



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA (UNILA)
INSTITUTO LATINO-AMERICANO DE ECONOMIA, SOCIEDADE E POLÍTICA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E
DESENVOLVIMENTO (PPGPPD)**

**POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA E AS MULHERES NEGRAS NA PÓS-
GRADUAÇÃO E NA PESQUISA UNIVERSITÁRIA: UM ESTUDO DE CASO
INTERSECCIONAL DA UFRJ, UFBA E UFMG.**

LILIANE FLORES DE FREITAS GONÇALVES

DISSERTAÇÃO

Foz do Iguaçu
2023



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA INTEGRAÇÃO LATINO-AMERICANA (UNILA)
INSTITUTO LATINO-AMERICANO DE ECONOMIA, SOCIEDADE E POLÍTICA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E
DESENVOLVIMENTO (PPGPPD)**

**POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA E AS MULHERES NEGRAS NA PÓS-
GRADUAÇÃO E NA PESQUISA UNIVERSITÁRIA: UM ESTUDO DE CASO
INTERSECCIONAL DA UFRJ, UFBA E UFMG.**

LILIANE FLORES DE FREITAS GONÇALVES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento da Universidade Federal da Integração Latino-Americana, como requisito parcial à obtenção do título de Mestra em Políticas Públicas e Desenvolvimento.

Orientadora: Profa. Dra. Renata Peixoto de Oliveira

Foz do Iguaçu
2023

LILIANE FLORES DE FREITAS GONÇALVES

POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA E AS MULHERES NEGRAS NA PÓS-GRADUAÇÃO E NA PESQUISA UNIVERSITÁRIA: UM ESTUDO DE CASO INTERSECCIONAL DA UFRJ, UFBA E UFMG.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento da Universidade Federal da Integração Latino-Americana, como requisito parcial à obtenção do título de Mestra em Políticas Públicas e Desenvolvimento.

BANCA DE DEFESA

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a. Renata Peixoto de Oliveira
UNILA

Prof. Dr. Waldemir Rosa
UNILA

Prof.^a Dr.^a Adriana de Andrade Mesquita
UFOP

Prof.^a Dr.^a Patrícia dos Santos Pinheiro
Suplente

Foz do Iguaçu, 09 de março de 2023.

Catálogo elaborado pelo Setor de Tratamento da Informação
Catálogo de Publicação na Fonte. UNILA - BIBLIOTECA LATINO-AMERICANA - PTI

G635p

Gonçalves, Liliâne Flores de Freitas.

Políticas de ação afirmativa e as mulheres negras na pós-graduação e na pesquisa universitária: um estudo de caso interseccional da UFRJ, UFBA e UFMG / Liliâne Flores de Freitas Gonçalves. - Foz do Iguaçu, 2023.

222 fls.: il.

Universidade Federal da Integração Latino-Americana, PTI, Políticas Públicas e Desenvolvimento.

Orientador: Renata Peixoto de Oliveira.

1. Programas de ação afirmativa. 2. Feministas negras. 3. Universidades e faculdades - Pós-graduação. 4. Universidades e faculdades públicas. I. Oliveira, Renata Peixoto de. II. Título.

CDU 342.724:378(81)

Dedicatória,

Eu, uma mulher preta da periferia do Rio de Janeiro, estudante de escola pública, lembro de ver minha mãe Leila (*in memoriam*), que me deixou no curso desta minha caminhada acadêmica, reproduzir cópias do meu diploma de conclusão do ensino fundamental por ter sido eu a primeira da família a alcançá-lo.

Leila, também uma mulher preta que só tinha estudado até a antiga 5ª série, viria a concluir os ensinos fundamental e médio tardiamente.

Leila se tornou estatística ao permanecer inserida no mercado informal de trabalho como empregada doméstica, quando se tornou uma das responsáveis por garantir sua própria subsistência ainda na adolescência. E teve de abandonar os estudos porque o Estado não foi capaz de garantir sua permanência no sistema de ensino.

Sua trajetória profissional se manteve assim: como passadeira de roupas, cuidadora de idosos, de pacientes terminais e babá, esta última profissão lhe conferiu carteira assinada apenas aos 53 anos de idade. Mas devido à pandemia da Covid-19, foi demitida três anos depois.

Discorrendo sobre este trabalho, vi muitas *Leilas*, que assim como minha mãe, não tiveram a oportunidade de traçar um caminho diferente em razão da herança colonial e do patriarcado que nos assola até os dias de hoje.

Encontrando os mesmos entraves pelo caminho, vi possibilidades de mudança ao ser beneficiada pelas políticas de ação afirmativas para acesso à educação superior (REUNI na graduação e Portaria n. 13/16 na pós-graduação *stricto sensu*). Também, ingressei no serviço público atual por meio de cotas raciais.

Dedico este trabalho à Leila, às *Leilas* e a todas as mulheres negras que, assim como eu, lutam incansavelmente por equidade e justiça social.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus por ter me dado forças para chegar até aqui. Um lugar que por muito tempo nos foi negado ocupar, o que fez com que eu me tornasse a primeira da família a se graduar e, agora, na iminência de alcançar o título de mestra.

Depois a minha família, nas pessoas do meu pai Luiz e minha mãe Leila (*in memoriam*) por terem investido na minha educação, por todo apoio e por terem acreditado em mim. E minhas avós Litair e Leda, tias, tios, primos e primas que comemoraram comigo a cada sucesso alcançado.

Não menos importante, ao meu esposo Rodrigo que me impulsionou a focar nos estudos mesmo quando eu buscava reproduzir as amarras do patriarcado, por assim eu ter sido ensinada. Pela parceria nas madrugadas de estudo, pelas palavras de motivação e pela compreensão da minha “ausência” mesmo estando presente.

À minha amiga Dra. e Assistente Social Ana Paula Baldez Santos, uma mulher preta maranhense de muita garra e que muito admiro. E ao meu amigo Doutorando e Assistente Social Dan Alves, um homem preto e de luta que me inspira por sua resistência. Ambos me ajudaram a construir esse sonho antes mesmo dele existir.

À minha orientadora Renata Peixoto de Oliveira por ter aceitado o convite para me orientar, já que este era meu desejo desde a minha matrícula no PPD. Você tornou esse sonho grande ao transformar meu pequeno projeto numa amplitude. E se tive condições de ser aprovada e classificada no Doutorado, foi porque você me conduziu a isso com excelentes orientações.

Ao Professor Doutor Waldemir Rosa, um homem preto e com vasta experiência na temática, por ter aceito o convite e dar sua contribuição neste trabalho.

À Professora Doutora e Assistente Social Adriana de Andrade Mesquita, uma mulher preta cujo currículo me inspirou enquanto colega de profissão. Sua contribuição fará grande diferença não só nesta dissertação, mas também na caminhada como doutoranda da área.

À Professora Doutora Patrícia dos Santos Pinheiro, uma mulher preta e nordestina que conheci durante à formação acadêmica do PPD quando ministrou a disciplina Raça e Etnia, fazendo-me ampliar as lentes para a temática.

Aos (Às) colegas do PPD pela parceria, compartilhamento e troca de saberes. Foi um prazer pertencer a mesma turma com vocês.

Às minhas colegas de trabalho pela compreensão quando não podia ir passear por estar atarefada com o ofício do Mestrado. Obrigada por estarem por perto e pela torcida.

RESUMO

Esta dissertação tem por objetivo analisar as políticas de ação afirmativa de raça, gênero e classe dos cursos de pós-graduação stricto sensu, considerando o corpo docente e discente das UFRJ, UFBA e UFMG, sob um viés interseccional. Tal escolha se justifica pela predominância de pessoas autodeclaradas negras (55,8%) e mulheres (51,1%) no Brasil, pelo relevante número de pessoas negras autodeclaradas naqueles estados (Bahia-80,9%, Minas Gerais-58,7% e Rio de Janeiro-54,0%), o número de programas stricto sensu daquelas instituições (493), bem como a sub-representatividade das mulheres negras no mercado de trabalho formal e no ensino de acordo com dados estatísticos. Procurou-se então apresentar o percurso histórico, a participação dos movimentos sociais e os marcos legais pertinentes à população negra no ensino superior no Brasil; identificar a representatividade da população negra no ensino e no mercado de trabalho, com destaque aos estados do Rio de Janeiro, Bahia e Minas Gerais; e conhecer as políticas de ação afirmativa, considerando raça, gênero e classe, voltadas para o corpo docente e discente de 18 programas de pós-graduação stricto sensu daquelas Instituições de Ensino Superior (IES). Nesse sentido, para delimitar a pesquisa, selecionamos três Programas proeminentes, como Engenharias, Direito e Medicina, considerados cursos “imperiais”, e outros três Programas de baixa proeminência, a saber, Letras, História e Educação. O problema visa questionar por que, mesmo sendo a maioria na população brasileira, as mulheres negras são a minoria entre pós-graduandos(as) e na docência das IES. Deduz-se, portanto, que tal fato esteja associado à questão de raça, classe e gênero. O viés metodológico adotado, além de dar destaque às mulheres negras, levou-nos a conhecer as políticas de ação afirmativa em 18 programas daquelas IES e em como se dá o acesso, a permanência, a formação universitária do corpo discente e as condições para o exercício da docência nas universidades citadas com base no estudo do caso, coleta e análise dos dados. Trata-se de uma pesquisa documental de caráter historiográfico, antropológico e sociológico realizada por meio de levantamento bibliográfico e revisão de literatura. Contém ainda uma abordagem quanti-qualitativa realizada por meio de infográficos e dados estatísticos acerca da ocupação da população negra no mercado de trabalho e no ensino, bem como a análise de tais dados. A discussão teórica seguiu um viés interseccional dando destaque a mulheres negras que pesquisam acerca do feminismo negro. Como resultado, verificou-se que os programas daquelas universidades não possuem dados estratificados ou tratados que possam ser publicizados ou que permitam identificar com precisão os sujeitos da pesquisa. O marco legal e o marco temporal coincidem por se tratar dos últimos 10 anos, considerando a Lei n. 12.711/12.

Palavras-chave: Ações Afirmativas; Feminismo Negro; Interseccionalidade; Pós-Graduação; Universidades Federais.

ABSTRACT

This dissertation aims to analyze the affirmative action policies of race, gender and class of stricto sensu graduate courses, considering the faculty and students of UFRJ, UFBA and UFMG, under an intersectional bias. This choice is justified by the predominance of self-declared black people (55.8%) and women (51.1%) in Brazil, the relevant number of self-declared black people in those states (Bahia-80.9%, Minas Gerais-58.7 % and Rio de Janeiro-54.0%), the number of stricto sensu programs at those institutions (493), as well as the underrepresentation of black women in the formal labor market and in education, according to statistical data. Then, an attempt was made to present the historical path, the participation of social movements and the legal frameworks relevant to the black population in higher education in Brazil; identify the representativeness of the black population in education and in the labor market, with emphasis on the states of Rio de Janeiro, Bahia and Minas Gerais; and to know the affirmative action policies, considering race, gender and class, aimed at the faculty and students of 18 stricto sensu graduate programs of those Higher Education Institutions (HEIs). In this sense, to delimit the research, we selected three prominent programs, such as Engineering, Medicine and Law, considered "imperial" courses, and three other programs of low prominence, namely, Literature, History and Pedagogy. The problem aims to question why, even though they are the majority in the Brazilian population, black women are the minority among graduate students and in teaching at HEIs. It is deduced, therefore, that this fact is associated with the question of race, class and gender. The methodological bias adopted, in addition to highlighting black women, led us to know the affirmative action policies in 18 programs of those HEIs and how access, permanence, university education of the student body and the conditions for the teaching at the mentioned universities based on the case study, data collection and analysis. It is a documental research of historiographical, anthropological and sociological character carried out through bibliographic survey and literature review. It also contains a quantitative and qualitative approach carried out through infographics and statistical data about the occupation of the black population in the labor market and in education. The theoretical discussion followed an intersectional bias, highlighting black women who research black feminism. As a result, it was verified that the programs of those universities do not have stratified or processed data that can be published or that allow the precise identification of the research subjects. The legal framework and the time frame coincide because it is the last 10 years, considering Law no. 12.711/12.

Keywords: Affirmative Actions; Black Feminism; intersectionality; Postgraduate studies; Federal Universities.

RESUMEN

Esta disertación tiene como objetivo analizar las políticas de acción afirmativa de raza, género y clase de los cursos de posgrado en sentido estricto, considerando los profesores y estudiantes de la UFRJ, UFBA y UFMG, bajo un sesgo interseccional. Esta elección se justifica por el predominio de personas negras autodeclaradas (55,8%) y mujeres (51,1%) en Brasil, el número relevante de personas negras autodeclaradas en esos estados (Bahía-80,9%, Minas Gerais-58,7% y Río de Janeiro-54,0%), el número de programas stricto sensu en esas instituciones (493), así como la subrepresentación de las mujeres negras en el mercado laboral formal y en la educación, según datos estadísticos. Luego, se intentó presentar el recorrido histórico, la participación de los movimientos sociales y los marcos legales relevantes para la población negra en la educación superior en Brasil; identificar la representatividad de la población negra en la educación y en el mercado laboral, con énfasis en los estados de Río de Janeiro, Bahía y Minas Gerais; y conocer las políticas de acción afirmativa, considerando raza, género y clase, dirigidas a los docentes y estudiantes de 18 programas de posgrado stricto sensu de dichas Instituciones de Educación Superior (IES). En este sentido, para delimitar la investigación, seleccionamos tres programas destacados, como son Ingeniería, Medicina y Derecho, considerados cursos “imperiales”, y otros tres programas de escaso protagonismo, a saber, Literatura, Historia y Pedagogía. El problema tiene como objetivo cuestionar por qué, aunque sean mayoría en la población brasileña, las mujeres negras son minoría entre los estudiantes de posgrado y en la docencia en las IES. Se deduce, por tanto, que este hecho está asociado a la cuestión de la raza, la clase y el género. El sesgo metodológico adoptado, además de destacar a las mujeres negras, llevó a conocer las políticas de acción afirmativa en 18 programas de esas IES y cómo el acceso, la permanencia, la formación universitaria del estudiantado y las condiciones para la docencia en las mencionadas universidades con base en el estudio de caso, la recopilación y el análisis de datos. Es una investigación documental de carácter historiográfico, antropológico y sociológico realizada a través de levantamiento bibliográfico y revisión de literatura. También contiene un abordaje cuantitativo y cualitativo realizado a través de infografías y datos estadísticos sobre la ocupación de la población negra en el mercado laboral y en la educación. La discusión teórica siguió un sesgo interseccional, destacando a las mujeres negras que investigan el feminismo negro. Como resultado, se verificó que los programas de dichas universidades no cuentan con datos estratificados o procesados que puedan ser publicados o que permitan la identificación precisa de los sujetos de investigación. El marco legal y el plazo coinciden por tratarse de los últimos 10 años, considerando la Ley núm. 12.711/12.

Palabras llave: Acciones Afirmativas; Feminismo Negro; interseccionalidad; Posgraduación; Universidades Federales.

LISTA DE FOTOGRAFIAS

Fotografia 1 – Marcha por reformas em Córdoba (Argentina).....	36
Fotografia 2 – Modelo Família Patriarcal.....	39
Fotografia 3 - Linha do tempo dos direitos das mulheres no Brasil.....	40
Fotografia 4 – Convenção Feminina de Vitória/ES.....	41
Fotografia 5 – Resistência e prisão de Rosa Parks.....	42
Fotografia 6 – African Americans: the civil rigths movement.....	42
Fotografia 7 –Elaine Brown - presidente do partido Panteras Negras.....	43
Fotografia 8 – Feministas francesas no 1º de maio de 1968.....	44
Fotografia 9 – Martin Luther King na Manifestação de Maio de 1968.....	44
Fotografia 10 – Movimento “Free Ângela Davis”.....	45
Fotografia 11 – Elza Soares no período da ditadura militar.....	46
Fotografia 12 – Lélia González representando o Movimento Negro Unificado em Ato Público na Cinelândia/RJ em 1983.....	46
Fotografia 13 – Negros protestam em praça pública em Campinas/SP.....	47
Fotografia 14 - MNU e algumas de suas pautas.....	47
Fotografia 15 – Princesa Isabel assinando a Lei Áurea sob olhares de Zumbi dos Palmares e Dandara.....	49
Fotografia 16 – Arinda Serafim e Marina Gonçalves durante ensaio no TEN.....	72
Fotografia 17 - Manchete da criação do Conselho Nacional de Mulheres Negras.....	74
Fotografia 18 - Representantes de 17 estados que participaram do I Encontro Nacional de Mulheres Negras.....	76
Fotografia 19 - Cristo Redentor no Rio de Janeiro e as desigualdades das residências à frente e pelas costas da estátua.....	77
Fotografia 20 - Conferência Nacional de Mulheres Brasileiras Rumo a Beijing.....	79
Fotografia 21 – Marcha das mulheres negras em Copacabana/RJ.....	80
Fotografia 22 - Luíza Bairros em matéria intitulada Contagem Regressiva.....	82
Fotografia 23 - GRUMAP em marcha contra o racismo, machismo e genocídio.....	83
Fotografia 24 - Olívia Santana em evento da UNEGRO.....	84
Fotografia 25 – Instituto Odara.....	85
Fotografia 26 - Áurea Carolina à mesa, a única mulher e negra, entre três homens brancos atenta à fala de um homem negro.....	91

Fotografia 27 - As quatro principais obras de Antônio Francisco Lisboa “Aleijadinho”.....	93
Fotografia 28 - Casa Laudelina de Campos Mello - Organização da Mulher Negra.....	95
Fotografia 29 - Biblioteca Carolina Maria de Jesus.....	96
Fotografia 30 – Grande Otelo contracenando ao lado de Ruth de Souza no filme <i>Também somos irmãos</i>	97
Fotografia 33 - Edson Arantes do Nascimento, o Pelé, na Copa do Mundo de 1970.....	98
Fotografia 32 – Diva Moreira.....	99
Fotografia 33 - As mineiras Lélia Gonzalez, Conceição Evaristo e Nilma Lino.....	99
Fotografia 34 – Prédio da Reitoria da UFRJ.....	110
Fotografia 35 - Primeira reitora mulher da UFRJ, Dra. Denise Pires de Carvalho.....	114
Fotografia 36 – Entrada da UFBA.....	127
Fotografia 37 - As ex-reitoras da UFMG Eliane Azevedo e Dora Leão Rosa.....	129
Fotografia 38 – Fachada da UFMG.....	139
Fotografia 39 - Apresentação da equipe do Reitorado Gestão 2022-2026 da UFMG.....	143
Fotografia 40 - Ex-reitores (as) da UFMG da esquerda para a direita.....	143
Fotografia 41 – Licínia Correa é empossada em cargo de chefia.....	144
Fotografia 42 – Kátia Pacheco e Sindier Alves.....	145

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Políticas de ação afirmativa de sexo.....	60
Gráfico 2 - Políticas de ação afirmativa de raça.....	60
Gráfico 3 - Taxa de desocupação, cargos e renda por raça e sexo.....	62
Gráfico 4 - Cargos de direção, gerência e salários por raça e sexo.....	63
Gráfico 5 - Brasil: motivos para a indisponibilidade no mercado de trabalho por sexo e raça (4º trimestre/2020).....	64
Gráfico 6 - Mulheres entre os docentes de ensino superior (2003-2019).....	65
Gráfico 7 - Percentual da população negra por estado.....	67
Gráfico 8 - Trabalho desprotegido no Rio de Janeiro por raça e sexo.....	68
Gráfico 9 - Trabalho desprotegido na Bahia por raça e sexo.....	69
Gráfico 10 - Trabalho desprotegido em Minas Gerais por raça e sexo.....	70
Gráfico 11 - População no ensino superior por raça e sexo.....	102
Gráfico 12 - Distribuição de bolsas pela CAPES 2012/2021.....	106
Gráfico 13 - Dados coletados pela UNESCO e expectativas de estudantes.....	163
Gráfico 14 - Dados levantados pela UNESCO e fatores que influenciam a participação, o desempenho e o avanço de meninas e mulheres nos estudos de STEM.....	165

