de democracia racial. A autora prossegue retratando como as mulheres negras são lidas na sociedade brasileira. Para a autora, a mulher negra está “patenteada” em papéis que a colocam em outro patamar de discriminação, visto que o racismo e o sexismo estão interseccionados.

Portanto, ante a conjuntura acima esboçada as categorias de gênero e raça permanecem operando como marcadores sociais que, ao se interseccionarem, evidenciam as desigualdades entre mulheres e homens de maneira evidente na configuração do corpo docente universitário. Tal dinâmica produz espacialidades racializadas e sexualizadas, que também são vividas de



maneiras diferentes entre mulheres negras x mulheres brancas x homens brancos x homens negros. Isso resulta as instituições acadêmicas mantém e reproduzem os padrões de desigualdade racial e de gênero estruturadas e institucionalizadas na sociedade.

A professora e socióloga Juliana Venuto (2023) se refere ao racismo institucional como um mecanismo de práticas discriminatórias não explícitas que são produzidas e normatizadas no dia a dia. É o caso das instituições de ensino superior que mesmo com a democratização do acesso à educação não promove uma mudança significativa no seu perfil docente. O número de estudantes negras e negros que ingressam nas universidades tem aumentado, mas o mesmo não se nota no quadro docente, isso porque, segundo o Censo Demográfico de 2022 do IBGE, um pouco mais 12% das pessoas autodeclaradas pretas e pardas concluíram o ensino superior, em contraponto a população branca ocupa o dobro com 25,8%.

Um levantamento realizado pelo Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE) revelou que entre 1996 e 2021, os brancos concentraram quase metade das titulações de mestrado (49,5%) e mais da metade das de doutorado (57,8%). Tal cenário contrasta com a composição demográfica do país, em que negros representam a maioria da população (55,5%, conforme o Censo 2022), mas permanecem em posição minoritária nos cursos de pós-graduação stricto sensu. Os dados evidenciam essa assimetria: apenas 4,1% dos títulos de mestrado e 3,4% dos de doutorado foram obtidos por pessoas autodeclaradas pretas, enquanto os pardos corresponderam a 16,7% e 14,9%, respectivamente.

Dados compilados pela organização “Fiquem sabendo” com base no último Censo da Educação Superior realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) sobre o ano letivo de 2023 revelaram que apenas 21% dos docentes universitários são negros. No mapa abaixo, é possível observar o padrão à nível nacional do magistério acadêmico:

Figura 1: Composição do corpo docente universitário por região.



Composição do corpo docente universitário por região

Proporção de professores em exercício no ensino superior por raça e cor, segundo o Inep



Outros, incluindo raça ou cor não informada, por região brasileira: Centro-Oeste (22,3%), Nordeste (25,5%), Norte (14,6%), Sudeste (18,7%) e Sul (15,8%).

Mapa: Informações sobre o ano letivo de 2023, divulgadas em outubro de 2024 pelo Inep • Fonte: Dados do Censo da Educação Superior analisados pela Fiquem Sabendo • Dados de: OSM • Criado com Datawrapper

Fonte: Dados do Censo da Educação Superior (2023). Analisado por: Fiquem Sabendo.

Diferentemente dos dados reunidos pelo Nexo Jornal abordados anteriormente, que também apresentavam a distribuição de cor e/ou raça do corpo docente, mas segundo o gênero, nesta nova análise observa-se que, exceto na região Norte, todas as demais regiões do Brasil mantêm um padrão semelhante: a predominância de docentes brancos(as). Esse quadro é ainda mais acentuado nas regiões Sul e Sudeste, onde se concentra a maior proporção de docentes brancos(as). Outro aspecto relevante é o baixo percentual de docentes autodeclarados pretos — apenas 2,9% —, o que revela mais uma gama dentro das interseccionalidades, pretos e pardos vivenciam experiências similares, mas de maneiras diferentes, onde o impacto das desigualdades é muito maior para os autodeclarados pretos(as).