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Número de funcionários que responderam ao questionário por sexo (%).....	61
Tabela 2 – Distribuição do pessoal por cor ou raça (%).....	62
Tabela 3 – Distribuição do pessoal por escolaridade.....	62
Tabela 4 – Número de Programas de pós graduação stricto sensu por IES estudada.....	101
Tabela 5 – Indicadores dos Programas pesquisados.....	104
Tabela 6 – Linha do tempo para a implementação das políticas de ação afirmativas na UFRJ.....	113
Tabela 7 - Distribuição de vagas para concurso de professor da UFRJ por subárea de conhecimento antes da Resolução 15/20.....	115
Tabela 8 – Distribuição de vagas para concurso de professor da UFRJ por subárea de conhecimento depois da Resolução 15/20 e sob a direção da PR4.....	116
Tabela 9 – Perfil do corpo docente por raça e gênero do PPGD-RJ.....	122
Tabela 10 – Perfil do corpo docente por raça e gênero do PPGD-BA.....	134
Tabela 11 – Perfil do corpo docente por raça e gênero do PPGE-BA.....	137
Tabela 12 – Número de bolsas distribuídas por nível e gênero no PPGE-BA.....	137
Tabela 13 – Transferência de recursos do PPGE-BA (2013-2021).....	138
Tabela 14 – Linha do tempo das políticas de ação afirmativa na UFMG: da exclusividade do critério socioeconômico às cotas raciais na graduação e na pós-graduação.....	141
Tabela 15 – Perfil do corpo docente por raça e gênero do PPGE-MG no MESTRADO.....	147
Tabela 16 – Perfil do corpo docente por raça e gênero do PrPGCASA-MG.....	148
Tabela 17 – Perfil do corpo docente por raça e gênero do PPGE-MG.....	153
Tabela 18 – PPGs que identificaram parcialmente o perfil de raça e de gênero.....	154
Tabela 19 – IPG e IPR ensino superior (2000-2010).....	159
Tabela 20 - IPG e IPR no mestrado e no doutorado.....	160
Tabela 21 - IPG e IPR por nível de ensino superior e áreas de formação.....	161
Tabela 22 - Opinião dos docentes por curso a respeito das cotas raciais.....	171

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABPN	Associação Brasileira de Pesquisadores Negros
ALERJ	Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro
ANPG	Associação Nacional de Pós-Graduandos
CAE	Conselho Acadêmico de Ensino
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEPESC	Centro de Estudos e Pesquisa em Saúde Coletiva
CEPG	Conselho de Ensino para Graduados da UFRJ
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CONSUNI	Conselho Universitário da UFRJ
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômico
EUA	Estados Unidos da América
FaE	Faculdade de Educação da UFMG
FALE	Faculdade de Letras da UFMG
FAPEMIG	Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais
FAPERJ	Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro
FAPESB	Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia
FCC	Fundação Carlos Chagas
FJP	Fundação João Pinheiro
FMP	Fundação Mendes Pimentel
GT	Grupo de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituições de Ensino Superior
IFBA	Instituto Federal da Bahia
INCT	Instituto Nacional de Ciência e Tecnologia
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPG	Índice de Paridade de Gênero
IPR	Índice de Paridade Racial
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LGBTQIA+ Assexuais	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, Queer, Intersexo e Assexuais
MEC	Ministério da Educação

MNU	Movimento Negro Unificado
MNUCDR	Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Racial
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PCB	Partido Comunista Brasileiro
PC do B	Partido Comunista do Brasil
PCDs	Pessoas com Deficiência
PEE-RJ	Programa de Engenharia Elétrica - UFRJ
PNADc	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNAES	Programa Nacional de de Assistência Estudantil
Pós-Lit-MG	Pós Graduação em Estudos Literários - UFMG
PPGCL-RJ	Programa Pós-Graduação em Ciência da Literatura - UFRJ
PPGCM-RJ	Programa de Pós-Graduação em Clínica Médica – UFRJ
PPGD-BA	Programa de Pós-Graduação em Direito – UFBA
PPGD-MG	Programa de Pós-Graduação em Direito - UFMG
PPGD-RJ	Programa de Pós-Graduação em Direito – UFRJ
PPGE-BA	Programa de Pós-Graduação em Educação – UFBA
PPGE-MG	Programa de Pós-Graduação em Educação - UFMG
PPGE-RJ	Programa de Pós-Graduação em Educação – UFRJ
PPGEE-BA	Programa de Pós-Graduação em Engenharia Elétrica – UFBA
PPGEE-MG	Programa de Pós-Graduação em Engenharia Elétrica - UFMG
PPGH-BA	Programa de Pós-Graduação em História – UFBA
PPGH-MG	Programa de Pós-Graduação em História - UFMG
PPGHIS-RJ	Programa de Pós-Graduação em História – UFRJ
PPGLitCult-BA	Programa de Pós-Graduação em Literatura e Cultura - UFBA
PPGMS-BA	Programa de Pós-Graduação em Medicina e Saúde - UFBA
PPGPPD	Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento
PPGs	Programas de Pós-Graduação
PR2	Pró-reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da UFRJ
PR4	Pró-reitoria de Pessoal
PR7	Pró-reitoria de Pós-Graduação de Políticas Estudantis da UFRJ

PRAE	Pró-reitoria de Assuntos Estudantis da UFMG
PROAE	Pró-reitoria de Assuntos Estudantis da UFBA
PROAP	Programa de Apoio à Pós-Graduação
PROPCI	Pró Reitoria de Pesquisa, Criação e Inovação
PRPG	Pró-reitoria de Pós-Graduação da UFMG
PrPGCASA-MG	Programa de Pós-Graduação em Ciências Aplicadas à Saúde do Adulto
PSOL	Partido Socialismo e Liberdade
SBPC	Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência
SEPPIR	Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
STEM	Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática
TEN	Teatro Experimental do Negro
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UFAL	Universidade Federal de Alagoas
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UnB	Universidade de Brasília
UNE	União Nacional dos Estudantes
UNEB	Universidade do Estado da Bahia
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UNILA	Universidade Federal da Integração Latino-Americana

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 DEBATES TEÓRICOS ACERCA DA INTERSECCIONALIDADE, AVANÇOS LEGAIS E CONQUISTAS DO MOVIMENTO NEGRO EM TORNO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL REPUBLICANO.....	25
3 ENSINO E MERCADO DE TRABALHO: A SITUAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL, COM DESTAQUE AOS ESTADOS DA BAHIA, MINAS GERAIS E RIO DE JANEIRO.....	59
3.1 NEGRITUDE NO RIO DE JANEIRO.....	71
3.2 BAHIA E A ROMA NEGRA.....	80
3.3 AS PRETAS E OS PRETOS DAS MINAS GERAIS.....	89
4 AS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA NA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NO BRASIL E EM 18 PROGRAMAS DAS UFRJ, UFBA E UFMG.....	101
4.1 UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO.....	109
4.1.1 PROGRAMAS PROEMINENTES.....	119
4.1.2 PROGRAMAS DE BAIXA PROEMINÊNCIA.....	123
4.2 UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA.....	126
4.2.1 PROGRAMAS PROEMINENTES.....	130
4.2.2 PROGRAMAS DE BAIXA PROEMINÊNCIA.....	134
4.3 UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS.....	139
4.3.1 PROGRAMAS PROEMINENTES.....	146
4.3.2 PROGRAMAS DE BAIXA PROEMINÊNCIA.....	150
4.4 ANÁLISES DO CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL E HIPÓTESES DA PESQUISA.....	155
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	170
REFERÊNCIAS.....	173
APÊNDICES.....	186
APÊNCIDE A - REFERÊNCIA BIOGRÁFICA DE PESSOAS NEGRAS QUE FORAM DESTACADAS NO CORPO DO TRABALHO.....	187
ANEXOS	206
ANEXOS A - JORNAL FÊMEA.....	207

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, em razão do regime e sistema escravocrata, a população negra no Brasil esteve privada do trabalho, da renda, da propriedade e da educação, o que a deixou em situação de desigualdade em relação às demais pessoas não negras, o que ainda persiste. Em vista disso, diante de uma sociedade que ainda traz em si as marcas do colonialismo e do patriarcado, a mulher se encontra em situação de desigualdade em relação aos homens por sua condição de gênero. Se mulher e negra, nos revela que a questão racial nos coloca em posição de desvantagem até mesmo em relação às demais mulheres, as mulheres brancas. Não obstante, além da questão racial, por questões de gênero, as mulheres negras também estiveram em desvantagem em relação aos homens negros.

Como se pode observar, o período colonial e o sistema escravocrata que o superou e seguiu durante o Brasil Império, nos deixou como herança as profundas marcas da desigualdade, que em nosso país, se refletem em questões de raça, gênero e classe social.

No que diz respeito à classe, convém apontar que o sistema colonial dividiu a sociedade entre pessoas livres e escravizadas, senhores e servos, casa grande e senzala, o que causou a segregação de pessoas negras e as colocou às margens da sociedade, impedindo-as de ter acesso ao trabalho e à educação.

Naquele período, observa-se que o trabalho escravo desempenhado por homens e mulheres não se mostrava diferente em razão do gênero, pois ambos possuíam as mesmas obrigações no trato com a lavoura. No entanto, quanto às mulheres negras, além de serem vendidas como escravas a preços menores, perceptível diferença de papéis em razão do gênero se via no desempenho das atividades domésticas e nos cuidados dos filhos, tarefas essas atribuídas como essencialmente femininas e justificadas como naturais na divisão sexual do trabalho. Com isso, as mulheres negras eram submetidas ao exercício de múltiplas funções. Ademais, essas mulheres negras estavam suscetíveis a sofrerem abuso sexual por serem vistas como objeto sexual e procriadoras. Por vezes, estiveram privadas do exercício da maternidade ao ter seus filhos vendidos como escravos.

No que tange às mulheres brancas, embora colocadas sob o mesmo jugo da desigualdade de gênero, tendo acesso tardio no sistema de ensino em todos os níveis, elas foram poupadas do trabalho produtivo e puderam ser esposas e mães. Posteriormente, verificou-se que a escolarização e a qualificação se tornaram mais acessíveis a elas, bem como o ingresso ao mercado de trabalho, o que a levou a ocupar posição mais valorativa na sociedade. Nesse sentido, observa-se diferenças de funções e de papéis sociais e

laborais se comparadas às mulheres negras.

Naquele contexto, quanto aos homens brancos, estes desempenhavam atividades como caçador e responsáveis pelas terras. Em casa, tornavam-se quase hóspedes, não cabendo a eles a execução de trabalhos domésticos e nem a dispensa dos cuidados com os filhos. Enquanto às mulheres brancas era oportunizado o exercício da maternagem e o direito de serem esposas, as mulheres negras foram privadas de assumir aqueles papéis. Por isso, estiveram fadadas a servir as suas senhoras e a seus senhores cuidando da prole, da casa, da alimentação, bem como dos pertences pessoais daquela família. Essa reprodução ainda se mostra predominante no período pós-colonial e se mantém em pleno século XXI, visto que tais mulheres, em sua grande maioria, ainda estão inseridas no mercado informal de trabalho, no trabalho doméstico ou em trabalho de baixa qualificação e baixo prestígio social. As funções desempenhadas se destacam como lavadeira e passadeira de roupas, cozinheiras, babás, cuidadoras, empregadas domésticas, dentre outras. Não buscam mais atender às suas senhoras e aos seus senhores, mas às suas patroas e aos seus patrões. Embora se perceba mudança de nomenclatura, quem ocupa essa posição de poder possui o mesmo perfil predominante, são eles: homens e mulheres brancos e brancas, herdeiros e herdeiras do período colonial, de classe mais abastada cuja qualificação lhes proporciona a ocupação nos mais elevados postos de trabalho. Para a população negra, fazer parte daquele grupo cuja classe e raça lhe confere privilégios é ainda uma possibilidade remota, quiçá para as mulheres negras que cotidianamente são preteridas no relacionamento e até mesmo não selecionadas a ocuparem postos de trabalho em razão de sua aparência que foge do padrão europeu. Observa-se, com isso, forte segregação e seletividade para tais mulheres ocuparem determinados postos de trabalho ou receberem melhor remuneração. Tal fato contribui para o aprofundamento da desigualdade social, mantém o status quo e perpetua o predomínio do poder de uma classe sobre a outra, oprimindo-a, marginalizando-a e a subalternizando mesmo após o período da escravidão.

Com a abolição da escravatura no final do século XIX, o Brasil foi o último país do mundo a abolir o trabalho escravo. Embora denominados “livres”, as condições de trabalho da população negra não apresentaram significativas mudanças. Além dos baixos salários, as formas de exploração foram mantidas e, por vezes, comparadas ao regime escravocrata. No âmbito doméstico, as mulheres negras, agora esposas, mãe e donas de casa, seguiram a “natureza” imposta por sua condição de gênero, relação essa que a mantinha sob o jugo da opressão masculina, visto que os homens negros acabaram por reproduzir o papel de

seus senhores na divisão sexual do trabalho. Nas relações de trabalho, tiveram de continuar com a reprodução de suas funções nos cuidados com a prole, da casa e dos pertences de seus senhores por não terem qualificação para desempenhar outras atividades.

Ainda no século XX, a formação profissional e o exercício do trabalho entre homens e mulheres, independente da raça, era seletivo ao gênero e segregava as mulheres dos espaços de poder econômico e político, o que impossibilitou que elas participassem daqueles espaços ou tomassem quaisquer decisões. Com isso, as mulheres foram mantidas em posição de subalternidade na relação com os homens, do que se pode chamar de supremacia masculina, o que lhes confere privilégios de classe. Esses aspectos refletem, dentre outros campos, na vida social e no mercado de trabalho, no sistema de ensino em todos os níveis e impactam a representatividade das mulheres negras na educação e, sobretudo, na educação superior.

Por isso, este trabalho nos convida a discutir o nosso tema através de uma lente marcada pela interseccionalidade e pela insurgência do feminismo negro, temáticas essas originadas nos EUA a partir da década de 1960, com o avanço de mais uma onda feminista vinculada aos debates em torno dos Direitos Civis das populações negras nos EUA. Estas reflexões foram amplamente difundidas por Ângela Davis, bell hooks e Patrícia Collins. E, no Brasil, desde então, foram apreendidas e trabalhadas para o entendimento de nossa realidade por autoras como Lélia González, Sueli Carneiro, Beatriz Nascimento, Djamila Ribeiro e Carla Akotirene. Ainda é importante lembrar, tendo-se em vista que esta pesquisa faz referência constante ao nosso passado colonial, que além do feminismo negro existe uma vertente do feminismo decolonial surgido diante de algumas lacunas no debate decolonial sobre a questão de gênero. Seria uma corrente abrangente que dá guarida ao feminismo negro, mas que se situa desde os estudos pós-coloniais, os estudos subalternos, contra hegemônicos e que é representado por feministas teóricas como a argelina Marnia Lazreg, as dominicanas Ochy Curiel e Espinosa Miñoso e as argentinas Maria Lugones e Rita Segato. Cabe ainda destacar o pensamento feminista da pesquisadora nigeriana Oyèrónké Oyěwùmí. Não obstante, apontamos que conhecemos o debate teórico a respeito da consubstancialidade, conceito surgido na França na década de 1970 a partir de Danièle Kergoat, e valoramos a sua importância. Contudo, optamos pela discussão teórica interseccional a fim de evidenciar as feministas negras.

Voltando ao nosso tema, a respeito do ensino superior brasileiro, na graduação, em geral, as mulheres superaram o número de homens. Contudo, entre elas, as mulheres negras ainda são a minoria. Em cursos de maior proeminência e status, como engenharias,

ciências exatas e da terra, direito e medicina, ainda é predominante o retrato do homem branco nas salas de aula. Quando não, ainda que se perceba significativa representatividade de mulheres, verifica-se que o destaque ainda é a população branca. Tais dados chamam a atenção devido ao percentual da população negra no país, de acordo com dados do IBGE (2015), que apontou ser de 54%.

Nessa direção, um estudo realizado por Colombo (2018) acerca da desigualdade no acesso à pós-graduação *stricto sensu* no Brasil entre 2014 e 2016, considerando os fatores “sexo, raça e classe”, evidenciou que, com base em dados estatísticos (INEP, IBGE) e literatura empírica, ainda que estejam em menor número, o ingresso de mulheres vem aumentando naquele espaço, havendo maior representatividade em determinadas áreas de conhecimento¹, como cursos de saúde, ciências biológicas e licenciatura. Porém, o autor considera que as chances de progressão e ascensão da população feminina ainda é remota. E mesmo que se considere que o grupo de mulheres esteja crescendo naqueles espaços, nota-se que as mulheres negras não se apresentam como parcela significativa.

Embora as mulheres formassem mais da metade dos novos alunos em 2016 (o que refuta a ideia de sub-representação), a proporção delas entre concluintes da graduação é de 61%, o que indica que o percentual de mulheres com essa titulação que iniciam um mestrado e doutorado é inferior ao de homens. (COLOMBO, 2018, p. 255).

Não obstante, o mesmo autor revela em sua pesquisa que não só em relação ao gênero, a raça também está intrinsecamente ligada à inequidade no acesso na pós-graduação “a proporção de estudantes de minorias étnicas que progridem para programas avançados de pesquisa é menor do que a de estudantes brancos” (p. 257). Na mesma direção, Pereira e Neto (2019) apresentaram o resultado de uma pesquisa divulgada pela FCC.

Entre os estudos exploratórios sobre o perfil dos estudantes da pós-graduação *stricto sensu*, destaca-se o da FCC, que publicou em 2015 relatório final da pesquisa Desigualdades de cor/raça e sexo entre pessoas que frequentam e titulados na pós-graduação brasileira: 2000 e 2010. Para a pesquisa, foram examinados dados sobre cor/raça, sexo e distribuição regional de pessoas que frequentam a pós-graduação. A literatura utilizada pelo grupo indica que as desigualdades de acesso, progressão e conclusão para as diferentes etapas da educação básica e do ensino superior são

¹ De acordo com o autor, com base em dados na Capes e Inep (2017), nos cursos de saúde, a proporção de mulheres é de 73% no mestrado e 71% no doutorado; nas ciências biológicas, 65% e 63%, respectivamente; e na área de linguística, letras e artes, 63% e 58%.

demarcadas pela cor/raça. (p. 112-113).

A esse respeito, observa-se que há poucos estudos que investiguem a dimensão e discutam as causas da inequidade no acesso à pós-graduação no Brasil, o que carece de exploração acerca do tema. Maior destaque se dá à questão de gênero (embora ainda não contemple a diversidade e nem se considere a identidade afirmada pela população LGBTQIA+) mas não à de raça, sendo ainda a autodeclaração um dos desafios para se identificar tal grupo, seja pela não declaração, seja pela ausência de consciência de raça. Ou ainda por não haver consenso na literatura a respeito da influência da gênese da questão racial na educação e no capital. No que se refere à questão de classe, observa-se que a população mais abastada é a que possui acesso aos mais altos níveis de ensino, e uma de suas causas está ligada ao discurso da meritocracia (COLOMBO, 2018), a qual é reforçada pela Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (LDB) art. 4º, inciso V – “acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um”.

Diante da afirmação de Colombo (2018) de que exista uma expansão da oferta de cursos de pós-graduação no país, mas pesquisas que discutem o acesso e a permanência ainda são pouco exploradas, bem como as barreiras e os problemas que revelem a inequidade no seu ingresso, levanta-se a hipótese de que tais questões possam estar associadas à raça, à classe e ao gênero.

Em pesquisa 2 na base de dados CAPES-CAFe contendo a palavra “interseccionalidade”, utilizamos os filtros “artigos”, “português”, “2011-2022”, e “scielo Brazil” e identificamos a existência de 342 trabalhos atribuídos à temática. O maior destaque em relação ao título do periódico se concentram em Estudos Feministas (126) e Revista Estudos Feministas (69). Considerando a repetição da palavra por mais de 30 vezes, ocorre em estudos relacionados a Feminism (81); Psychology, Multidisciplinary (76); Women’s Studies (70); Women (63); Intersectionality (60); Gender (58); Gênero (42); Race (39); Interseccionalidade (39); Public, Environmental & Occupational Health (36); e Sociology (35). Contudo, considera-se que haja um número maior de pesquisa relacionada ao tema no âmbito acadêmico-científico e profissional.

Há indicativos de que a população negra feminina na América Latina também encontre desafios para o acesso à educação superior (Santos, 2019). Contudo, dados estatísticos e pesquisas que deem visibilidade a questões de raça, gênero e classe no

² Pesquisa realizada na base de dados CAPES-CAFe em 21 de abril de 2022.

acesso aos cursos *stricto sensu* ainda são minoria, embora se considere a sua relevância.

Nesse sentido, como aspecto metodológico, corroboramos com Priscila Lemos Lira, quando em sua dissertação intitulada *Movimento de Mulheres Negras e o Serviço Social* considerou a relevância de evidenciar tais mulheres.

É intencional, portanto, a escolha de autoras, principalmente as negras, considerando a necessidade de valorização dessa produção de conhecimento, por vezes identificada como marginal e não legítima, já que a presença dessas referências nos currículos acadêmicos de graduação e de pós-graduação são quase nulo. Aqui se faz a opção teórico-política pelos referenciais baseados em teorias do feminismo negro e do pensamento antirracista. (LIRA, 2019, p. 21).

Desse modo, a fim de conferir destaque às mulheres negras no ensino, na pesquisa, em espaço de prestígio e ativistas, apresentamos algumas brasileiras indicando seus nomes e sobrenomes a fim de caracterizá-las sob um viés para além do patriarcado e das determinações que as marcam geralmente pelo sobrenome do genitor ou do cônjuge. Nesse sentido, observamos que os sobrenomes maternos costumam ser omitidos ao identificá-las. Por isso, destacamos Katemari Diogo Rosa, Nilma Lino Gomes, Jaqueline Goes de Jesus, Anna Maria Canavarro Benite, também conhecida como Anita Canavarro, Sônia Guimarães, Luiza Helena de Bairros, Elisa Lucinda Campos Gomes ORB e Maria José Motta de Oliveira, mais conhecida como Zezé Motta. Destacamos ainda as americanas cientistas negras da NASA Katherine Coleman Goble Johnson, Mary Winston Jackson e Dorothy Johnson Vaughan, e a primeira astronauta negra, também americana, Mae Carol Jemison.

Convém falar também dos vencedores do prêmio Nobel. Desde a sua criação (1901) até 2021, 947 pessoas ganharam o prêmio. Destas, 58 são mulheres e apenas 4 são negras: a americana Toni Morrison em 1993, nascida Chloe Ardelia Wofford, a queniana Wangari Muta Maathai em 2004, a liberiana Ellen Johnson-Sirleaf e a africana Leymah Roberta Gbowee em 2011. Observa-se que tais mulheres se destacaram somente no final do século XX em meio ao universo masculino e branco que ocupam tais espaços desde o início daquele século, demarcando um lapso temporal de 92 anos. Verifica-se ainda que nenhuma ganhadora é brasileira.

E é nesse sentido que se apresenta a proposta deste trabalho, que visa contribuir com o debate sob um viés interseccional e se soma a pesquisadoras brasileiras que discutem acerca das políticas de ação afirmativa na pós-graduação no Brasil, como Delcele Mascarenhas Queiroz, Amélia Artes, Anna Carolina Venturini, dentre outras. Acerca dessa discussão, destaca-se que apenas em 2013, o CNPq inseriu na Plataforma Lattes a classificação por cor/raça, e em relação à CAPES, somente em 2017, por meio da Portaria

13/2016 do MEC que estudantes da pós-graduação puderam, por meio da autodeclaração, preencher o campo “raça”. Contudo, por se tratar de autodeclaração, muitos estudantes podem não preencher o campo ou preenchê-lo incorretamente por desconhecimento ou ausência de consciência acerca da identidade racial. Sendo assim, não raras são instituídas comissões de heteroidentificação, comumente em concursos públicos, compostas por pessoas que possuem expertise com a temática, geralmente, pertencentes à sociedade civil organizada e politizada representante de movimentos negro.

Acredita-se que, se preenchido corretamente o formulário, a inclusão desses dados, podem em muito contribuir para que o desenho das políticas públicas possa ser redefinido a partir de políticas de ação afirmativa voltada a esse grupo minoritário, como a Portaria Normativa nº. 13 de 11 maio de 2016³, que induziu os Programas de Pós-Graduação a instituírem cotas raciais para que pretos, pardos, indígenas e PCDs tenham acesso aos cursos *stricto sensu*.

O problema desta pesquisa visa questionar por que, mesmo sendo a maioria na população brasileira, as mulheres negras são a minoria entre pós-graduandos(as) e na docência das IES. Deduz-se, portanto, que tal fato esteja associado à questão de raça, classe e gênero.

A proposta desta dissertação objetiva analisar as políticas de ação afirmativa por raça, classe e gênero nos cursos de pós graduação *stricto sensu*, considerando o corpo docente e discente das UFRJ, UFBA e UFMG, sob um viés interseccional, por não ser viável o estudo sobre toda a realidade acadêmica brasileira. Por isso, propomos o estudo daquelas três IES. Trata-se das maiores universidades federais do país reconhecidas por sua proeminência no contexto nacional e internacional, o que se deve aos índices de ranking elevados na maioria dos cursos e programas. Possuem também relevante número de Programas de pós-graduação, Centros e Núcleos de pesquisa, grandes comunidades acadêmicas, bem como em razão de serem as principais universidades das três unidades da federação que apresentam o contingente mais expressivo de pessoas pretas e pardas se comparado ao outros estados brasileiros.

Para tanto, como objetivos específicos, visamos (1) apresentar o percurso histórico, a participação dos movimentos sociais e os marcos legais pertinentes à população negra no ensino superior no Brasil; (2) identificar a representatividade da população negra no

³ A Portaria Normativa nº. 13 de 11 maio de 2016, que dispõe sobre a indução de ações afirmativas na pós-graduação, e dá outras providências, foi revogada em 18 de junho de 2020 por meio da Portaria nº. 545 de 16 de junho de 2020, e tornada sem efeito por meio da Portaria nº. 559 de 22 de junho de 2020.

ensino e no mercado de trabalho, com destaque aos estados do Rio de Janeiro, Bahia e Minas Gerais; e (3) conhecer as políticas de ação afirmativa, considerando raça, gênero e classe, voltadas para o corpo docente e discente de 18 programas de pós-graduação stricto sensu daquelas IES.

A fim de traçar um marco legal e temporal, anuncia-se que o período de pesquisa abrange a última década em consideração à Lei n. 12.711/12, que reserva vagas das instituições federais de ensino superior, técnico e médio para estudantes pretos, pardos, indígenas e PCDs.

De modo a acompanhar como se deu o acesso da população negra no espaço acadêmico e universitário, observamos a aprovação da Lei n. 12.711/12, bem como a Portaria Normativa n°. 13, de 11 maio de 2016, cabendo aqui a ressalva de que a mesma faculta os Programas das Universidades Federais a regulamentarem tal acesso, não conferindo a eles caráter obrigatório como a Lei n. 12.711/12. Quanto à docência, observa-se o exercício pesquisadores(as) negros(as) na condição de servidores(as) públicas federais por meio da Lei n. 12.990/14, que prevê a reserva de 20% das vagas para pessoas pretas e pardas por meio de aprovação em concurso público federal, o que contribui para que docentes negros e negras componham o quadro permanente das instituições e universidades federais. Isso não necessariamente implica que havendo docentes negros, esses seriam mulheres, ou que esteja garantido o seu ingresso como docente e pesquisadora em programas de pós-graduação.

A pós-graduação insere docentes em seu corpo profissional por meio de aspectos meritocráticos e produtivistas. Para o ingresso e permanência em cursos de pós-graduação stricto sensu, docentes precisam ter projetos de pesquisa cadastrados e em andamento, devem manter alta produtividade acadêmica na forma de publicações de artigos científicos em periódicos indexados e bem avaliados. Ainda, docentes universitários precisam conciliar atividades de ensino e pesquisa na graduação e na pós-graduação, o que gera maior demanda em disciplinas a serem ministradas e orientações de trabalhos de conclusão de curso a serem realizadas anualmente. Todas estas atividades na graduação e na pós, no ensino e na pesquisa, precisam ocorrer no limite da carga horária semanal já existente e não existe nenhum acréscimo salarial pela atuação junto a programas de pós-graduação. Este contexto é bastante favorável à manutenção da pós-graduação e da pesquisa como um terreno majoritariamente masculino, e ocupado por homens brancos. Mesmo que políticas públicas tenham incrementado o acesso da população negra em cursos universitários, as medidas são mais tímidas para garantirem seu acesso à formação na

pós-graduação. Mesmo quando logram concluir sua formação em programas *stricto sensu*, os concursos públicos docentes ainda não se tornaram efetivos para garantir uma mudança do quadro docente de cursos universitários no Brasil. E, por fim, mesmo que a população negra consiga ultrapassar estas barreiras e se tornar docente em uma universidade federal, destes poucos, menos ainda serão os que vão alcançar o status mais elevado de se tornaram docentes e pesquisadores de pós-graduação, sendo que aqui, as mulheres no geral, e as mulheres negras ainda mais, encontrarão um grande obstáculo.

Considerava-se que, a partir dessas inovações e avanços legais, houvesse um número mais expressivo de jovens de camadas menos favorecidas, indígenas e pessoas negras no ensino superior a nível de graduação e de pós-graduação nos últimos anos, bem como no exercício da docência e pesquisa nas universidades federais. Contudo, se o acesso no ensino superior se tornou possível, a permanência e a ascensão daquele grupo étnico-racial ainda se coloca como um desafio.

De acordo com Ângela Davis (2018), é imprescindível que a população negra ocupe cargos de prestígio e de relevância no sistema educacional, não se limitando apenas ao corpo docente. Sobretudo, busca-se significativa representatividade desse grupo racial no quadro funcional das instituições, neste caso, na docência e em demais postos de tomada de decisões daquele espaço, do que se compreende que possa ser oportunizado através de políticas de ação afirmativa como resultado da luta dos movimentos sociais, com destaque, ao Movimento Negro.

Nesse sentido, acredita-se que o caminho para reduzir tamanha desigualdade esteja na oferta de educação de qualidade em todos os níveis de ensino à população negra, sobretudo às mulheres negras, de modo a assegurar-lhes não só o seu acesso, mas também a sua permanência e formação universitária, bem como condições para o exercício da docência superior. Portanto, damos destaque às políticas de ação afirmativa que reservam vagas para a população negra no ensino superior no âmbito da pós-graduação *stricto sensu*.

Contudo, sabemos que ainda são necessárias profundas mudanças culturais e políticas em sociedades marcadas pelas consideráveis desigualdades sociais e raciais, pelo racismo estrutural e pela manutenção do patriarcado. As universidades precisam deixar de ser o reduto das elites intelectuais, dos filhos brancos das elites econômicas, dos homens brancos em busca de status, poder e controle. As universidades precisam se democratizar, permitindo se tornarem elementos de transformação rumo a uma sociedade igualitária, equitativa e mais justa.

Entretanto, na contracorrente, há de se apontar que a educação, inclusive a superior, indica a lógica de reprodução descrita por Bourdieu e Passeron (1982), como mecanismos do Estado que visam à dominação da população subalterna pelo poder e manutenção do *status quo em* benefício do capital cultural.

No capítulo II, intitulado “Debates teóricos acerca da interseccionalidade, avanços legais e conquistas do movimento negro em torno das ações afirmativas para a população negra no Brasil Republicano” apresentamos o conceito de raça, gênero e interseccionalidade, bem como o racismo se manifesta para mulheres da classe trabalhadora e realizamos um debate teórico fundamentado nas feministas negras de referência nos EUA e no Brasil. Além disso, foi essencial realizarmos um breve resgate histórico com a finalidade de entender, basicamente, a história da população negra no Brasil, desde a diáspora africana inicial, abarcando o período colonial mantido pelo sistema escravista, passando pelo período imperial e suas regulamentações legais que levaram à abolição da escravidão, até os desafios no marco do regime republicano no Brasil. A partir disso, é possível também delimitar períodos, fases, lutas, bandeiras relevantes para o movimento negro brasileiro. As principais contribuições do movimento negro para a ampliação da cidadania e para as conquistas da população negra brasileira, durante as mudanças de regime que marcaram nosso país no século XX, serão destacadas. Aqui, além de atender o objetivo específico 1, será debatido o papel do movimento no período de redemocratização e como este contexto foi fundamental para entendermos alguns avanços mais recentes como a política de cotas raciais nas universidades.

No capítulo III, “Ensino e mercado de trabalho: a situação da população negra no Brasil, com destaque aos estados do Rio de Janeiro, Bahia e Minas Gerais” nos acercamos ao tema e nos dedicamos a compreender como se apresenta, para a população negra e, sobretudo às mulheres negras, as condições de acesso e de permanência no ensino formal desde a pré-escola, mas, notadamente, no ensino superior e na pós-graduação, bem como no mercado. A partir disso, visando alcançar o objetivo específico 2, buscaremos compreender como se dá a inserção delas no mercado de trabalho nos estados da Bahia, Minas Gerais e Rio de Janeiro. Convém ressaltar que esses três estados foram escolhidos não apenas por serem importantes entes federativos, econômicos e centros culturais do nosso país continental, mas, principalmente, por serem estados com um grande contingente de população negra no país (Bahia-80,9%, Minas Gerais-58,7% e Rio de Janeiro-54,0%) considerando o percentual da população autodeclarada negra também no Brasil (55,8%), segundo o DIEESE (2022). Não obstante, convém destacar que as mulheres

representam (51,1%) da população no país, de acordo com o IBGE (2021). O capítulo está dividido em três seções “Negritude no Rio de Janeiro”, “Bahia e a Roma negra” e “As pretas e os pretos das Minas Gerais”.

No capítulo IV, buscamos discutir sobre “As políticas de ação afirmativa no Brasil e em 18 programas de pós-graduação stricto sensu das UFRJ, UFBA E UFMG”, diante da inviabilidade de se pesquisar os 493 programas de pós graduação stricto sensu daquelas IES. Desse modo, dividimos o capítulo em três subseções. A primeira trata da “Universidade Federal do Rio de Janeiro”, que possui duas subseções “Programas Proeminentes” e “Programas de baixa proeminência”; a segunda que fala da “Universidade Federal da Bahia”, que apresenta duas subseções “Programas Proeminentes” e “Programas de baixa proeminência” e; por fim a última subseção que versa sobre a “Universidade Federal de Minas Gerais” que traz duas subseções, “Programas Proeminentes” e “Programas de baixa proeminência”. Nesse ínterim, propomo-nos a analisar os Programas proeminentes, considerados imperiais, como Engenharia, Medicina e Direito; e outros três Programas de baixa proeminência, a saber, Letras, História e Educação, todos eles acadêmicos.

Importante ressaltar que a escolha pelos programas se justifica pelo fato de haver pesquisas que apontam maior inequidade de IPR e IPG nas áreas de pós-graduação em engenharias, direito e medicina (ARTES, 2018; COLOMBO, 2018; PEREIRA E NETO, 2018; UNESCO, 2018; VENTURINI e FERES JÚNIOR, 2020; e QUEIROZ, 2021), havendo inferências de que a não adesão voluntária dos programas à indução de ações afirmativas contribuem para tamanha desigualdade. Já as áreas de ciências humanas/sociais/educação, a exemplo, possuem maior número de programas de pós-graduação com ações afirmativas. Lembrando que ao tratar da discussão acerca da interseccionalidade, o sujeito de nossa pesquisa não é a população negra, no geral, mas as mulheres negras na pós-graduação e na pesquisa universitária.

Sobre os termos metodológicos, frisamos que se trata de uma pesquisa documental realizada por meio de levantamento bibliográfico com abordagem de pesquisa quanti-qualitativa. A coleta de dados ocorreu por meio de visitas aos sites dos programas, contatos telefônicos e email visando à construção da análise dos dados. Pela orientação de Lakatos e Marconi,

toda pesquisa implica o levantamento de dados de variadas fontes, quaisquer que sejam os métodos ou técnicas empregadas cuja metodologia é a fase da pesquisa realizada com o intuito de recolher informações prévias sobre o campo de interesse. (2010, p. 157).

Para o debate teórico, analítico e metodológico desta pesquisa será realizada ampla

revisão de literatura sobre o tema, tanto dos debates de base concernentes às teorias feministas, como as especificidades do feminismo negro. Além disso, recorreremos a uma investigação de caráter historiográfico, antropológico e sociológico que traga informações mínimas e fundamentais para o entendimento da história da população negra no Brasil, em diferentes períodos e que nos permita situar e melhor compreender as origens, os avanços e as etapas nas lutas do movimento negro brasileiro. Além disso, esta vertente historiográfica pode nos ajudar a alcançar um debate sobre marcos legais, leis, projetos, e todo um arcabouço jurídico-institucional que nos apresente um quadro mais completo desde o entendimento da legalidade do regime escravocrata até a luta pelo acesso ao ensino superior. Aqui temos o levantamento de documentos oficiais, relatórios, pesquisas históricas já realizadas.

Quando partimos aos estudos mais detidos de nossa pesquisa, o levantamento de dados quantitativos vai se mostrar mais relevante e necessário. No caso, serão necessários dados demográficos sobre mulheres e a população negra nos estados do Rio de Janeiro, da Bahia e de Minas Gerais. Acesso à formação escolar, evasão, mercado de trabalho, postos, setores de maior empregabilidade, questão salarial serão fundamentais para entender melhor a situação da mulher negra no país, tomando estes três estados como referência.

Ainda sobre os procedimentos metodológicos, realizamos contatos com secretarias de pró-reitoria, coordenação, assistência estudantil, FMP, ABPN, ANPG, dentre outros, no intuito de agendar entrevistas. Contudo, quando houve sucesso nas tentativas de contato, a sugestão foi para que se consultasse as páginas dos PPGs ou então para que as perguntas fossem encaminhadas e respondidas por email. Alguns Programas também disseram que os discentes não poderiam responder aos questionários sem autorização da coordenação. Desse modo, encaminhamos cerca de 900 e-mails às pró-reitorias, coordenação e corpo docente contendo os formulários por meio do *Google Forms*. Contudo, em média, 5% foram respondidos. Por esse motivo, devido à baixa adesão, não o tivemos como referência nesta pesquisa.

Diante da dificuldade de obter dados por meio de questionários, buscamos, por meio de outras fontes, informações necessárias para atender ao objetivo específico 3 desta pesquisa. Assim, visitamos as páginas das IES, bem como dos Programas, a fim de identificar quais setores internos são responsáveis pela promoção de ações afirmativas voltadas à raça, ao gênero e à classe, considerando o perfil socioeconômico dos alunos, bem como a oferta de bolsas e o critérios para recebê-las e mantê-las, segundo as agências

de fomento. Para tanto, foi preciso conhecer o acesso, a permanência, a formação universitária, as políticas de ações afirmativas como cotas raciais e programas de auxílio estudantil (moradia, restaurante universitário e etc.) com viés de gênero e raça, além da classe que aqui pode ser aplicada ao que se entende por estudante de baixa renda ou em situação de vulnerabilidade social, egresso do ensino público, dentre outras questões. Passamos por dados sobre os processos seletivos dos programas de pós-graduação, a existência de vagas reservadas em editais de seleção, a disponibilidade de bolsas, principalmente de bolsas de demanda social e outros editais específicos de auxílio, bem como acesso a serviços. Considerando o corpo docente, buscamos conhecer as condições para o exercício da docência superior, apresentamos as exigências da CAPES para o credenciamento e credenciamento e verificamos se as instituições e os Programas possuem editais de fomento para pesquisadores (as) negros (as) e mulheres visando não só ao acesso, mas também à permanência no Programa. Verificamos também o ingresso de mulheres e de pessoas negras através de concursos públicos docentes, comparamos a realidade entre as áreas do conhecimento e cursos proeminentes e de baixa proeminência, os registros de projetos de pesquisa coordenados por mulheres e mulheres negras, se comparado aos homens, e homens brancos, por exemplo. O ingresso em cursos de pós-graduação na qualidade de docente pesquisador(a) e como docente permanente dos programas, se comparamos mulheres e homens, brancos e negros e buscamos entender a situação das mulheres negras na academia e no meio científico. Realizamos ainda pesquisa documental acerca das políticas de ações afirmativas aprovadas, editais específicos, programas e ação institucional voltada para o acesso e permanência das mulheres negras na pós e quanto ao seu papel como docentes e pesquisadoras.

Importante ressaltar que as informações sobre a raça dos sujeitos desta pesquisa seguiram o critério de autodeclaração. Desse modo, buscamos identifica-la junto às IES, aos Programas e Plataforma Sucupira da CAPES.

2 DEBATES TEÓRICOS ACERCA DA INTERSECCIONALIDADE, AVANÇOS LEGAIS E CONQUISTAS DO MOVIMENTO NEGRO EM TORNO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS PARA A POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL REPUBLICANO

A fim de darmos início à discussão, torna-se necessário contextualizar o conceito teórico de raça e de gênero considerando a definição de pesquisadores de referência sobre a temática.

Desde a década de 1990, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) classifica cinco categorias de raça/cor a partir da autodeclaração, sendo elas branca, preta, parda, indígena e amarela, considerando negro o conjunto de pretos e pardos. Tais dados serviram de indicadores em diferentes políticas e setores.

Por raça, Ana Luiza dos Santos Júlio (2011), em sua tese de doutorado intitulada *Negros e Negras no Ensino Superior Privado: um estudo sobre raça e gênero*, confere um conceito sociológico e relacional entre brancos, negros (pretos e pardos), indígenas e amarelos. Já Fátima de Oliveira (2004) indica que as questões raciais e étnicas são determinações social, cultural, política que se sobrepõem até mesmo à origem biológica ou ancestralidade.