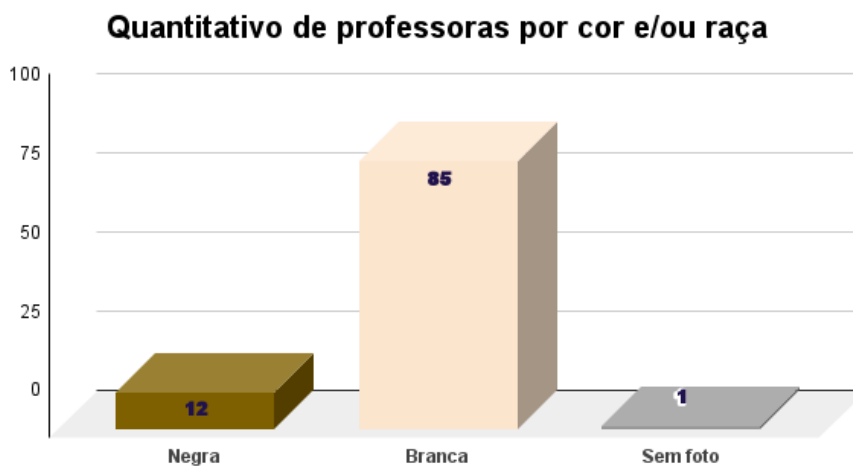
Esses números revelam a persistência dessas barreiras estruturais que limitam o acesso, a permanência, a conclusão e a inserção da população negra na pós-graduação, contribuindo para a reprodução das desigualdades raciais no campo acadêmico, como apresentado no gráfico. Quando se acrescenta o recorte de gênero, essas desigualdades se tornam ainda maiores, como já afirmamos anteriormente. Retomaremos as sobre presença de professoras negras no ensino superior visto que é ínfima a sua representação nos departamentos das universidades públicas, inclusive nos de Geografia.



UM OLHAR SOBRE OS DEPARTAMENTOS DE GEOGRAFIA NO RIO DE JANEIRO

É fato que, visualmente, há poucas mulheres negras nos departamentos de Geografia. Através do site das próprias instituições, foi possível realizar um levantamento prévio das professoras que efetivamente compunham o corpo docente. No total foram contabilizadas 12 universidades/campus que detinham o curso de Geografia: UERJ (Cabo Frio, FEBF, FFP e Maracanã); UFF (Angra, Campos e Niterói); UFRRJ (Nova Iguaçu e Seropédica); UFRJ; IFF (Campos) e Colégio Pedro II (Realengo). É importante salientar que a Fundação CEDERJ, que funciona como uma modalidade de ensino à distância, possui um consórcio com algumas das universidades aqui supracitadas, assim sendo, o seu corpo docente é o mesmo, tendo apenas o apoio de tutores, que não fazem parte do objeto de estudo. A partir disto, encontraram-se os seguintes resultados:

Gráfico 1. Professoras classificadas segundo o método de heteroatribuição e autoatribuição do IBGE.



Fonte: Site das universidades. Elaborado pela autora (2025).

De um total de 98 professoras encontradas, apenas 12 são negras. Algumas ponderações precisam ser mencionadas, como o fato de que dentre essas 98 docentes, uma delas não foi encontrada informações sobre sua cor/raça, nem retorno as tentativas de contato e das 12 docentes negras, uma delas não retornou o contato sobre a sua autoafirmação enquanto mulher negra, contudo pelo processo de heteroidentificação foram identificados fenótipos



característicos da população negra. Quando se analisa por universidade, esse número se dilui mais ainda, como podemos observar na tabela abaixo:

Tabela 1. Distribuição por cor e/ou raça das docentes por campus/unidade.

MAPEANDO A COR: DISTRIBUIÇÃO DE COR/RAÇA DAS PROFESSORAS			
	TOTAL	BRANCA	NEGRA
UERJ/FFP	9	7	2
UERJ/MARACANÃ	13	13	-
UERJ/FEBEF	5	3	2
UERJ/CABO FRIO	5	3	2
UFF/NITERÓI	13	12	1
UFF/CAMPOS	10	10	-
UFF/IEAR	4	3	1
IFF/CAMPOS	10	9	1
UFRJ	13	12	1
UFRRJ/SEROPÉDICA	4	4	*
UFRRJ/NOVA IGUAÇU	6	5	1
CP2/ REALENGO	8	7	1

* HÁ UMA PROFESSORA NEGRA NA PÓS-GRADUAÇÃO

Fonte: cruzamento de dados entre o método de heteroidentificação, IBGE e quantitativo de professoras encontradas no site oficial da unidade. Elaborado pela autora (2025).

Nota-se que há unidades onde não há a presença de mulheres negras, como é o caso da UERJ/Maracanã, UFF/Campos (recentemente, uma docente negra se desligou da unidade) e UFRRJ/Seropédica (que na verdade, conta com uma mulher negra somente na pós-graduação). A contabilização dessas docentes por departamento se dá pela graduação, por isso a docente negra encontrada na rural de Seropédica não entra no recorte, contudo é importante mencioná-la. Nas unidades em que há a presença de professoras negras é notório que não passam de 2.