Roberto Carlos da Silva Borges e Glenda Cristina Valim de Melo (2019) definem raça como uma “construção social, histórica, política, discursiva e performativa, devendo ser estudada em intersecção com outros marcadores, como gênero e sexualidade” (p. 2), e associam a questão de raça à questão de gênero. Por conseguinte, Nilma Lino Gomes (2011), conceitua raça, com base em Guimarães (1999),

raça ainda é a noção utilizada frequentemente nas relações sociais, para informar como determinadas características físicas, como cor de pele, tipo de cabelo, etc, influenciam, interferem e, por vezes, até mesmo determinam o destino e o lugar social de determinados sujeitos no interior da sociedade brasileira [...] um conceito que denota tão somente uma forma de classificação social, baseada numa atitude negativa frente a certos grupos sociais, e informada por uma noção específica de natureza, como algo endodeterminado. A realidade das raças limita-se, portanto, ao mundo social (GUIMARÃES, 1999, p. 9, apud GOMES, 2011, p. 149).

Embora raça tenha significado histórico, sociológico e cultural, há registros de que o termo raça tenha sido rechaçado durante as décadas de 1930 a 1970 em razão do discurso fortalecido do “mito da democracia racial”⁴, o que acentuou a discriminação e o preconceito racial, resultando em seu negacionismo ou em sua naturalização. Diante de denúncias e

⁴ Gilberto Freyre, na obra *Casa Grande & Senzala* (1936), defende a ideia de que não há desigualdade racial no Brasil, anulando o impacto da formação social e histórica do país. Com isso, busca promover um discurso de democracia e miscigenação racial. Por outro lado, autores como Lélia González e Florestan Fernandes, dentre outros, desconstruem essa ideia sob a afirmação de que a ideia de Freire se trata de um “mito da democracia racial”, e apontam as desigualdades deste país colonizado.

debates realizados no âmbito acadêmico e por meio dos movimentos sociais, retomou-se a discussão e o termo voltou a ser adotado na segunda metade daquele século, desta vez, de forma positiva, pelo movimento antirracista, com destaque, o Movimento Negro. Esse movimento contribuiu para que pesquisadores negros (as) trouxessem a temática acerca da questão racial de volta à cena e transpusessem os espaços institucionais. A partir de então, mesmo no período ditatorial, percebe-se registros, publicações e pesquisas sobre a população negra, como é o caso de Lélia González e Beatriz Nascimento (GOMES, 2008).

Convém ressaltar que a desigualdade racial no Brasil tem suas origens no período colonial e se baseia no padrão eurocêntrico. Desse modo, quaisquer manifestações étnico-raciais, culturais ou religiosas que fugissem daquele modelo deveriam ser reprimidas e abolidas. E assim foi sendo inculcada, de forma impositiva, a “civilização” e o “aculturamento” dos povos originários e afrodescendentes.

Torna-se então evidente que a desigualdade entre as raças estruturou-se a partir de uma construção social e que ela esteve e ainda está sustentada em diferentes formas de racismo. Dentre eles, podemos citar o racismo religioso que, com base em interpretações equivocadas do livro de Gênesis, considera que Cam e sua descendência tiveram a pele enegrecida como consequência da maldição lançada pelo pai Noé pelo fato de o filho tê-lo visto nu. (SEYFERTH, 1995; ALMEIDA, 2019; MUNANGA, 2004). Sob essa justificativa, as pessoas negras estiveram subjugadas à escravidão e foram consideradas “sem alma” por seus colonizadores.

Somada àquela opressão, tem-se ainda o racismo científico. O surgimento dessa tese tem início no século XVI e se dissemina nos próximos séculos, tornando-se mais conhecido no século XIX. Essa tese justifica a condição de inferioridade da raça negra em razão do tamanho da massa encefálica das pessoas negras, considerada menor do que a das pessoas brancas, como descreve Vilar (2015). Tal “embasamento” abriu espaço para o genocídio da população negra ao se adotar práticas eugenistas com vistas a promover o branqueamento da população. Prevalece então a ideia de “raça pura” de modo a legitimar a extinção da raça negra. Em sua forma menos perversa, pretende-se censurar a mestiçagem. A esse respeito, Lélia González (1988) nos apresenta o conceito de racismo aberto de origem anglo-saxônica, germânica ou holandesa. Com base nessa tipificação de racismo, considerava-se pessoa negra a partir de sua consanguinidade, o que tornaria a miscigenação algo repudiado. Portanto, a população negra deveria ser segregada de modo a não haver a “mistura” entre raças e, assim, preservar a “pureza” da população branca, posta em posição de superioridade.

A autora ainda faz referência ao racismo disfarçado ou racismo por denegação, mais comum na América Latina, onde se retroalimenta o discurso da miscigenação e da democracia racial. Nesse contexto, o movimento feminista se limitava ao discurso de “identidade comum” de modo a negar o passado, cuja história foi marcada pelo sistema escravagista, racismo e patriarcado. Com esse pensamento, Lélia González denomina esse tipo de racismo como “racismo à brasileira”.

Mas é Munanga (2004, p.17-20) que vai apresentar uma contextualização do conceito de raça a partir da origem etimológica da palavra, que vem do italiano *razza*, que no latim se descreve como *rattio*, cujo significado é sorte, categoria, espécie (sentido morfológico), até os dias atuais, quando ganhou sentido semântico. De início, serviu para classificar animais e vegetais e foi adotado pelas ciências naturais ainda no século XVI. No entanto, no mesmo século, o termo passou a ser usado para classificar a descendência, a linhagem, a ancestralidade de modo a caracterizar a humanidade entre “raças superiores” (os nobres) e “raças inferiores” (os plebeus) na França. A partir daí é que surge a origem do racismo, quando em vez de apontar a diversidade humana, busca elementos insustentáveis cientificamente que buscam justificá-lo e, assim, manter a hierarquização, a dominação, o controle, o poder de uma classe sobre a outra. Contudo, é no século XVIII que a cor da pele se torna um marcador social, pois é distinguida como raça branca, raça negra e raça amarela. No século XIX, o conceito de raça inclui cor e traços fenótipos para tornar a classificação mais seletiva. No século XX, a partir dos estudos da Genética, conclui-se que pessoas da mesma raça podem possuir diferenças genéticas entre si, e semelhanças genéticas mais próximas a outras raças. A partir de então, para a biologia, o conceito de raça deixa de ser um fator determinante cientificamente. Por isso, defendem que o termo deva deixar de existir. Nesse sentido, Munanga (2004) afirma que “Embora a raça não exista biologicamente, isto é insuficiente para fazer desaparecer as categorias mentais que a sustentam” (p. 27). Desse modo, não basta pensar na abolição do termo e ignorar as consequências deixadas por ele, que se materializam de diferentes formas em nossa sociedade.

O conceito de raça adotado pelos naturalistas utilizado para legitimar a inferioridade de uma raça sobre a outra construiu o retrato da desigualdade no mundo e contribuiu para estruturar e naturalizar o racismo. Assim, a população negra foi colocada historicamente às margens da sociedade. A esse respeito,

Cabe esclarecer que o termo raça é utilizado com frequência nas relações sociais brasileiras, para informar como determinadas características físicas, como cor de pele, tipo de cabelo, entre outras, influenciam, interferem e até mesmo determinam

o destino e o lugar social dos sujeitos no interior da sociedade brasileira (CNE/CP 03/2004, p.5).

Desse modo, restou àquele discriminado grupo a privação de direitos e concessão tardia a eles, como o acesso à educação no período da escravidão no Brasil entre os séculos XVI e XIX, o impedimento de ter terras, com a Lei de Terras de 1850 e o direito ao voto com o sufrágio universal, ainda restrito a analfabetos e mulheres até a segunda metade do século XX.

Como parte da estrutura da sociedade, o racismo tomou proporções ramificadas. A respeito do racismo, Silvio Almeida (2019) assinala que existe o racismo individual, o institucional e o estrutural. A respeito do primeiro, entende-se que ele “transcende o âmbito da ação individual” (p. 31). No que tange ao segundo, o autor afirma que ele se institucionalizou e alcançou os espaços institucionais, como o mercado de trabalho, as escolas, as universidades, os equipamentos de saúde, dentre outros, ganhando o nome de racismo institucional, o qual, de acordo com Márcia Eurico (2013), ocorre “quando ele perpassa o cotidiano das instituições” (p. 298). Para Silvio Almeida (2019), o racismo institucional resulta da forma de ser das instituições, na sua omissão ou através de alguma ação, e reflete em sua dinâmica, conferindo desvantagens ou privilégios às raças. Afirma ainda se tratar do exercício de poder e dominação de uma raça (branca) sobre outra (não branca), seja de forma individualizada, seja por meio de um grupo que compõe o aparato institucional e controla o poder político e econômico. Assim, aqueles indivíduos/grupos agem para dificultar “a ascensão de negros e/ou mulheres”, bem como manter a “inexistência de espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando, assim, o domínio do grupo formado por homens brancos” (p. 28).

Com base no mesmo autor, o combate ao racismo institucional é um processo que deve se iniciar na estrutura da sociedade, onde ele se origina e tende a se reproduzir nos espaços institucionais. Conferir representatividade negra na instituição, apenas, não a tornará menos racista quando a sua base está consolidada na forma do racismo estrutural. Acerca desse conceito, retomamos Almeida (2019) ao trazer a seguinte definição,

A viabilidade da reprodução sistêmica de práticas racistas está na organização política, econômica e jurídica da sociedade. O racismo se expressa concretamente como desigualdade política, econômica e jurídica. Porém o uso do termo “estrutura” não significa dizer que o racismo seja uma condição incontornável e que ações e políticas institucionais antirracistas sejam inúteis; ou, ainda, que indivíduos que cometam atos discriminatórios não devam ser pessoalmente responsabilizados. Dizer isso seria negar os aspectos social, histórico e político do racismo. O que queremos enfatizar do ponto de vista teórico é que o racismo, como processo histórico e político, cria as condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática. Ainda que os indivíduos que cometam atos racistas sejam responsabilizados, o olhar

estrutural sobre as relações raciais nos leva a concluir que a responsabilização jurídica não é suficiente para que a sociedade deixe de ser uma máquina produtora de desigualdade racial (p. 33-34).

Desse modo, depreende-se que eliminar o racismo arraigado em nossa sociedade se põe como um desafio.

No que tange ao gênero, tem-se uma difícil e ampla definição, pois permeia as questões de sexo, social, histórica e ideológica (CARVALHO; RABAY, 2015). Em sua intersecção com raça, Sales Augusto dos Santos et. al. (2008) compreende que raça e gênero são construídos socialmente e se diferenciam pelo fato de a primeira não se configurar numa condição biológica e natural. Aponta-se, a partir de tais conceitos, que raça e gênero possuem sentido amplo e subjetivo, havendo a definição de que se constrói segundo “a economia, o mercado de trabalho, a organização política, a educação, a mídia e a igreja” (SCOTT ([1986] 1995, p. 71-99, apud BORGES; MELO, 2019, p. 6).

Por gênero, importa ressaltar que tal conceito não se reduz e nem se limita ao sexo biológico, definido como binarismo masculino e feminino. Por esse motivo, é preciso considerar também os registros a partir da identidade de gênero para se obter dados estatísticos que tornem possível a identificação do grupo que se identifica como LGBTQIA+. Importante ressaltar a predominância do binarismo de gênero que padronizava o exercício dos papéis sociais entre homens e mulheres e não permitia a manifestação de identidades diversas ou de orientações sexuais que fugissem da heteronormatividade.

Judith Butler (2003) refere que a questão de gênero está relacionada à subordinação e à opressão heterossexista, de raça e de classe exercida sobre a mulher. Considera ainda se tratar de “uma complexidade cuja totalidade é permanentemente protelada” (p.35). A autora defende que é preciso assumir uma postura questionadora e dialógica a respeito das relações de poder.

Ao conceituar gênero, Ângela Davis (2018) considerou que ele está enraizado em um leque de construções sociais, políticas, culturais e ideológicas. Asseverou que gênero não é sinônimo de sexo e não se limita a uma forma binária. Também não estaria associado ao exercício dos papéis sociais pré-determinados.

A partir de tais definições, compreende-se que raça e gênero são estabelecidos a partir da relação de poder exercida historicamente pelos homens brancos a partir do modelo eurocêntrico e cis-heteronormativo. Nesse padrão, mulheres são consideradas inferiores em relação aos homens e estão submetidas ao patriarcado, ocupando uma posição subalterna em razão do gênero. Quando mulher e negra, tem-se o aprofundamento da

desigualdade em virtude de sua raça, o que colocou a população negra distante da condição de ser humano.

A respeito da mulher enquanto “sexo frágil” ou simplesmente “inferior”, feministas negras norte-americanas, como Ângela Davis e bell hooks citam o ocorrido com a ex-escravizada Sojourner Truth na Convenção de Mulheres em Akron, Ohio, em 1851, quando foi surpreendida por um discurso misógino de um homem branco ao dizer que mulheres precisavam de ajuda até mesmo para pular uma poça de água ou subir em uma carruagem. De forma marcante e histórica, sob os olhares e silêncio das mulheres brancas que também estavam no local, Truth o rebateu e apresentou um discurso politizado, filosófico e altamente empoderado, questionando “não sou eu uma mulher?” ao discorrer sobre sua própria experiência de vida enquanto mulher negra cuja mão de obra foi explorada como força braçal, bem como enquanto mãe que teve seus filhos vendidos como escravos.

Jenny Proctor, uma outra mulher escravizada, realizou um discurso em 1939 revelando que mulheres negras submetidas à escravidão não podiam aprender a ler, pois diziam que elas ficariam mais espertas caso o aprendizado fosse disseminado.

Nenhuma de nós tinha permissão para pegar um livro ou tentar aprender. Diziam que ficaríamos mais espertas do que eles se aprendêssemos alguma coisa, mas nós circulávamos por ali, pegávamos aquela velha cartilha Webster de capa azul e a escondíamos até a noite e, então, acendíamos uma pequena tocha e estudávamos aquela cartilha. Nós também decoramos o livro. Agora sei ler e escrever um pouco. (WATKINS; DAVID (*orgs.*), 1945, p. 18, apud DAVIS, 2016, p. 117).

Para fazê-lo, muitas recorriam à leitura de modo clandestino, por vezes durante às noites sob a luz de uma pequena tocha para não serem descobertas. Quando flagradas, tinham que fugir para não serem corrigidas à base do chicote, ou então esconder os livros a fim de que não fossem destruídos. Mesmo diante de tamanha privação, prevalecia a ideologia de incapacidade intelectual do povo negro.

Embora à época não se falasse em feminismo negro como um movimento revolucionário e libertador, o que tomou proporções avassaladoras a partir da década de 1960/70 nos EUA e 1980 no Brasil, percebe-se a pertinência da leitura de Djamila Ribeiro (2018) em *Quem tem medo do feminismo negro?* Em sua obra, a autora cita que ainda há muita resistência por parte das feministas brancas em compreender que a luta feminista ultrapassa a questão de gênero e tem alcance na questão de raça. Diante dessa dicotomia, há apartamentos e disputas, bem como a reprodução de privilégios e opressões. Se essa questão predomina entre mulheres, ela se acentua quando refletimos sobre os homens, que teriam questionado Truth. De modo a defender a diversidade de gênero, Ângela Davis

(2018) também teria questionado se mulheres trans seriam menos mulheres a fim de provocar uma discussão a respeito do tema e estendê-lo para além da questão racial.

Mesma importância é dada ao discurso abolicionista do norte-americano Frederick Douglass no século XIX que defendia a causa feminista negra visando à conquista de direitos desse grupo historicamente discriminado, humanizando as mulheres negras e buscando a emancipação das mesmas a partir da liberdade e da educação.

Figura expressiva daquele século, Elizabeth Cady Stanton, considerada uma sufragista branca, também defendeu o discurso pelas causas feministas. Contudo, não o manteve quando associado à causa da população negra, pois entendia que homens, assim como mulheres negras não poderiam ocupar posições sociais que os colocassem acima das mulheres brancas. Como se pode observar, não bastam ideologias e posicionamentos políticos que não contemplem a interseccionalidade.

A luta pelos direitos das mulheres foi ideologicamente definida como uma luta pelos direitos das mulheres brancas de classe média, expulsando mulheres pobres e da classe trabalhadora, expulsando mulheres negras, latinas e de outras minorias étnicas do campo do discurso coberto pela categoria “mulher” (DAVIS, 2018, p. 92).

Uma das primeiras a adotar o termo interseccionalidade, marca da terceira onda do movimento feminista ⁵, Ângela Davis fortaleceu seu discurso enquanto parte dos movimentos coletivos durante as décadas de 1960/70. Mesma temática se fazia presente nos diálogos de ativistas no interior dos movimentos sociais e intelectuais da academia. Procurou incluir nesses movimentos não só as mulheres negras, mas todo o coletivo negro, dentre eles homens, pais, filhos negros e não negros, o que deu origem ao movimento antirracista.

Ângela Davis (2018) contribuiu significativamente para a discussão acerca da interseccionalidade e o sistema educacional, denunciando que assim como nos EUA, o Brasil estava sendo alvo do “predomínio elitista neoliberal” que promovia o boicote, o desinvestimento e a aplicação de sanções no intuito de sucatear e precarizar o ensino. Questionou ainda o fato de haver tantas pessoas negras nas prisões e da necessidade de possuir um olhar progressista, expansivo, solidário à população carcerária, independentemente do gênero ou da sexualidade.

De forma a contemplar a população negra em sua totalidade, Ângela Davis realizou

⁵ Considera-se que a primeira onda do movimento feminista no Brasil ocorreu com o sufrágio universal, ascendente até a década de 1930, quando perdeu força. A segunda onda é marcada pela retomada com fôlego a partir da década de 60 inspirado em Simone Beauvoir após a publicação do “*O Segundo Sexo*” (PINTO, 2010).

uma análise sobre os fatores exógenos determinantes à vida desse grupo racial para além da educação, como questões relativas à saúde (física e mental), moradia, renda, dentre outros de modo a analisar o acesso a tais serviços e a oferta de políticas públicas destinadas àquela população. Nesse sentido, percebe-se que o pensamento de Ângela Davis coaduna com o de Sen (2000). O autor considera que a oferta de melhor educação básica e serviços de saúde, dentre outras políticas públicas, proporcionam maior qualidade de vida e, conseqüentemente, melhor renda, pois entende-se que “quanto mais inclusivo for o alcance da educação básica e dos serviços de saúde, maior será a probabilidade de que mesmo os potencialmente pobres tenham uma chance maior de superar a penúria” (SEN, 2000, p. 124).

A fim de problematizar a temática acerca da interseccionalidade, Ângela Davis apontou ainda para a falta de representatividade de pessoas negras em postos de alto escalão nos espaços de poder, como na política, na economia, no mercado de trabalho, na educação, dentre outros espaços.

bell hooks se engajou pela história da mulher negra e fez uma transição do silêncio à fala do grupo oprimido em razão da escravidão. Tornou a voz das mulheres negras como um objeto de libertação visando ao processo decolonial, como um ato de rebeldia e resistência à supremacia branca, a qual deveria ser erradicada. Para bell hooks, o meio acadêmico é o espaço de discussão do feminismo negro, onde não se deve apenas discutir sobre a negritude, mas também revelar as subjetividades da branquitude.

Na mesma direção de Ângela Davis e bell hooks, a feminista negra Audre Lorde acreditava que enquanto as mulheres brancas não abandonarem seus privilégios de branquitude, as mulheres negras estariam colocadas em segundo plano, seriam oprimidas e vistas como as outsiders (as outras). Também entendia ser preciso pensar num coletivo antirracista e na coalizão da população negra no combate ao racismo, considerando, sobretudo, a questão de gênero.

Patrícia Collins (2017) menciona que o discurso acerca da interseccionalidade teve início nos EUA e partiu do movimento feminista, no qual as mulheres negras não se sentiam representadas, o que deu origem ao movimento feminista negro. Suas causas iam além do sufrágio, pretendia-se incluir as temáticas raça, classe, gênero, orientação sexual, dentre outros, no debate. Tais categorias, para Collins, estão interligadas e formam uma unidade. Nesse sentido, a interseccionalidade está intrinsecamente ligada às relações de poder construídas socialmente em uma sociedade complexa e diversa.