As 12 professoras negras encontradas possuem idade entre 35 e 65 anos; estão no magistério, no mínimo, há 5 anos chegando a ter docentes com mais de 20 anos de carreira; apenas duas delas não são oriundas do Estado do Rio de Janeiro; quatro delas não possuem formação inicial na Geografia, sendo três destas pedagogas. Uma característica singular de três, especificamente da UERJ/Cabo frio, do IFF/Campos e do CP2/Realengo, das doze



universidades que ofertam o curso de Geografia é o fato de seus departamentos possuírem docentes das áreas da Educação incorporados a eles.

Outra consideração relevante acerca da formação das docentes refere-se ao fato de que uma delas foi a primeira mulher negra geógrafa a conquistar o título de doutora, o que representa um marco simbólico e importante no campo da Geografia. Entre as doze docentes analisadas, apenas uma não possui doutorado, tendo concluído apenas o mestrado, três possuem pós-doutorado, sendo que uma já o concluiu e as outras duas o realiza atualmente. Ressalta-se ainda que metade do grupo atua também na pós-graduação.

No que se refere às áreas de atuação, elas estão distribuídas entre as seguintes instituições e linhas de pesquisa:

- Na FFP, uma docente atua na linha de Ensino de Geografia e a outra em Geografia Urbana;
- Na FEBEF, há uma docente voltada à área da Educação Ambiental e Sustentabilidade e outra ao Ensino de Geografia;
- Na UERJ (campus Cabo Frio), identifica-se uma docente com foco em Geociências e Ensino de Geografia e outra dedicada à Educação, com ênfase em Filosofia da Educação, Didática e Políticas Públicas;
- Na UFF (campus Niterói), a atuação concentra-se em Ecologia, Biogeografia e Geografias Negras;
- No IEAR, há uma professora atuante em Geografia Agrária, Cartografia Étnica e Conflitos em Comunidades Tradicionais;
- No IFF (campus Campos), a docente desenvolve atividades voltadas ao Ensino, com ênfase em Linguagem, Leitura, Escrita e Formação de Professores;
- Na UFRJ, a área de atuação é na Geociências;
- Na UFRRJ (campus Nova Iguaçu) a docente dedica-se à Educação Ambiental;
- No Colégio Pedro II (Campus Realengo), a docente dedica-se à Educação, com foco em docência na educação básica, superior e à distância, bem como em orientação pedagógica.

A análise do perfil dessas docentes evidencia um elevado grau de qualificação acadêmica, acompanhado por uma ampla diversidade temática. Entretanto, essa pluralidade também suscita questionamentos sobre a inserção profissional dessas mulheres negras na



Geografia, especialmente nos departamentos. O fato de haver no máximo duas professoras negras por campus evidencia não apenas um avanço individual, mas também a persistência das desigualdades raciais e de gênero na trajetória acadêmica. Fica perceptível, que as relações de poder influenciam nas trajetórias de pessoas negras. Para antropólogo e sociólogo Bruno Latour (2020[2016]), o conceito de poder não é algo imutável ou restrito a uma entidade específica, mas sim uma relação intrincada que se expressa na movimentação, influência e alteração dos percursos habituais de funcionamento das instituições e relações sociais. Ele vê o poder como uma força capaz de alterar caminhos vistos como “legítimos” ou “racionais”, provocando desvios em processos que deveriam seguir uma trajetória “reta” ou convencional. Portanto, o poder não se limita a uma mera posse ou comando, mas está ligado à mudança de trajetórias, à distorção de processos e à normalização de determinadas formas de autoridade.

Outro ponto a problematizar é que, apesar do alto nível de formação (docentes com pós-doutorado e atuação na pós-graduação), a valorização institucional e o reconhecimento dessas trajetórias ainda são desiguais, tanto em termos de visibilidade acadêmica. Portanto, o quadro apresentado expõe desafios estruturais: a necessidade de políticas institucionais que promovam equidade racial e de gênero, condições igualitárias de inserção e progressão na carreira (das 12 apenas 2 são professoras na condição de titular).

Visivelmente, outra consideração importante, está na dispersão das áreas de atuação que podem ser interpretadas de duas formas: como sinal da amplitude ou como indicativo de fragmentação e dispersão de oportunidades, o que explica o baixo número de docentes negras por área e como desdobraremos a seguir.