A autora acrescenta ainda que a interseccionalidade visa à compreensão, explicação

e problematização dessas relações e que o espaço acadêmico tem se apresentado como campo de discussão acerca da temática. Contudo, analisa ser ainda um desafio ampliar a discussão por toda a instituição, principalmente aos cursos elitizados compostos por homens brancos, predominantemente oriundos de classe mais abastada.

A interseccionalidade pode ainda estar voltada à investigação, quando relacionada a políticas, academia e conferências; ou à práxis crítica, quando se trata da vida cotidiana, família, emprego ou atores inseridos nos diferentes movimentos. Se analisada sob a primeira ótica, com base na graduação e na pós-graduação, tem-se um viés intelectual e a adoção de uma importante estratégia capaz de alcançar a equidade e a justiça social.

Em 1989, Kimberlé Crenshaw buscou sistematizar o conceito de interseccionalidade sob a ótica do direito e entendeu se tratar de uma interação entre eixos que subordina um ao outro. Como exemplo, citou o racismo, o patriarcado e a opressão de classe. Não só sobre esses eixos, Kimberlé Crenshaw tratou das ações políticas opressoras que acabam por desempoderar esses grupos oprimidos.

Acerca do movimento feminista no Brasil, observa-se que na década de 1980 as feministas negras buscaram se aproximar das pautas do movimento feminista negro norte-americano e teceram críticas à forma como ele se desdobrava no Brasil. A reorganização do movimento se deve à Beatriz Nascimento, que em 1970 liderou as mulheres negras na luta contra a exploração sexual e a opressão. Nesse período, outros movimentos feministas negros foram criados, como Aqualtune (1979), Luísa Mahin (1980) e Grupo de Mulheres Negras do Rio de Janeiro (1982).

Lélia González compreendia que os movimentos sociais deram origem ao movimento feminista negro iniciado nos EUA e percebeu a importância deles para a produção acadêmica, visto que mulheres negras não poderiam construir seu próprio discurso enquanto agentes centrais, pois a elas não era dado “voz” e não possuíam representatividade no “lugar de fala”. Nesse contexto, prevalecia o mito da democracia racial e se omitia que a questão racial determinava as relações de gênero e de classe. Tem-se, com isso, a manifestação de um racismo sofisticado que mantém a subordinação de negros e indígenas, com destaque às mulheres latino-americanas, denominadas por Lélia González como amefricanas e ameríndias. A autora ainda aponta que a descendência daquele primeiro grupo racial passou a ocupar os espaços acadêmicos no Brasil somente a partir dos anos 2000.

Sueli Carneiro acompanha Lélia González ao denunciar o mito da democracia racial e entende que o racismo promove a manutenção da hierarquia de gênero. Por isso, a autora

compreende ser necessário “enegrecer o feminismo” nos diferentes espaços que ocupamos.

Assim como hooks ao dar destaque “a voz” das mulheres negras, Djamila Ribeiro sistematizou o Lugar de fala dessas mulheres e tratou da fala como um objeto de poder do movimento feminista negro. Considera que a localização de onde vem essas falas revelam experiências distintas das vivências da mulher negra, bem como do lugar em que ela está inserida. Essa localização não se limita aos espaços geográficos, como nas periferias, favelas, comunidades, mas se expande aos contextos sociais como no mercado de trabalho, no espaço acadêmico, no meio familiar, dentre outros.

Carla Akotirene aprofunda a discussão em seu livro *O que é interseccionalidade?* ao incluir a sexualidade como uma das categorias interseccionais, conferindo destaque não só ao movimento feminista negro, mas também ao movimento LGBTQIA+.

A partir de tais conceitos, pode-se dizer que discutir sobre raça, gênero e acesso à educação da população negra no Brasil nos remete ao período imperial do país, que data o século XIX, quando foi assegurado que todo cidadão livre tivesse acesso à educação primária gratuita, e à secundária. Naquele contexto, pessoas escravizadas poderiam estudar desde que custeassem o próprio ensino. Nesse aspecto, percebe-se a inviabilidade do acesso à educação, visto que tais pessoas não tinham direito ao trabalho e à renda, estando, inclusive, proibidos de terem terras ou propriedades. Com exceção dos mestiços, filhos dos senhores, que cursaram o ensino superior fora do país, de acordo com Janaína Damaceno Gomes (2008, p. 31).

Naquela época, o ensino público, replicado a fim de atender os interesses do patriarcado hegemonicamente branco e europeu, era direcionado à aculturação e à civilização da comunidade escolar, majoritariamente composta por pessoas menos abastadas. Contudo, a pobreza, o preconceito racial e a necessidade de trabalhar dificultavam a permanência da população negra (livre) nas escolas. Aqueles que tinham posses, costumavam contratar professores que ofereciam ensino particular nas casas.

As primeiras universidades no Brasil surgiram ainda durante o século XIX, as pioneiras ofereceram cursos de engenharia (para militares), medicina e direito. Quanto ao seu acesso, ressalta-se que,

Dos 200 anos de prática científica no Brasil, 80 foram desenvolvidos durante o período da escravidão. Mas isso não impediu que alguns negros fizessem parte das instituições de ciência recém criadas pela corte. Quanto às mulheres, seu acesso às instituições escolares era marcado pela impossibilidade de realizarem os cursos propedêuticos e, portanto, se prepararem para a vida acadêmica. A elas era permitida a alfabetização e, no nível secundário, o curso de magistério, que não garantia o ingresso nas faculdades. (GOMES, 2008, p. 29).

Não obstante, o patriarcado, que Heleieth Saffioti (2004, p. 44) define como regime em que os homens dominam e exploram as mulheres, colocou a mulher, e principalmente a negra, em uma posição de “lugar nenhum” naquele contexto. Não só sob o poder patriarcal europeu ela estava subjugada, mas sob o patriarcado de todos os homens, inclusive dos próprios negros que, oprimidos, também colocavam-na debaixo de uma sub-opressão. O domínio sobre a mulher negra dava ao homem branco o poder de se apropriar dela, de seu corpo, de sua liberdade sexual, de sua força de trabalho, o que a tornava propriedade do patriarcado.

Com a Lei do Ventre Livre (1871), visando à abolição da escravidão de forma gradual, os senhores poderiam escolher se entregavam ou não as crianças que completassem os 8 oito anos de idade ao Estado, este que ofereceria a elas educação moral e religiosa. Contudo, para os senhores, mantê-las sob sua tutela explorando a força de trabalho infanto-juvenil era mais vantajoso. Em quaisquer das duas alternativas as crianças permaneciam sob o poder patriarcal, e sobre elas era exercido o controle social. Em 1878, foi autorizada a inscrição dos negros libertos maiores de 14 quatorze anos no ensino noturno. No ano seguinte, essa concessão se estendeu aos escravizados e foi estabelecido que, dos 7 sete aos 14 quatorze anos de idade, a educação pública seria obrigatória.

Em 1879, através do Decreto 7.242 de Carlos Leôncio de Carvalho, as mulheres passaram a ter o direito de estudar em instituições de ensino superior. Contudo, não há registros que estratificam o perfil e o quantitativo de tais mulheres naquele espaço.

Em 1889, um grupo de militantes pelos direitos da população negra insurgiu, e a educação passou a ocupar uma das pautas principais do denominado Movimento Negro brasileiro. Diante do encolhimento das ações do Estado, Santos (2005) destacou que esse Movimento acabou criando suas próprias escolas, voltadas para a alfabetização.

Voltando à educação primária e secundária, em 1911, o acesso à escola pública foi limitado à realização de exames seletivos e ao pagamento de taxas como condição de admissão, o que a tornou inacessível à população pobre e, conseqüentemente, negra.

O início do século XX data a instalação das primeiras Universidades brasileiras. Nesse sentido, convém apontar a importância da Reforma de Córdoba na América Latina. A chamada Reforma de Córdoba surgiu no início do Século XX a partir de um movimento estudantil na Universidade daquela cidade.

É considerada um marco na história das universidades latino-americanas por ser pioneira na construção de um modelo institucional que atribuiu uma identidade e um modelo de atuação renovado no ensino superior. (FREITAS NETO, 2011, p. 62).

O modelo das Universidades daquela época se apresentava como elitista e sexista, e a Reforma visou desligá-lo das raízes coloniais e conservadoras que o remonta. Houve também críticas à influência da Igreja no ensino. Sua bandeira era a liberdade e a autonomia universitária e a sua horizontalidade administrativa. A democratização da gestão da Universidade e a permanência dos estudantes foram pautas do Manifesto de 1918. Embora objetivasse a ampliação do acesso ao ensino superior, a presença negra, e principalmente feminina, naquele espaço ainda era limitada, e em maior número se verificava estudantes mulheres em cursos de menor proeminência social. A esse respeito, Marcia Rangel Cândido publicou um artigo intitulado *Pioneirismos na Argentina: o feminismo e a reforma que mudou os rumos de universidades latino-americana* de modo a discutir a presença feminina das mulheres na Universidade e na Reforma de Córdoba.

Em sua extensa e massiva implementação na Argentina, o movimento da Reforma Universitária não tinha nenhuma mulher entre seus líderes. Tampouco as demandas de acesso à educação superior para as mulheres e, mais genericamente, para a igualdade civil e política, foram incorporadas à agenda reformista.

[...]

Quando, em meados de 1918, eclodiu a revolta estudantil que iniciou a Reforma Universitária em Córdoba, várias mulheres estudavam na Faculdade de Medicina de Buenos Aires e as estudantes da Faculdade de Filosofia e Letras alcançavam um terço das matrículas.

[...]

Depois de superar vários obstáculos institucionais e culturais, as mulheres começaram a ingressar na Universidade de Buenos Aires no final do século XIX. Naquela época, os estudantes organizavam as primeiras associações destinadas a exigir das autoridades universitárias e do governo uma reforma que melhorasse a educação. (CÂNDIDO, 2018).

FOTOGRAFIA 1 – Marcha por reformas em Córdoba/Argentina em 1918.



Marcha por reformas em Córdoba (Argentina): contra o modelo acadêmico autocrático e clerical. (Museo casa de la Reforma Universitaria UNC). Fonte: FAPESP, 2018. (Foto: Autor desconhecido).

Mesmo após a Reforma de Córdoba (Argentina), no Brasil, o Estatuto das Universidades (1931) impôs valores morais para o ingresso de estudantes. Nesse sentido, Janaína Damaceno Gomes (2008), chama a atenção para os critérios de acesso. Segundo a autora, “é de se convir que as primeiras mulheres negras a se graduar, fazem com uma distância de aproximadamente cem anos em relação aos primeiros homens negros formados durante o século XIX”. (p. 42). O lapso temporal verificado entre homens e mulheres negros, no que tange ao acesso às Universidades, revela que a desigualdade entre a população negra está aquém da questão racial, ela tem origens no patriarcado e na condição de gênero. Por outro lado, “as taxas de alfabetização das mulheres pretas e pardas são ligeiramente maiores do que as dos homens da mesma cor ou raça. No entanto, a diferença entre elas e as mulheres brancas e amarelas ainda persiste”. (BELTRÃO, 2003, p. 2).

Com o advento da Constituição de 1934, o ensino se tornou obrigatório. Contudo, o texto não fez menção à educação dos negros. Na Era Vargas, por meio do Decreto-Lei n. 37/1937, há a dissolução de partidos políticos e, conseqüentemente, o desmantelamento do Movimento Negro. Sua rearticulação ocorreu apenas ao fim do Estado Novo.

Voltaram a oferecer escolas de Educação Básica, que continuaram sendo o principal foco de atuação, mas também passaram a preocupar-se, embora de forma embrionária, com a cobrança de provisão de educação escolar gratuita pelo Estado, bem como com o acesso de negros ao Ensino Superior e com a permanência destes nos estabelecimentos de ensino, em todos os níveis educacionais. Foram pensadas, no âmbito desses movimentos sociais, as primeiras Universidades Afro-Brasileiras. (ALMEIDA; SANCHEZ, 2016, p. 240).

O magistério, ainda restrito e seletivo para negros, quiçá, mulheres, foi o caminho que permitiu o acesso das primeiras mulheres negras no ensino superior no Brasil. Angela Figueiredo, em prefácio do livro *A Liberdade É Uma Luta Constante*, de Ângela Davis (2018), destacou que, no Brasil, a partir de 1990, emergem pesquisadoras (mulheres negras) que discutem sobre as questões de raça e de gênero nos cursos de pós-graduação, vindo a acompanhar, dentre outros, Lélia González e Beatriz Nascimento. Antes, historicamente, essas pesquisas eram realizadas predominantemente pelos homens brancos. Há registros de que aquelas pesquisadoras negras, formadas no século XX⁶ tornaram-se protagonistas

⁶ Pioneiras nessa área seriam Maria Rita de Andrade (1904-1998), formada em Direito pela Universidade da Bahia em 1926 e a primeira juíza federal do Brasil; Lygia Conceição Alves (1904-2005) primeira arquiteta brasileira formada em 1932; Virgínia Leone Bicudo formada em sociologia, em 1936, pela Escola Livre de Sociologia e Política de São Paulo; a comunista maranhense Maria José Camargo Aragão (1910-1991) formada em Medicina pela escola de Medicina e Cirurgia do Rio de Janeiro em 1942; Enedina Alves Marques (1913-1981) primeira mulher formada em Engenharia Civil pela Universidade Federal do Paraná em 1946, Norma Fraga formada em História pela Universidade do Brasil, nos anos 1940; Ruth Guimarães, autora de

e referência a respeito do tema. A representatividade das mesmas no espaço universitário não só impulsionou as pesquisas sobre relações raciais no país como “modificou a forma de sociabilidade das instituições de ensino superior marcada pela maioria masculina e branca” (GOMES, 2008, p. 51). Dá-se destaque à Josildeth Consorte e à Virgínia Leone Bicudo que fizeram parte do projeto da UNESCO, tendo Virgínia realizado pós-graduação em Sociologia, além de ser uma das primeiras professoras negras universitárias do Brasil. Virgínia dedicou-se a realizar pesquisas sobre estudos raciais ao longo de sua carreira acadêmica e profissional, sendo uma das pioneiras no assunto. (TEPERMAN; KNOFF, 2011).

Importante destacar também Maria Firmina dos Reis, professora negra e nordestina que esteve à frente de seu tempo. Uma de suas autorias foi o romance abolicionista *Úrsula* (1859), veiculado no ano seguinte, que trata do tráfico negreiro, do sujeito escravizado e considerado mercadoria humana. Suas ideias permeiam temáticas como abolicionismo, preconceito étnico, discriminação racial e de gênero e a cultura afro-brasileira. Maria Firmina, enquanto mulher e negra, foi uma das pioneiras na América Latina a publicar um romance e com teor abolicionista em língua portuguesa, e também por ser a primeira mulher aprovada em concurso público para a Cadeira de Instrução Primária na vila de São José de Guimarães em 1847. Em 1880, fundou a primeira escola de meninos e meninas negras no país em Maçaricó cujo ensino era gratuito. Contudo, a iniciativa causou polêmica e a levou a suspender as atividades antes de completar três anos. Em vida, os feitos de Maria Firmina não tiveram o devido reconhecimento. (ZIN, 2016).

Não menos importante, damos destaque à primeira educadora feminista brasileira Nísia Floresta, mulher branca, também foi considerada abolicionista, defensora dos direitos dos indígenas e republicana. Ainda no século XIX, para as mulheres, o ensino se limitava à costura, costumes morais, aos cuidados domésticos e à maternidade. Sobre isso, não custa lembrar que no primeiro Censo realizado em 1872, 86,5% das mulheres livres eram consideradas analfabetas, o que nos ajuda a compreender o posicionamento de Nísia Floresta, quando aos vinte e dois anos de idade fez a tradução livre de Mary Wollstonecraft em seu *Vindications of the rights of Women: with structures on political and moral subjects* (1792), texto considerado fundante da “primeira onda feminista” no Brasil que concedeu à Nísia Floresta, em 1933, o título de “precursora do feminismo no Brasil e talvez na América

Água Funda, formada em Letras Clássicas na USP em 1942; Cacilda dos Santos formada em Medicina pela USP nos anos 1950; Josildeth Consorte, antropóloga formada em Geografia e História pela Universidade Federal da Bahia, em 1951. (GOMES, 2008, 42-43).

do Sul” (SEIDL, 1933, p. 9, apud BARBOSA; MAIA, 2020). Nísia Floresta também buscou a emancipação feminina ao aproximar o ensino das meninas aos dos meninos quando abriu uma escola para meninas no Rio de Janeiro em 1838. A escola passou a oferecer às alunas ensino em gramática, escrita e leitura do português, francês e italiano, ciências naturais e sociais, matemática, música e dança, e Nísia da Floresta fez o seguinte questionamento:

Por que [os homens] se interessam em nos separar das ciências a que temos tanto direito como eles, senão pelo temor de que partilhemos com eles, ou mesmo os excedamos na administração dos cargos públicos, que quase sempre tão vergonhosamente desempenham?” (Nísia Floresta Brasileira Augusta em *Direitos das mulheres e injustiça dos homens*, 1832).

Assim como Maria Firmina, Nísia Floresta esteve à frente de seu tempo e, como retaliação, foi duramente criticada pelos ortodoxos da época imperial. Como se pode notar acima, ela levantou questionamentos ainda tão pertinentes nos dias de hoje ao se observar novas investidas da corrente conservadora social e política que busca recolocar as mulheres ao status de “bela, recatada e ‘do lar’” em pleno século XXI, “título” atribuído pela revista *Veja*⁷ à ex-primeira dama Marcela Temer, uma mulher branca, de cabelos loiros e olhos azulados que nunca conheceu as dificuldades de ser pobre, mãe solo, chefe do lar, e de modo algum, sentirá o que uma mulher negra sente na pele.

Importante ressaltar aqui que o posto alcançado de “primeira dama” foi possível após o golpe de 2016, ensaiado desde 2013 pela classe média brasileira sob a justificativa do aumento de R\$ 0,10 da passagem de ônibus, transporte que certamente aquele grupo não utilizava, mas que levou seus integrantes a irem às ruas de caras pintadas de verde e amarelo e às janelas de seus luxuosos apartamentos bater as panelas que suas empregadas cozinhavam e lavavam. A partir de então, toma força o retrocesso de direitos conquistados a duras penas, inclusive os dos trabalhadores, das pessoas negras e das mulheres. No (des)governo passado, o conservadorismo foi institucionalizado e se sustentou pelo viés ideológico e não laico “Deus, Pátria e Família”, família essa que só seria aceita sob o modelo heteronormativo, tradicional e burguês, o qual visa recolocar a mulher a serviço do patriarcado.

FOTOGRAFIA 2 – Modelo Família Patriarcal.

⁷ LINHARES, J. Marcela Temer: bela, recatada e “do lar”: a quase primeira-dama, 43 anos mais jovem que o marido, aparece pouco, gosta de vestidos na altura dos joelhos e sonha em ter mais um filho com o vice. Revista *Veja*, 18 abr. 2016. Disponível: <https://veja.abril.com.br/brasil/marcela-temer-bela-recatada-e-do-lar/>. Acesso 29 ago. 2022.



Family Portrait, do artista sírio-palestino Yasser Abu Hamed.

A luta em defesa dos direitos das mulheres no Brasil não iniciou e nem teve fim com Nísia Floresta. Mas certamente o debate acerca do feminismo foi fortalecido e ganhou maior relevância a partir de seu legado.

FOTOGRAFIA 3 - Linha do tempo dos direitos das mulheres no Brasil.



Fonte: SESC Rio, 2021.

Voltando ao debate acerca da interseccionalidade, Lélia González procurou analisá-la a partir do século XX, considerando as relações raciais no país no período pós-abolição. Descreve que até 1930, a população negra sofreu privações, não podendo fazer parte da vida econômica, política e social, estando fora do processo competitivo que conferia acesso ao mercado de trabalho.

No que tange ao acesso à educação, consta que da década de 1950 ao início da década de 1970 a população negra ainda não havia alcançado os níveis mais elevados do sistema de ensino. De acordo com González, o censo de 1950 revelou que as mulheres

negras possuíam baixos níveis de escolaridade. Nos censos seguintes até a década de 1980, buscou-se desprezar dados que evidenciam a desigualdade racial no país e apontar que vivemos em uma democracia racial. Ainda assim, não deixaram de existir movimentos representativos de mulheres, principalmente negras, na luta em prol de melhorias na qualidade de vida, como a Convenção Feminina ocorrida em Vitória/ES, como apontado por Tauana Olívia Gomes da Silva e Gleidiane de Souza Ferreira (2017).

FOTOGRAFIA 4 – Convenção Feminina de Vitória/ES em 1950.



Fonte: MOMENTO FEMININO. Rio de Janeiro, ano III, n. 73, 1 de agosto de 1950. (Foto autor desconhecido).