Em busca de reverter esse quadro, em 2014 foi promulgada a Lei nº 12.990, determinou a reserva de 20% das vagas em concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos a pessoas negras, desde que o edital contemplasse, para um mesmo cargo ou área, a oferta mínima de três vagas. Embora concebida como parte de uma política afirmativa que também serve para a ampliação da presença de docentes negros nas universidades públicas, sua aplicação, no entanto, mostrou-se insuficiente para reverter esse quadro visto os dados apresentados até aqui. A persistente baixa adesão revela tanto os limites da lei em si, marcada pela restrição do número de vagas ofertadas em concursos docentes, quanto a reprodução de barreiras institucionais e estruturais que dificultam a efetiva democratização desse corpo docente, reforçando a distância entre o aumento expressivo do alunado negro no ensino superior e sua representação no quadro de professores das universidades.

Passados 10 anos da lei, como premissa do artigo 6º que estabelecia o seu prazo, esta foi revogada dando lugar a Lei nº 15.142, promulgada em junho de 2025, trazendo novas



premissas como: i) a extensão da reserva de vagas à indígenas e quilombolas; ii) o aumento de 20% para 30%; iii) a inclusão desta reserva a processos seletivos simplificados e iv) a implementação de uma comissão qualificada para a averiguação e confirmação das autodeclarações de pessoas pretas e pardas (as chamadas bancas de heteroidentificação).

Embora as ampliações e inclusões nos certames da lei, os editais dos concursos para a docência mantêm a prática de publicar editais segmentados por áreas de conhecimento, o que, na maioria dos casos, resulta na abertura de apenas uma ou duas vagas por especialidade e/ou área, como observaram Luiz Mello e Ubiratan de Resende (2020). Essa configuração se mantém, como podemos observar no número de docentes encontradas, operalizando como um obstáculo “indireto” à aplicação da lei, limitando, na prática, o alcance da política de cotas raciais e contribuindo para a manutenção dessas “sub-representações” de docentes negras(os) no ensino superior.

Os autores Marcos Filho e Dyego Arruda (2022), ao analisarem a implementação de cotas raciais na UFBA, evidenciam que, em todos os editais examinados, a proporção de candidatos/as negros/as aprovados/as esteve abaixo dos 20% previstos pela então, Lei nº 12.990/2014. Tal resultado indica a persistência de dificuldades na efetivação da política de cotas raciais, cujas causas não podem ser atribuídas a um único fator, mas devem ser compreendidas no contexto mais amplo dos efeitos do racismo estrutural na sociedade brasileira.

Entretanto, os autores relatam que a UFBA passou a adotar medidas que possibilitaram avanços, ainda que graduais, na implementação da Lei nº 12.990/2014 (atual lei nº 15.142) nos concursos para a carreira docente. Entre essas medidas, destacam-se: i) a consideração da reserva de vagas sobre o total previsto no edital, e ii) o cumprimento dos critérios de alternância e proporcionalidade na convocação de candidatos/as cotistas em vagas excedentes. Tais iniciativas representaram um movimento institucional de fortalecimento, ainda que parcial, da política de ações afirmativas no âmbito da universidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS: REPRESENTAÇÕES, CONTRADIÇÕES E DESAFIOS

O caminho que podemos traçar até aqui remonta as bases estruturantes das opressões que acometem a população negra, tanto no período escravocrata como os seus resquícios no período pós-abolição. Compreende-se como as estruturas e dispositivos de poder interferem nas relações sociais e como os sujeitos, aqui sujeitas, que grafam o espaço através de suas vivências ao qual chamamos de trajetórias. Ainda que aqui não tenha se discutido sobre as trajetórias em



si, fica a reflexão, questionamentos e apontamentos sobre como o racismo e o sexismo impactam a vidas dessas mulheres através das discussões desenvolvidas e da série de dados apresentados.

Entendemos que pouco se avançou nas discussões acadêmicas sobre essas ausências, quicá, houve em algumas tais discussões. Não há como normalizar a ausência de professoras universitárias negras como parte do corpo docente, isso demonstra que há uma barreira que as impede de chegar a determinado patamar e a mobilização de políticas públicas mais eficazes que busquem corrigir essas desigualdades.

Ainda que as políticas de ações afirmativas estejam em vigência há mais 20 anos, ao olhar para as universidades esses números só se mantêm positivos no acesso à universidade, mas não demonstra total eficácia no seu corpo docente. Pouco se avançou nas discussões sobre a cota docente, sobre a investigação para contabilizar o quadro docente e mudanças significativas nos editais dos concursos públicos para as universidades, sendo assim, há movimentos pontuais como o da UFBA.

A universidade tem o compromisso não só legal, mas também social de viabilizar a incorporação de mulheres negras, mulheres e homens trans, indígenas, etc. em seus quadros docentes, a fim de fato ser uma universidade que promova pautas antirracistas, antixistas e de fato inclusiva, garantindo a diversidade étnica-cultural.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Agência. *“Pós-graduação ‘ainda é concentrada na população branca’, aponta estudo”*. Agência Brasil, 2025. Disponível em:

<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2025-07/pos-graduacao-ainda-e-concentrada-na-populacao-branca-aponta-estudo>> . Acesso em: 11 de setembro de 2025

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva de 20% das vagas nos concursos públicos a pessoas negras. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112990.htm>. Acesso em: 17 de setembro de 2025.

BRASIL. Lei nº 15.142, de 3 de junho de 2025. Reserva de 30% das vagas nos concursos públicos a pessoa preta, parda, indígena e quilombola. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2025/Lei/L15142.htm#art13> .

Acesso em: 17 de setembro de 2025.

BRASILEIRAS, Conselho de Reitores das Universidades. *“Apenas 21% dos docentes do ensino superior são negros”*. Conselho de Reitores das Universidades, 2024. Disponível em:



<<https://www.crub.org.br/apenas-21-dos-docentes-do-ensino-superior-sao-negros/>>. Acesso em: 11 de setembro de 2025.

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo da racialidade: a construção do outro como não ser como fundamento do ser** – 1 ed. – Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

_____. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**/ Sueli Carneiro - São Paulo: Selo Negro, 2011. - (Consciência em debate/ Coordenadora Vera Lúcia Benedito).

CHAVÃO, Thayná Melo. A Corporeidade de Mulheres Negras na Docência da Faculdade de Formação de Professores. In: AGB 90 anos: geo-grafando para construir o Brasil, VIII CBG, 2024, São Paulo, **Anais do Congresso Brasileiro de Geógrafas e Geógrafos**, São Paulo: USP, 2024.

CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na Discriminação de Raça e Gênero. In: VV.AA. **Cruzamento: raça e gênero**. Brasília: Unifem, p. 7-16, 2004.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016, 244p.

DEMOGRÁFICO, Censo. **Censo demográfico de 2022**. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/22827-censo-demografico-2022.html>> . Acesso em: 11 de setembro de 2025.

Dias Filho, Marcos Napoleão do Rêgo Paiva, & Arruda, Dyego de Oliveira. As cotas raciais e os desafios para o engajamento do corpo docente das universidades brasileiras: uma análise a partir do contexto da UFBA. **Revista Da Associação Brasileira De Pesquisadores/as Negros/As (ABPN)**, 14, 2022, (Ed. Especial), 78–102.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

FLICK, Uwe (Org). Pesquisa qualitativa e quantitativa. In: **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009. p. 39-49

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo Afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogo**. Organização RIOS, Flávia, LIMA, Márcia. 1ª ed. - Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HOOKS, Bell. **E eu não sou uma mulher? Mulheres negras e feminismo**/ bell hooks; tradução Bhuvli Libanio. – 12ª ed.– Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2023.

JORNAL, Nexo. **“Qual o perfil dos professores universitários no Brasil?”**. Jornal Nexo, 2024. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/grafico/2023/04/03/qual-o-perfil-dos-professores-universitarios-no-brasil>>. Acesso em: 15 de outubro de 2024.

LATOUR, Bruno. **Onde está o poder? E quando o tivermos encontrado, o que fazer com ele?** Le Mans: Philo LeMonde. Tradução de Igor Rolemborg. 2020 [2016].



MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Revista Sociedade & Estado**, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019.

OSORIO, Rafael Guerreiro. **O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE**. Brasília, DF: IPEA, 2003. 50 p. (Texto para discussão, n. 996).

PRETA, Alma. *“Acesso de negros ao ensino superior quintuplica, mas ainda é metade do de brancos, diz IBGE”*. Alma Preta, 2025. Disponível em: <
<https://almapreta.com.br/sessao/cotidiano/acesso-de-negros-ao-ensino-superior-quintuplica-mas-ainda-e-metade-do-de-brancos-diz-ibge/>> . Acesso em: 11 de setembro de 2025.

SANTOS, Milton. As cidadanias mutiladas. In: **O Preconceito**/ Junior Lerner editor. – São Paulo: imprensa Oficial do Estado, 1996/1997.

SANTOS, Renato Emerson dos (Org.). Sobre espacialidades das relações raciais: raça, racialidade e racismo no espaço urbano. In: **Questões urbanas e racismo**. Rio de Janeiro: DP et Alli & Associação Brasileira de Pesquisadores Negros, p. 36-67, 2012.

VENUTO, Juliana. Racismo Institucional. In: **Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas**/ Organização Flávia Rios, Marcio André dos Santos, Alex Ratts. – 1. Ed. – São Paulo: Perspectiva, 2023.