Observa-se ainda que a renda para aqueles que possuem o mesmo nível de ensino costuma variar segundo a raça, sendo esse diferencial bastante acentuado. Como justificativa, procuram atribuir a esse grupo racial a culpa pelo seu fracasso e insucesso, denominando-os como preguiçosos, alcoólatras e biologicamente inferiores quando, na verdade, o motivo da não ascensão social tem base nas diferentes formas de racismo que exclui a população negra dos processos políticos, sociais, econômicos e culturais. Nesse sentido, o sistema educacional funciona como um aparelho estatal reprodutor das desigualdades raciais, de classe e de gênero. Esse cenário privilegia determinado grupo racial em detrimento de outros. Neste caso, infere-se que a população negra encontra-se em desvantagem em todos aqueles processos, bem como no acesso às políticas públicas.

A segunda metade do século XX foi marcada pela insurgência de diferentes movimentos no Brasil e no mundo. Nos EUA, como pauta do Movimento Negro, os direitos civis para a população negra e a busca pela igualdade racial foram reivindicados, como foi o caso de Rosa Parks, uma mulher negra que, em 1955, recusou-se dirigir para a parte de trás do ônibus, reservado a pessoas negras, e se sentou à frente, negando ceder seu lugar

a um homem branco que lhe exigia. Como retaliação, Parks teve sua prisão decretada. Ela foi uma das principais agentes a contribuir para a abolição das leis segregacionistas norte-americanas e foi considerada a mãe do movimento moderno dos direitos civis.

FOTOGRAFIA 5 – Resistência e prisão de Rosa Parks em Montgomery nos EUA em 1955.



Crédito: Bettmann Archive/Getty Images.

A década de 1960 no Brasil foi marcada por dois eventos profundamente opostos. O primeiro se trata da expansão dos movimentos sociais, com destaque ao Movimento Negro e ao Movimento Feminista, os quais reivindicavam por direitos, tais como educação em todos os níveis de ensino, saúde reprodutiva, igualdade de gênero, dentre outros. Observa-se que o primeiro evento também teve grande expressão nos EUA naquela mesma década. Com destaque, tem-se o surgimento Black Panther Party, o qual recebeu inspiração de Malcon X, um ativista norte americano que atuou a favor dos interesses da população negra, movimento feminista e gay e lutou contra o racismo e a violência policial por quase duas décadas (1966-1982). Em substituição ao sobrenome Little, considerado por ele herança escravocrata, ele adotou o X após a conversão ao Islamismo por não reconhecer aquela identidade.

FOTOGRAFIA 6 – African Americans: the civil rigths movement nos EUA (Ano desconhecido).



Fonte: Teachers Pay Teachers (Foto: Autores desconhecidos).

Entre 1974 e 1977, o partido teve Elaine Brown como presidente (SECCO, 2018). Como se observa na foto abaixo, verifica-se que não há diversidade de gênero entre seus pares. Elaine Brown, além de ativista negra, é destaque representando uma minoria no que tange ao gênero.

FOTOGRAFIA 7 –Elaine Brown - presidente do partido Panteras Negras nos EUA (Ano desconhecido).



Elaine Brown, à época presidente do Black Panther Party.
Fonte: Black Panther Party. (Foto: Autor desconhecido).

O ano de 1968 é considerado o ano mais importante para o fortalecimento e maior

articulação dos movimentos sociais. Conhecido como Maio de 1968, o movimento iniciado por estudantes na França insatisfeitos com a educação inspirou jovens de diversos países a realizar atos políticos e protestar a favor da democracia, da liberdade individual e coletiva, dos direitos reprodutivos, civis e antiguerra. O Movimento levou às ruas mulheres de diferentes classes sociais e níveis de educação na luta contra a opressão, o conservadorismo, o autoritarismo e a misoginia.

FOTOGRAFIA 8 – Feministas francesas em Paris no 1º de maio de 1968.



Em 1 de maio de 1968, jovens mulheres caminham protestando pelas ruas de Paris.
Fonte: Agência UVA. (Foto: Autor desconhecido).

Além da Guerra do Vietnã, que durou duas décadas (1955-1975) e da Guerra Fria (1947-1991), tivemos naquele ano o assassinato de Martin Luther King, o que impulsionou o Movimento Negro nos EUA, principalmente o Black Panther Party a intensificarem a luta contra o racismo e o genocídio.

FOTOGRAFIA 9 – Martin Luther King na Manifestação de Maio de 1968 nos EUA.



Martin Luther King na Manifestação de Maio de 1968 (o terceiro homem negro à frente da esquerda para a direita), um mês antes de seu assassinato
Fonte: Jornal da USP/Foto: Wikimedia Commons.

Uma personalidade importante no meio artístico que também se posicionou contra o racismo e em defesa dos direitos civis à época foi Eunice Kathleen Waymon, mais conhecida por Nina Simone, que além de pianista, cantora e compositora, destacou-se como ativista social e fez um tributo a Martin Luther King ao interpretar *Why? (The King of Love Is Dead)*. Uma frase emblemática e inspiradora marcou a sua personalidade e se mostrou como um ideário quando disse “Liberdade para mim é isto: não ter medo”.

Em 1970, Ângela Davis entrou para a lista de procurados da FBI por ser considerada uma pessoa de “alta periculosidade”. Como consequência, teve a sua liberdade cerceada por defender os interesses do Movimento, o que causou diferentes manifestações, como o “Free Ângela Davis”.

FOTOGRAFIA 10 – Movimento “Free Ângela Davis” nos EUA em 1970.



Créditos: Hypeness. Foto: FBI (acima)/Autores desconhecidos (abaixo)

O segundo se refere ao golpe militar de 1964 e a instalação do período ditatorial no país por 21 anos, o que tirou a força daqueles movimentos e reduziu sua articulação política. Acerca desse período, nota-se o impacto na força de trabalho feminina, bem como seu ingresso na universidade, onde majoritariamente se percebia a presença masculina e branca. Durante aquele período, começou a reduzir os níveis de desigualdade educacional. Ao fim, o número de homens e mulheres naquele espaço se igualou. Contudo, no que tange ao grupo racial, não se via significativa representatividade da população negra.

Mesmo diante do cenário antidemocrático que antecedeu o período de redemocratização, iniciado no final da década de 1970, houve a rearticulação de diferentes movimentos sociais, dentre eles, os movimentos negros. Com destaque, evidencia-se o

movimento das mulheres negras a partir de 1975, considerada a década das mulheres.

FOTOGRAFIA 11 – Elza Soares no período da ditadura militar no Brasil.



Créditos: Youtube. Foto: autor desconhecido.

Naqueles movimentos, as mulheres negras assumiram funções diretivas e discutiam acerca do trabalho, da família, da economia, da política, associando tais questões à classe, à raça e à sexualidade. Desses movimentos, surgiram grupos organizados por mulheres negras e faziam parte deles Lélia González, Sueli Carneiro, Conceição Evaristo, dentre outras mulheres negras de referência acerca do que viria a ser o debate interseccional. Defendiam que “é no Movimento Negro que se encontra o espaço necessário para as discussões e o desenvolvimento de uma consciência política a respeito do racismo e suas práticas e de suas articulações com a exploração de classe” (GONZÁLEZ, 2020, p. 91).

FOTOGRAFIA 12 – Lélia González representando o Movimento Negro Unificado em Ato Público na Cinelândia/RJ em 1983.



Ato público na Cinelândia, Rio de Janeiro, em 1983. Lélia Gonzalez discursa pelo Movimento Negro Unificado (MNU)

FONTE: Esquerda Online. (Foto: Januário Garcia).

O surgimento do Movimento Negro Unificado contra a Discriminação Racial (MNUCDR) se deu em 1978. Neste mesmo ano, em São Paulo, o MNUCDR realiza um protesto contra o racismo.

FOTOGRAFIA 13 – Negros protestam em praça pública em Campinas/SP em 1978.



Créditos: Biblioteca Virtual Consuelo Pondé.

Fonte: Jornal do MNU-Campinas/SP, set/out de 1980, p.4.

O MNU visava denunciar o passado histórico opressor em razão do período colonial e suas consequências que se perpetua há séculos, a repressão policial e comparava o Brasil ao apartheid da África do Sul.

FOTOGRAFIA 14 - MNU e algumas de suas pautas no Brasil (Ano desconhecido).



Fonte: Brasil de Fato (Foto: Jesus Carlos via Memorial da Democracia).

Como diferencial, o MNUCDR buscou articular as questões de raça e de classe. O fator determinante para a criação do MNUCDR foram duas situações ocorridas naquele ano, a primeira foi a tortura e o assassinato do operário negro Robson Silveira da Luz por policiais; e a segunda foi o racismo cometido contra quatro adolescentes negros que foram excluídos de um time de vôlei em São Paulo em razão de seu tom de pele. Cobrando um posicionamento por parte das organizações negras, cria-se o MNUCDR na sede do Centro de Cultura e Arte Negra (Cecan). Destaca-se o engajamento de Abdias Nascimento que retornava dos EUA.

De forma articulada, no mesmo ano, foi realizada a I Assembleia Nacional do MNUCDR na cidade do Rio de Janeiro, e contou com 300 participantes daquele estado, bem como de São Paulo, Bahia, Minas Gerais e Espírito Santo. Dois meses depois, em novembro, houve a II Assembleia em Salvador/BA. Como pautas, o MNU discutiu sobre

a discriminação racial ou à divisão racial do trabalho, as questões do desemprego ou do subemprego, a criação de creches ou a melhoria das condições de moradia nas cidades e nas áreas rurais [...] denunciavam a violência policial contra a população negra e a discriminação racial nas prisões, também atacam a exploração do trabalho prisional exigindo o direito de organização para os presidiários e a criação de centros de recuperação para sua efetiva reintegração à sociedade [...] exigem a criação de teatros nas periferias e rejeitam a colonização cultural [...] protestam contra a perseguição racial nos locais de trabalho, também reivindicam melhores salários, o direito à sindicalização e o direito de greve. (GONZÁLEZ, 2020, p. 107-108).

O MNU teve González como uma das fundadoras e procurou mobilizar e organizar a população negra politicamente, tornando-a num coletivo de âmbito nacional. Inseriu em suas pautas de luta a necessidade de se discutir temas associados à população negra nos currículos escolares e combater a forma preconceituosa e estereotipada da narrativa da História acerca da população negra.

Em setembro de 1979 o MNUCDR se concentra em um encontro nacional em Belo Horizonte/MG e estabelece que o I Congresso Nacional do Movimento aconteceria em dezembro daquele ano e houve a redução da nomenclatura do Movimento para MNU. Com destaque, discutiu-se sobre a situação da mulher negra, apontando que ela possui uma “dupla militância” por questões de raça e também de gênero, enfrentando o machismo também por parte de seus companheiros. (GONZÁLEZ, 2020).

No mesmo ano é criado o Grupo Negro da PUC-SP levantando discussões sobre formas de combate ao racismo. Na mesma direção, no Rio de Janeiro, Lélia Gonzáles e Beatriz Nascimento discutem a temática do negro enquanto objeto no período escravocrata no âmbito acadêmico. (GOMES, 2008). Nesse campo científico, o MNU participou de

reuniões da SBPC a fim de denunciar o racismo e a discriminação racial no Brasil.

Convém mencionar que durante o período de redemocratização, o número de movimentos negros se amplia e se constrói uma identidade negra coletiva. Contudo, mulheres negras ainda não se viam representadas em sua completude. Desse modo, criaram seu próprio movimento: o feminismo negro, no qual se destacaram as autoras acima, bem como outras ativistas e militantes.

O MNU se define como um movimento político de reivindicação sem distinção de raça, sexo, educação, crença política ou religiosa e sem fins lucrativos. Seu objetivo é a mobilização e organização da população negra brasileira em sua luta pela emancipação política, social, econômica e cultural, que tem sido obstada pelo preconceito racial e suas práticas. Ao mesmo tempo, o MNU também se propõe denunciar as diferentes formas de opressão e exploração do povo brasileiro como um todo. Tendo como ponto de partida seu programa de ação, tenta articular os problemas específicos dos negros com os problemas gerais do povo brasileiro. (GONZÁLEZ, 2020, p. 107).

O MNU também teve participação ativa na discussão da constituinte. Essa atuação, iniciada em 1986, foi marcada pela Convenção Nacional do Negro na Constituinte, ocorrida em Brasília nos dias 26 e 27 de agosto, que deu origem a um documento apresentado à Assembleia Nacional Constituinte. Uma das reivindicações do MNU foi tornar obrigatório o ensino de história da África e afro-brasileira, a implantação de tribunal especializado na criminalização da discriminação racial, além de tornar o preconceito racial crime inafiançável e imprescritível.

Tais demandas, em boa parte, foram atendidas, sendo verificadas nos artigos 1º ao tratar da dignidade da pessoa humana; 3º ao visar à redução das desigualdades e à recusa a qualquer preconceito e discriminação; 4º ao tornar prevalecente os direitos humanos; 5º ao repudiar o racismo e torná-lo crime inafiançável e imprescritível e; 7º quando proíbe o salário, as funções e os critérios de admissão diferenciados em razão do sexo, idade, cor ou estado civil. Não obstante, no mesmo ano, em decorrência de toda a articulação do MNU, através da Lei n. 7.668, de 22 de agosto de 1988, foi criada a Fundação Cultural Palmares. Nesse mesmo ano, o Movimento Negro teceu duras críticas à data 13 de maio, alusiva à assinatura da Lei Áurea, que homenageava a princesa Izabel. Em seu lugar, o Movimento intencionou prestar homenagens a Zumbi dos Palmares todo dia 20 de novembro.

FOTOGRAFIA 15 – Princesa Isabel assinando a Lei Áurea sob olhares de Zumbi dos Palmares e Dandara.



Foto ilustrativa. Créditos: Google imagens.

No entanto, apenas em 2003, com a SEPPIR, a data foi reconhecida e incluída no calendário escolar nacional, o que não a tornou feriado. Somente no governo de Dilma, por meio da Lei n. 12.519, de 10 de novembro de 2011, que instituiu oficialmente a data como o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra, que a data se tornou facultativa para fins de feriado, conferindo aos municípios e estados autonomia para adotá-lo.

Ainda na década de 1980, institui-se uma Agenda de reivindicações do Movimento Negro e do Movimento transnacional de políticas que visam à redução das iniquidades raciais. Mas, de acordo com Santos (2009) é somente a partir da Constituição Federal de 1988 que a temática racial é introduzida nas pautas do governo federal e é dada abertura às políticas de ação afirmativa em favor da população negra e a participação social, quando se percebe a aproximação entre Estado e Movimento Negro.

Vale destacar que estes impactos causados pelo movimento negro na sociedade brasileira foram bastante positivos, já que começa a exercer uma forte influência política, obrigando inclusive o Estado a dar respostas na área racial e esse é um movimento histórico na conjuntura política do país (p. 45).

O combate ao racismo e ao analfabetismo ganharam força após a previsão constitucional, demanda do Movimento Negro. As discussões sobre a criação de políticas efetivas de ação afirmativa se tornaram prementes e o Movimento Negro retomou sua bandeira de luta e pleiteou pelo acesso dos negros no Ensino Superior.

Engajados pelo novo cenário político, o Movimento de Mulheres Negras e o Movimento Negro também tiveram participação efetiva na propositura para a elaboração da Carta Magna. Nesse contexto, ressalta-se a luta de tais Movimentos em prol do acesso à saúde universal e integral, como direito de todos e dever do Estado, o que culminou no

movimento de Reforma Sanitária e na construção do Sistema Único de Saúde (SUS), bem como a gênese do debate acerca da saúde mental da população negra, que mais tarde, contribuiu com o Movimento de Reforma de Saúde Mental. A esse respeito, ao explorarem a discussão, Ignácio e Mattos (2019) procuram evidenciar a importância do Movimento Negro destacando o papel da ABPN, a realização do VII Congresso de Pesquisadores Negros (Copene), intitulado “Os desafios na luta antirracista no século XXI”, bem como a participação de Paulino Jesus, presidente do evento, que “convocou a Coordenação Geral de Saúde Mental, Álcool e Outras Drogas (CGMAD) do Ministério da Saúde” e ratificou a importância de articulação do Movimento Negro com a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra. Buscaram ainda,

trazer à tona questões historicamente invisibilizadas, como os debates protagonizados pelo Movimento Negro e o Movimento de Mulheres Negras. Nestes, lutou-se pela implementação de políticas de ações afirmativas, o que gerou intenso debate público sobre o mito da democracia racial, a pedra fundamental do racismo à brasileira (p. 67).

No decorrer das décadas de 1980 e 1990, grupos representantes da população negra criaram Fundações, reconhecidas nacionalmente, como Geledés - Instituto da Mulher Negra (1988) e Criola (1992). No âmbito legislativo, em 1983, o deputado federal Abdias Nascimento propôs o Projeto de Lei n. 1.332 que previa “ação compensatória” para a população afro-brasileira no serviço público, bolsas de estudos, e incentivo à adoção à ação no setor privado a reserva de 20% das vagas para mulheres negras e 20% para homens negros, e em 1987 implementou as políticas de ações compensatórias para a população negra no acesso à educação. Com o advento da Constituição Federal de 1988, tem-se a proteção ao mercado de trabalho da mulher e a reserva de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência.

Em 1995, de forma pioneira, ocorre no cenário brasileiro a implementação da primeira política de cotas que reserva 30% das vagas para a candidatura de mulheres em todos os partidos políticos. Não obstante, em 1996, acontecem os seminários Ações Afirmativas: estratégias antidiscriminatórias? promovido pelo IPEA; e Multiculturalismo e racismo: o papel da ação afirmativa nos estados democráticos contemporâneos, de cunho internacional e realizado pelo Ministério da Justiça (MOEHLECKE, 2002). Ainda de acordo com a autora, no que se refere a ações afirmativas por critérios raciais/étnicos ou sociais que reservam vagas para acesso ao ensino superior,

Em 1993, encontramos a proposta de Emenda Constitucional do então deputado federal Florestan Fernandes (PT/SP); em 1995, a então senadora Benedita da Silva (PT/RJ) apresenta os projetos de Lei n. 13 e 14; no mesmo ano é encaminhado o projeto de Lei n.1.239, pelo então deputado federal Paulo Paim (PT/RS); em 1998,

o deputado federal Luiz Alberto (PT/BA) apresenta os projetos de Lei n. 4.567 e 4.568; e, em 1999, temos o projeto de Lei n. 298, do senador Antero Paes de Barros (PSDB). (p. 208).

Contudo, Moehleck (2002) apontou que apenas em 2001 foi sancionada a primeira Lei de Cotas do país no Rio de Janeiro, momento em que se estabeleceu que 50% das vagas de graduação das universidades estaduais fossem destinadas a alunos egressos de escolas públicas. Em 2002, ampliou-se a reserva de 40% das vagas para estudantes pretos e pardos.

Nesse sentido, compreende-se que a discussão acerca das ação afirmativa tem provocado debates entre diferentes grupos sociais e políticos quanto a sua legalidade e legitimidade visto que os beneficiários correspondem a um determinado grupo específico, sendo eles PCDs, negras, mulheres, população trans, dentre outros segmentos grupais. Neste ínterim, em 2010, institui-se o Estatuto da Igualdade Racial e, no art. 13, verifica-se que o Poder Executivo Federal incentivará as instituições de ensino superior públicas e privadas a: III - desenvolver programas de extensão universitária destinados a aproximar jovens negros de tecnologias avançadas, assegurado o princípio da proporcionalidade de gênero entre os beneficiários. No texto, chama a atenção o destaque para a categoria gênero, buscando a igualdade na forma de acesso às tecnologias avançadas extensão universitária. Denota-se, com isso, que se pretende equalizar a divisão sexual nos cursos hegemonicamente predominadas pelo público masculino.

A pertinência da discussão a respeito do tema se dá em razão da ampliação das políticas de ação afirmativa na esfera pública, como se observa nas instituições federais de ensino, no serviço público e no legislativo. Nesse sentido, destacam-se a Lei n. 12.711/12, que reserva vagas das instituições federais de ensino superior, técnico e médio para estudantes pretos, pardos, indígenas e PCDs, a Lei n. 12.990/14 que prevê a reserva de 20% das vagas para pessoas pretas e pardas no serviço por meio de aprovação em concurso público federal e a Portaria Normativa n. 13, de 11 maio de 2016 que prevê políticas de ação afirmativa para pretos, pardos, indígenas e PCDs terem acesso aos cursos *stricto sensu*. Embora não seja objeto de estudo nessa discussão, é importante citar a Lei n. 9.504/97, alterada nos anos de 2007 e 2009, que reservou 30% das vagas para mulheres no cenário político-legislativo.

Acerca da discussão teórica em torno da ação afirmativa, convém destacar que ela é internacional e envolve países como Europa, EUA e Índia. Seu conceito também é abrangente e não se esgota em uma única definição. Os termos utilizados para defini-la versam em torno da discriminação positiva e ação afirmativa, e verificou-se que não há

consenso entre os autores acerca de tais conceitos. Por isso, buscam diferenciá-los, apresentando um pensamento dual. O primeiro termo tem origem na Europa e tenta reparar desigualdades verificadas em grupos vulneráveis, possuindo caráter legítimo, objetivo, temporário e transitório. O segundo tem gênese norte-americana e se destaca por ser estatal e normativa, sendo considerado motor da igualdade material (MOEHLECKE, 2002). Neste trabalho, adotaremos ambos os conceitos pelo fato de o Brasil ter se utilizado dos dois ideais acima, e adotaremos o conceito de ação afirmativa definido pela autora,

ação afirmativa como uma ação reparatória/compensatória e/ou preventiva, que busca corrigir uma situação de discriminação e desigualdade infringida a certos grupos no passado, presente ou futuro, através da valorização social, econômica, política e/ou cultural desses grupos, durante um período limitado. A ênfase em um ou mais desses aspectos dependerá do grupo visado e do contexto histórico e social (MOEHLECKE, 2002, p. 203).

Para aprofundar a discussão, torna-se importante compreender que “ação afirmativa engloba um conjunto de programas e políticas que buscam aumentar a representação de grupos historicamente sub-representados em instituições de ensino, instituições públicas e instituições privadas” (GILENS; SNIDERMAN; KUKLINSKI, 1998, apud BURLE; TURGEON, 2020, p. 284). Nessa direção, Artes (2015) procura afirmar a importância das políticas de ação afirmativa aos grupos sub-representados.

A partir de tal entendimento, compreende-se a importância de se discutir não apenas acerca de cotas raciais, enquanto ação afirmativa, mas políticas que incluam o grupo sub-representado, como é o caso mulheres negras, não enquanto definição por sexo ou condição binária, mas considerando a identidade de gênero afirmada pela população LGBTQIA+.

A esse respeito, Ávila e Souza (2017) provocam um debate acerca da ação afirmativa de modo a indagar se elas seriam a melhor alternativa para se alcançar a equidade e a justiça social. Quanto a isso, resgatam o verdadeiro sentido igualdade, prevista na Constituição Federal de 1988, e defendem a ideia que o texto trata de igualdade formal, e não material, por isso é dotada de subjetividade. Dito isso, convém discorrer sobre os conceitos de raça e gênero e como eles se inserem na temática sobre ação afirmativa.

Ao tratar da gênese das ações afirmativas no Brasil, Lima (2018) discorre sobre igualdade e resgata o texto constitucional. Nesse ínterim, a autora ratifica que o conceito acima visa a assegurar a dignidade da pessoa humana e o tratamento isonômico, sem que haja discriminações. É nesse contexto que a autora nos leva a uma reflexão sobre a formação sócio-histórica do país de modo a considerar os grupos, até então, excluídos, discriminados e vulnerabilizados por suas condições de raça, gênero e classe social.

Como bem coloca a autora, a adoção de uma postura valorativa, ética e firmada constitucionalmente nos preceitos republicanos e democráticos, devendo alcançar o arcabouço jurídico e político de modo a se propor uma reparação ou uma compensação em razão da subjetiva, injustificada, injusta e ilegítima discriminação. Considerar esses fatores é adotar a discriminação positiva, sobre o que se entende: tratar os opostos de forma diferente. Tratar opostos de forma semelhante não é igualdade, é discriminação negativa. Igualdade prevalece quando se tem iguais.

Sacchet (2012) ratifica que a ideia de igualdade verificada na Carta Magna se trata de uma igualdade formal, e não igualdade de fato. Rejeitar essa observação contribui para a manutenção do *status quo* e para o desequilíbrio de poder entre cidadãos. Ignorar tal fato significa ainda invisibilizar as demandas de grupos sociais historicamente negligenciados, vulnerabilizados e excluídos por condições de raça, gênero e classe. Portanto, propõe-se que sejam adotadas políticas democráticas e não liberais para que se promova a justiça social e a igualdade.

Gonzalez (2010) aponta os discursos de reivindicações acerca da sexualidade, gênero, etnia e raça e, visando à emancipação desses grupos cuja representação nos espaços de poder e decisão é mínima, propõe a redistribuição da riqueza e do poder. Do contrário, prevalecerá a subordinação e a injustiça social em detrimento da participação igualitária.

Lima (2018) considera que, ainda que se adote critérios aparentemente neutros no tratamento inicial de modo a promover a isonomia de grupos específicos e vulnerabilizados, haverá desigualdade de resultados. Nem mesmo uma premissa normativa adotada tardiamente seria suficiente para reverter o quadro social que retrata toda a nossa história. A autora ainda ressalta que as políticas de ação afirmativa são transitórias e temporárias, pois visam a (re)estabelecer a igualdade e a (re)equilibrar as diferenças ainda que seja pela discriminação (positiva), até que se alcance o máximo possível patamar de igualdade material nas questões sociais, culturais, econômicas ou jurídicas, visto que, historicamente, determinados grupos foram e ainda estão prejudicados. Minimizar esse fato não apaga a história. A ideia que a autora procura passar é que não se pode usufruir o direito de ser igual quando se tem diferentes. Temos que descaracterizar as diferenças que nos tornam desiguais. Desse modo, entende-se que além de se promover a inclusão social, confere-se à constituição o verdadeiro sentido de igualdade, à luz da democratização do acesso.

Albernaz e Azevêdo (2011) dão sua contribuição a respeito da temática e trazem à memória, ainda que de forma breve, o contexto Brasil colônia e a condição do negro

escravizado até a República. Discorrem ainda sobre a importância dos movimentos sociais na luta por direitos, democracia e políticas públicas, ganhando visibilidade no Estado, fazendo-o pensar em ações que visassem a redução de tamanhas desigualdades a partir de ações afirmativas.

Ainda sobre ações afirmativas, Feres Júnior e Campos (2013) discorrem, segundo Gomes (2001); Feres Júnior (2004); e Weisskopf (2004), que se tratam de políticas retributivas (pública ou privada) direcionadas a determinado segmento sub-representado em uma instituição ou função de modo a promover a justiça social, a reparação e a diversidade.

Em relação ao grupo minoritário, como exemplo de política de ação afirmativa, Amélia Artes e Flúvia Rosemberg foram uma das responsáveis por gerir um programa de ação afirmativa internacional de bolsas de pós-graduação no Brasil financiado pela Fundação Ford (IFP), destinado principalmente à população negra e indígena naturais do Norte, Nordeste e Centro-Oeste, bem como oriundas de famílias de baixo poder aquisitivo e educacional e 50% de mulheres. No total, foram ofertadas 8.722 bolsas e 86,3% de bolsistas se titularam até 2014. Dentre as áreas do saber que mais se destacaram, tem-se Educação, Ciências Sociais, Sociologia, Antropologia, Artes e Cultura (ARTES, 2015). Ambas as pesquisadoras desempenharam suas funções na FCC entre 2001 a 2013 e em 2011 iniciaram o projeto Equidade na Pós-Graduação, que apoiava 12 universidades a implementarem ações afirmativas em seus cursos, incluindo a UFBA e a UFMG.

O conflito de ideias existente é quanto ao reconhecimento e legitimidade da ação afirmativa. Certos doutrinadores entendem que ela é um dispositivo jurídico que viola direitos, enquanto outros, os quais são majoritários, entendem-na como instrumento de viabilização da igualdade material e da inclusão social (LIMA, 2018).

Na mesma direção de Feres Júnior (2013), Gonzalez (2010) procura adotar uma política de redistribuição em detrimento da política de reconhecimento e destaca os trabalhos analíticos de Rawls e Dworkin acerca das teorias de justiça distributiva como propulsoras da igualdade e da democracia. A autora aprofunda o debate ao trazer para a discussão as categorias gênero e classe e o modelo redistributivo e considera ser o androcentrismo o responsável pela maior injustiça de gênero. Nesse sentido, a autora expõe que,

Tomando el género como referente de colectividad bivalente que justifica su modelo de redistribución y reconocimiento, la autora señala que presenta dimensiones político-económicas, ya que estructura la división fundamental entre trabajo “productivo” pagado y el trabajo “reproductivo” no pagado. A las mujeres se les asigna la responsabilidad del trabajo reproductivo. En esta misma línea de género

también se estructura la división entre trabajo bien pagado y profesional, dominado por los hombres, y el trabajo manufacturado y mal pagado, atribuido a las mujeres. Este aspecto representa modos específicos de explotación y hace de la injusticia de género una injusticia distributiva, que requiere una transformación política y económica para eliminar la explotación, la marginación y la privación económica de las mujeres, producto esta de la estructura de género reinante en la distribución económica de la sociedad actual (GONZALEZ, 2010, p. 71-72).

Gonzalez (2010) oferece como alternativa de superação a recusa da política de reconhecimento e a adoção de uma política redistributiva para que se possa alcançar a justiça social, a participação social, a democracia e a igualdade.

No que diz respeito à importância de se pensar em políticas de ação afirmativa voltadas a questões de raça, gênero, classe, PCD, dentre outros visando ao acesso, à permanência, à formação universitária, às condições para o exercício da docência superior e ao fomento da pesquisa, trouxemos a pesquisa realizada por Ferraro (2009) que, com base nos dados do Censo 2000⁸, apontou que ao longo do século XX houve relevante evolução nos níveis de educação tanto para as mulheres brancas quanto para as mulheres negras, deixando de ocupar um espaço de inferioridade na relação com homens brancos e negros, visto que antes ocupavam o segundo e quarto lugar na pirâmide, respectivamente. As mulheres, então, passaram a ocupar a primeira posição quando brancas e a terceira posição quando negras naquele Censo. Nas décadas de 1970/80, o nível de ensino das mulheres negras e homens brancos se equiparou, e a tendência é que mulheres negras ultrapassem os homens brancos, o que indica que as mulheres, com destaque às negras, historicamente, estiveram na base da pirâmide. E ainda que a tendência caminhe para a inversão desse quadro nas últimas décadas, há indicativos de que esta sociedade racista, machista, sexista e patriarcal torne as chances de ascensão, daquele grupo gênero-racial, quando não remotas, lentas. Entretanto, destacando a relevância de tais dados, a possível inversão da pirâmide põe em xeque as teorias “científicas” misóginas, sexistas e racistas que colocaram mulheres e negras às margens em virtude de sua raça e gênero, sob a justificativa de limitação cognitiva, afastando-as, por séculos, do ensino, do trabalho, da política, dentre outros espaços.

Na educação, a obtenção de dados que estratificassem cor-raça só se tornou possível a partir de 2004, quando da parceria entre MEC, pesquisadores, Movimento Negro e instituições governamentais de direitos humanos, buscou-se apresentar informações sobre a realidade dos estudantes negros matriculados no sistema de ensino brasileiro

⁸ Tendo por base o Censo de 2000, Ferraro (2009) aborda os dados considerando sexo e não gênero. Portanto, a abordagem trazida pelo autor não se aprofunda à discussão de gênero pelo fato de as pesquisas pelo IBGE ainda se concentrarem no conceito binário.

abordando o quesito cor/raça no questionário do censo escolar, que já contava com o quesito sexo na zona rural e condição para PCDs. De acordo com a CEPESC (2011), tais informações tornaram-se obrigatórias da educação básica à superior dos sistemas de ensino público ou privado. Como consequência, “a coleta de informações por cor passou a funcionar como mais uma ferramenta na definição de políticas de promoção da igualdade e de melhoria da qualidade para as políticas públicas, como a adoção de sistemas de cotas” (p. 125).

A pesquisadora do IPEA Tatiana Dias Silva emitiu nota técnica publicada em 2021 em que mostra que negros são mais presentes em cargos municipais e desempenham, frequentemente, atividades voltadas à implementação de políticas públicas, e seus salários são menores. No que se refere à docência universitária o Censo da Educação Superior publicou que eram 15,2% professores negros em 2014. Tímido aumento se percebeu quatro anos depois, em 2018, totalizava-se 16,4% desse grupo racial de profissionais. Tais dados revelam que, na docência, a representatividade de professores (as) negros (as) ainda é reduzida, o que torna distante a igualdade, a democracia e a diversidade no ensino, o que contribui para que as instituições reproduzam o padrão perpetuado na sociedade brasileira no que se refere à categoria raça.

Em relação à renda, relatório do IBGE de 2019 trouxe dados referentes a 2016 em que se constatou que, entre os 10% mais pobres da população brasileira, 78,5% são negros e 20,8% são brancos. No outro ponto destaca-se a inversão absoluta desses dados, desta vez, entre os 10% dos mais ricos, sendo eles 72,9% brancos e 24,8% negros.

Convém destacar aqui a Lei n. 12.711/12. Sobre ela, em relação ao ensino superior e considerando que dados raciais só começaram a ser registrados no Brasil em 2017 pela CAPES, revelou-se que deste ano a 2019, mais de 50% dos (as) doutores (as) titular (es) em instituições de ensino superior públicas e privadas não informou raça/cor, embora o número de subnotificação venha caindo. Dos que informaram em 2017, 79,17% se autodeclararam brancos; 14,82% como pardos; 3,95% se identificaram como pretos; 1,71% amarelos; e 0,35% indígenas. Já em 2019, do grupo que forneceu dados étnico-raciais, verificou-se que 74,76% são brancos; 18,77% pardos; 4,62 se autodeclararam pretos; 1,60 amarelos; e 0,25% indígenas.

Em relação aos títulos de mestre e doutores de instituições públicas e privadas de ensino superior em 2020, 44,91% não declararam ou não informaram os dados étnico-raciais. Dentre os que se autodeclararam, 69,83% são brancos; 22,45% são pardos; 6,22% pretos; 1,15 amarelos; e 0,35 indígenas. A partir desses dados, nota-se pequena redução

no número de detentores do título de mestrado e de doutorado que se autodeclararam pessoas amarelas e brancas, ao passo em que se percebe o aumento de pessoas pardas nos últimos anos, sendo considerado o grupo étnico-racial que mais cresceu, aproximadamente 4% ao ano. Já o número de pessoas pretas, esse percentual não chegou a 2%.

Observa-se que mesmo com a Lei n. 12.990/14, não foi suficiente para reduzir as desigualdades raciais existentes entre a população branca e não branca na docência. Denota-se que tais dados também estejam intrinsecamente ligados ao baixo número de pessoas negras que possuem o título de docentes, o que leva a uma reflexão acerca da não obrigatoriedade dos programas de pós-graduação de instituições de ensino federais implementarem políticas de ação afirmativa de cunho étnico-racial para ingresso nos cursos stricto sensu com a Portaria nº 13/16.

Diante dessa realidade apresentada, torna-se emergente pensar na efetivação das políticas de ação afirmativa. Nesse ínterim, o CNE/CP 03/2004 apresenta as bases que legitimam tais políticas, a começar (1) pela reparação, (2) pelo reconhecimento e (3) pela valorização da história, da cultura, da estética, da identidade, dentre outras características de descendência africana que identificam a população negra. Trata-se de (1) adotar medidas concretas que visem ao combate ao racismo e todas as suas formas de discriminação de modo a ressarcir “os descendentes de africanos negros, dos danos psicológicos, materiais, sociais, políticos e educacionais sofridos sob o regime escravista”; (2) promover “justiça e iguais direitos sociais, civis, culturais e econômicos, bem como valorização da diversidade daquilo que distingue os negros dos outros grupos que compõem a população brasileira”; e (3) valorizar o patrimônio histórico-cultural afro-brasileiro, suas lutas, resistências, competências, conhecimentos e diversidade. (p.3-4). Tal necessidade se justifica também quando passamos a conhecer a situação da população negra no país, com maior destaque no ensino e no mercado de trabalho, como veremos no próximo capítulo.

3 ENSINO E MERCADO DE TRABALHO: A SITUAÇÃO DA POPULAÇÃO NEGRA NO BRASIL, COM DESTAQUE AOS ESTADOS DA BAHIA, MINAS GERAIS E RIO DE JANEIRO.

Antes de dar início à discussão acerca da situação da população negra no ensino e no mercado de trabalho nos respectivos estados, bem como a sua ocupação, torna-se relevante também apresentar os dados estatísticos daquele grupo racial no país de modo a evidenciar que a população negra no ensino e no mercado de trabalho segue em situação precária não só nos três estados apontados, mas a dimensão da desigualdade toma proporções alarmantes em todo o Brasil.

Como apontado no capítulo anterior, os dados da população negra no Brasil apresentam os piores resultados, e nem mesmo as legislações específicas para promover a igualdade racial nos diferentes espaços, como na educação, através da Lei n. 12.711/12 e da Portaria nº. 13/16 do MEC, e no mercado de trabalho, com a Lei n. 14.990/14, foram suficientes para reverter esse quadro.

De modo a corroborar com essa informação, o Instituto Ethos, em cooperação com o Banco Interamericano de Desenvolvimento, vem realizando pesquisas e divulgando dados acerca do *Perfil social, racial e de gênero das maiores 500 empresas do Brasil e suas ações afirmativas*⁹ de modo a retratar o perfil dos funcionários e dirigentes considerando, inclusive, aspectos escolares, dentre outros. Importante frisar que as pesquisas ocorreram entre 2003 e 2015 e a região sudeste foi a que concentrou o maior número de empresas participantes (57,3% neste último ano), sendo seguida das regiões sul (21,4%), centro-oeste (9,4%), nordeste (8,5%) e norte (3,4%).

Acerca dos indicadores, daremos destaque aos cargos de Conselho Diretor, Quadro Executivo, Gerência, Supervisão e Quadro funcional. No que tange ao perfil, nos ativemos ao sexo, visto que o questionário seguiu o padrão binário existente como masculino e feminino, à cor/raça segundo a definição do IBGE, à renda e à escolaridade. Observamos ainda que os dados correspondem à última pesquisa realizada em 2015. Como resultado da pesquisa do Instituto Ethos, verifica-se o predomínio do homem branco nos postos de direção e chefia, e que o número de empresas que aderem a políticas de ação afirmativa visando reduzir as desigualdades sociais no seu interior ainda é pouco expressivo e está

⁹ Na última edição, publicada em 2016, das 500 empresas contatadas, 117 responderam parcialmente à pesquisa e apenas 27 responderam-na completamente. Também nesta última edição, das 117 empresas, a maior correspondência ocorreu no setor da indústria (52,1%), seguida dos setores de serviços, de comércio e de produtos agrícolas, representando 26,6%, 17,2%, 13,7%, respectivamente.

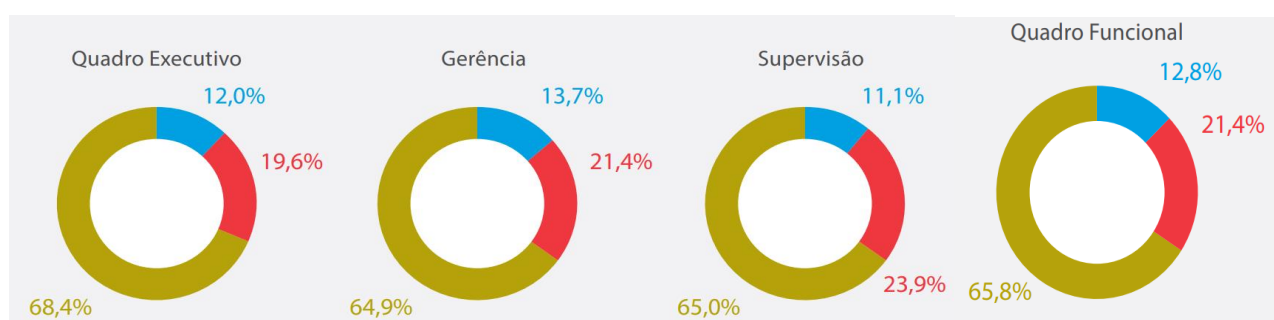
abaixo de 40% no que corresponde ao gênero, e em média 20% no que corresponde à raça, de acordo com Instituto ETHOS (2016), como se verifica abaixo.

GRÁFICO 1 – Políticas de ação afirmativa de sexo.

COM RELAÇÃO A MEDIDAS PARA INCENTIVAR E AMPLIAR A PRESENÇA DE MULHERES NOS SEGUINTE NÍVEIS HIERÁRQUICOS, SUA EMPRESA TEM:

- POLÍTICAS COM METAS E AÇÕES PLANEJADAS
- AÇÕES PONTUAIS
- NÃO POSSUI MEDIDAS PARA INCENTIVAR E AMPLIAR A PRESENÇA DE MULHERES

Fonte: Instituto ETHOS (2016).

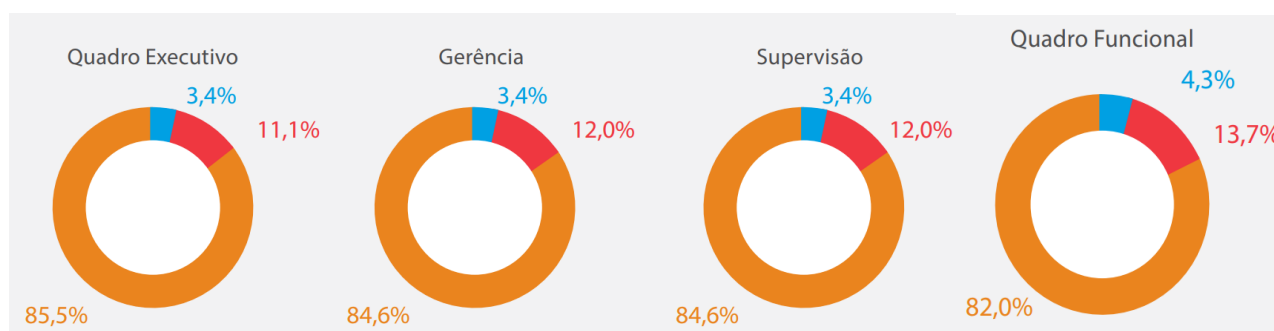


Fonte: Instituto ETHOS (2016).

GRÁFICO 2 – Políticas de ação afirmativa de raça.

COM RELAÇÃO A MEDIDAS PARA INCENTIVAR E AMPLIAR A PRESENÇA DE NEGROS NOS SEGUINTE NÍVEIS HIERÁRQUICOS, SUA EMPRESA POSSUI:

- POLÍTICAS COM METAS E AÇÕES PLANEJADAS
- AÇÕES PONTUAIS
- NÃO POSSUI MEDIDAS PARA INCENTIVAR E AMPLIAR A PRESENÇA DE NEGROS



Fonte: Instituto ETHOS (2016).

Como se pode perceber, no mercado de trabalho, são raras as políticas de ação afirmativas visando promover a equidade de raça, principalmente, e de gênero. E em ambos os casos, no quadro executivo, tal percentual se apresenta inferior aos níveis hierárquicos

mais baixos.

TABELA 1 – Número de funcionários que responderam ao questionário por sexo (%).

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS DAS EMPRESAS QUE RESPONDERAM
A TODO O QUESTIONÁRIO

	HOMENS	MULHERES	TOTAL	DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR SEXO (%)	
				HOMENS	MULHERES
Conselho	89	11	100		
Quadro Executivo	482	76	558		
Gerência	4.585	2.086	6.671		
Supervisão	23.553	14.945	38.498		
Quadro Funcional	173.228	95.173	268.401		
Trainees	1.823	1.352	3.175		
Estagiários	2.843	4.077	6.920		
Aprendizes	3.413	4.330	7.743		
TOTAL	210.016	122.050	332.066		
Conselho de Administração				89,0	11,0
Quadro Executivo				86,4	13,6
Gerência				68,7	31,3
Supervisão				61,2	38,8
Quadro Funcional				64,5	35,5
Trainees				57,4	42,6
Estagiários				41,1	58,9
Aprendizes				44,1	55,9

Fonte: Instituto ETHOS (2016).

Diante do que se pode identificar a partir da tabela acima, a sub-representatividade das mulheres é predominante nos casos analisados neste trabalho (direção, chefia e funcional), o que reflete no número de pessoas respondentes, considerando o sexo. Não obstante, causa estranheza tamanho percentual feminino se considerado que 51,1% da população brasileira são mulheres (IBGE, 2021).

TABELA 2: Distribuição do pessoal por cor ou raça (%).

DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR COR OU RAÇA (%)

	BRANCOS	TOTAL NEGROS	PRETOS	PARDOS	AMARELOS	INDÍGENAS
Conselho de Administração	95,1	4,9	0,0	4,9	0,0	0,0
Quadro Executivo	94,2	4,7	0,5	4,2	1,1	0,0
Gerência	90,1	6,3	0,6	5,7	3,5	0,1
Supervisão	72,2	25,9	3,6	22,3	1,8	0,1
Quadro Funcional	62,8	35,7	7,0	28,7	1,3	0,2
Trainees	41,3	58,2	2,5	55,7	0,5	0,0
Estagiários	69,0	28,8	4,4	24,4	2,0	0,2
Aprendizes	41,6	57,5	12,2	45,3	0,5	0,4

Fonte: Instituto ETHOS (2016).

No que se refere à cor/raça, o número de funcionários também aponta para uma drástica sub-representatividade, visto que a população autodeclarada negra no país corresponde a 55,8% (IBGE, 2022).

Como justificativa, poder-se-ia pensar em uma suposta desqualificação escolar que acomete as mulheres. Entretanto, estudos indicam que são elas quem possuem maior nível de estudo, se comparado aos homens. E ainda assim não se percebe como suficiente para

que possam assumir postos mais elevados no mercado de trabalho. É o que indicam os dados abaixo quando se destaca o percentual de homens e mulheres com diploma de nível superior e pós-graduados(as) a nível lato sensu e stricto sensu¹⁰.

“[...] elas estão sempre à frente, embora com participação cada vez menor no total de funcionários; o que confirma não só o maior grau de instrução das mulheres brasileiras, como também a dificuldade que têm para ascender, apesar de uma melhor formação” (INSTITUTO ETHOS, 2016, p. 38).

TABELA 3 – Distribuição do pessoal por escolaridade.

DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR ESCOLARIDADE (%)

NÍVEL HIERÁRQUICO	SEXO	ENSINO SUPERIOR	PÓS/MESTRADO	DOUTORADO/PÓS
Conselho	Homens	75,68	20,27	-
	Mulheres	80,00	20,00	-
Quadro Executivo	Homens	52,04	42,04	1,23
	Mulheres	52,38	46,44	-
Gerência	Homens	56,04	38,78	0,99
	Mulheres	51,94	44,26	1,15
Supervisão	Homens	49,55	14,93	0,14
	Mulheres	58,64	21,74	0,06
Quadro Funcional	Homens	24,64	3,65	0,04
	Mulheres	43,71	8,42	0,02

Fonte: Instituto ETHOS (2016).

A fim de corroborar com os dados apresentados acima, trouxemos informações não comparativas, mas que demonstram que a desigualdade entre homens e mulheres negros (as) e não negros (as) independe do nível de instrução e, além de persistir, perpetua-se, conforme apontado pelo DIEESE (2022). Ademais, aprofunda-se com os efeitos da covid-19, principalmente no que tange às mulheres negras (FILLETE, GORAYEB, CARDOSO DE MELO, 2021; DIEESE, 2022).

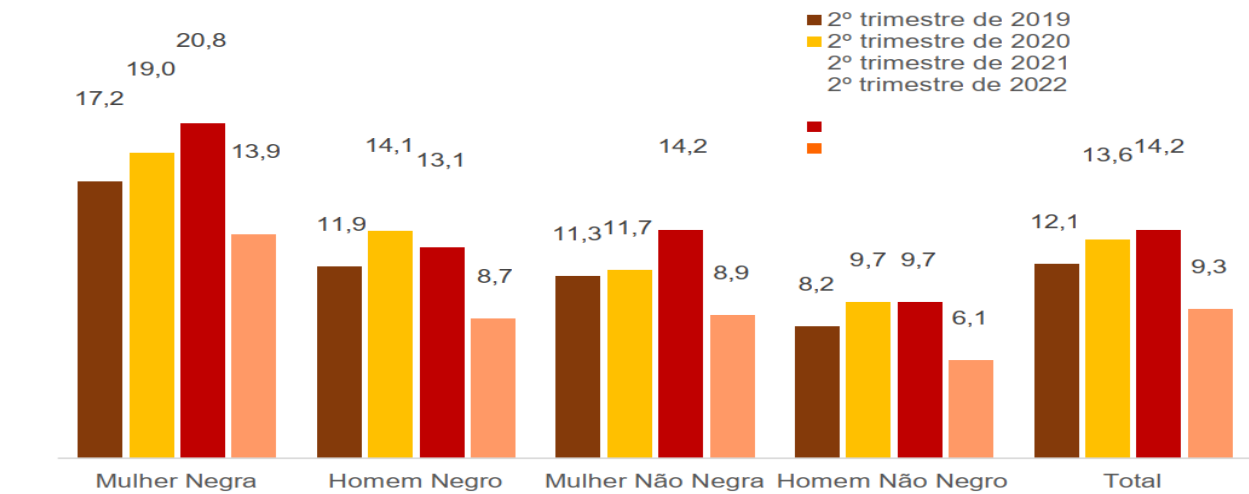
Abordamos ainda dados pertinentes à taxa de desocupação, de acordo com o DIEESE (2022), visto que, somente a partir de 2022 é que se vem apresentando pequenas melhorias para a mulher negra. Contudo, o cenário não é para comemoração, haja vista que, num novo ápice pandêmico da covid-19, as mulheres negras tendem a permanecer como as mais afetadas no que diz respeito ao acesso e à permanência no mercado de trabalho.

GRÁFICO 3 – Taxa de desocupação, cargos e renda por raça e sexo no Brasil (2019-2022).

¹⁰ Apenas os níveis de instrução de ensino superior foram destacados na tabela que veio na sequência. Desse modo, alguns dados não atingiram 100%.

Taxa de desocupação por raça/cor e sexo

Brasil – 2º trimestre de 2019, 2020, 2021 e 2022 (em %)



Fonte: IBGE, PnadC

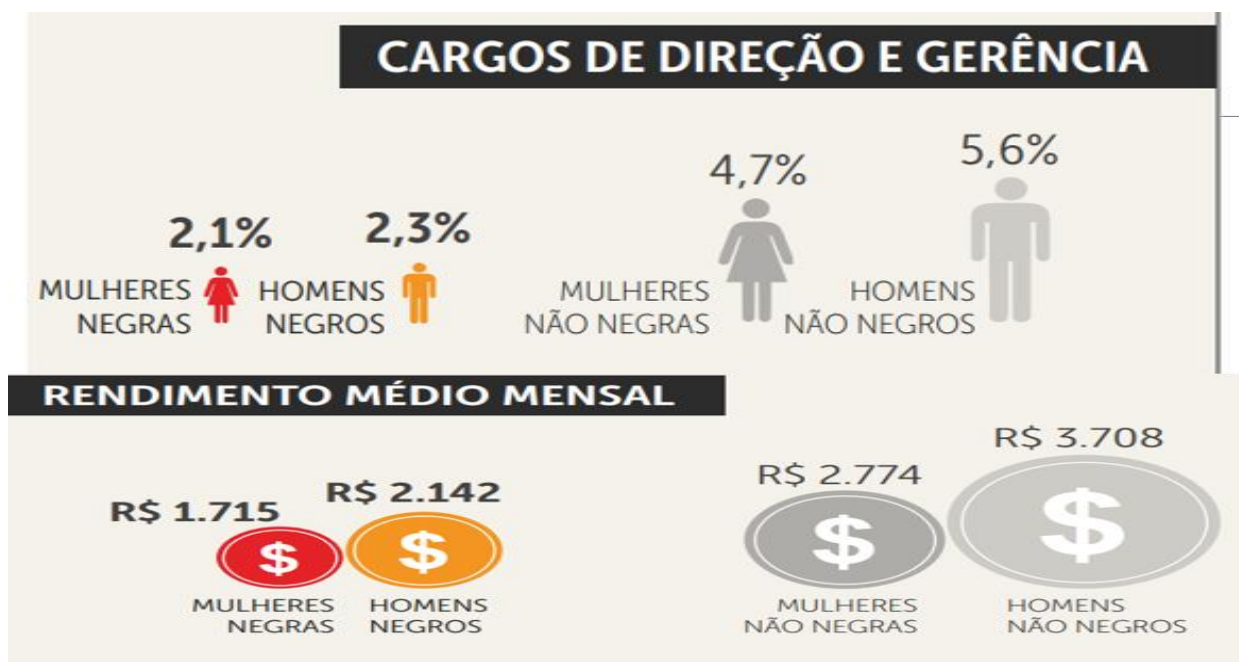
Elaboração: DIEESE

Obs.: Negros = Pretos + Pardos; Não Negros = Brancos + Amarelos + Indígenas

Fonte: DIEESE (2022).

Acerca da alta taxa de desocupação no mercado de trabalho, os dados abaixo apontam para a sub-representatividade das mulheres negras em cargos de direção e chefia. E em consequência, seus salários também são afetados, o que as mantém na base.

GRÁFICO 4 – Cargos de direção, gerência e salários por raça e sexo no Brasil em 2022.



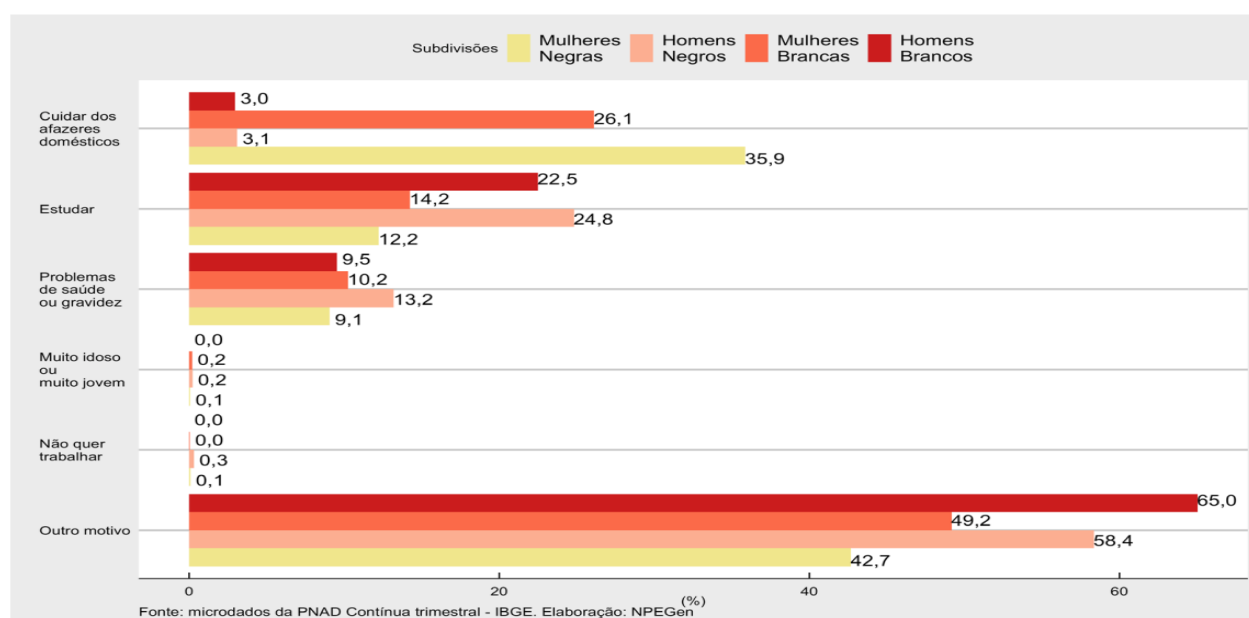
DIEESE, 2022.

Como se pode observar, esse grupo sub-representado por critérios de raça e de sexo sofre impactos no mercado de trabalho, o que também reflete em seu salário, conforme dados colhidos no 2º trimestre de 2022.

Outro dado que se apresenta como importante a título de informação, e não de comparação, que pretende-se apontar são os motivos que indicam as causas para a indisponibilidade de mulheres negras acessarem e se manterem inseridas no mercado de trabalho.

GRÁFICO 5 – Brasil: motivos para a indisponibilidade no mercado de trabalho por sexo e raça (4º trimestre/2020).

Gráfico 2 – Brasil: Motivos para a indisponibilidade (em participação percentual) – 4º trimestre de 2020



Fonte: PNAD (2020).

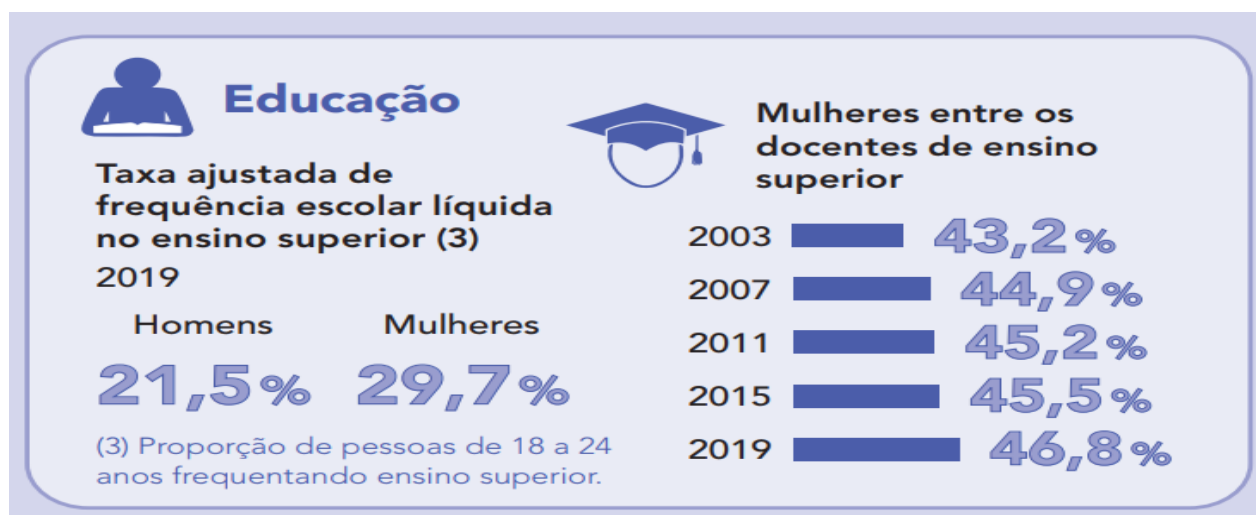
Partindo de tais elementos, pode-se inferir que a hipótese inicialmente apresentada neste trabalho tende a se confirmar. A esse respeito, tem-se que por questões de raça, de gênero e de classe, as mulheres negras são a minoria entre pós-graduando e na docência, e que tal razão implica fatores como o racismo estrutural, institucional e individual, o patriarcado e os papéis socialmente construídos na divisão sexual do trabalho doméstico ao retratar que às mulheres negras são atribuídas responsabilidades com os cuidados e afazeres domésticos, representando 35,9%, enquanto 26,1% as mulheres brancas dedicam seu tempo às mesmas atividades. E apenas 3,1% dos homens negros e 3% dos homens brancos se incumbem de tais funções. Consequentemente, para se dedicar aos estudos, as mulheres negras são as que dispõem de menor tempo, permanecendo na base da

pirâmide (12,2), estando no topo os homens negros (24,8%). Nesse ínterim, encontram-se as mulheres e homens brancas (os), representando 14,2% e 22,5%, respectivamente.

Diante desses dados, observa-se que ser mulher em nossa sociedade machista, sexista e patriarcal é desvantajoso, ser mulher e negra então, torna-se opressor. Contudo, o fator predominante da indisponibilidade foi respondido como “outros motivos”, do que se deduz que esteja associado à pandemia da covid-19, conforme apontam as autoras Fillete, Gorayeb, Cardoso de Melo (2021).

Não obstante, no ensino, visando ao exercício da docência, os dados não se mostram diferentes e apontam que a desigualdade se apresenta da mesma forma.

GRÁFICO 6 – Mulheres entre os docentes de ensino superior no Brasil entre 2003-2019.



Fonte: IBGE (2021).

Ainda que as mulheres estejam à frente dos homens no que diz respeito ao nível de educação superior e represente 51,1% da população do país (IBGE, 2021), elas não são a maioria na docência e tendem a demorar mais de uma década para se tornarem a metade se mantido o mesmo ritmo de 2003 a 2019.

A respeito da educação, com base no Censo de 2000, Ferraro (2009) evidencia que a pirâmide acerca do nível educacional entre mulheres e homens brancas (os) da Bahia e do Rio de Janeiro se equiparam, mas que as mulheres tendem a igualar e a ultrapassar os homens ao longo dos anos. Contudo, fica posto que no Rio de Janeiro as médias de anos de estudo por sexo e cor/raça são superiores, havendo certa aproximação dos níveis educacionais de homens e mulheres brancos (as) da Bahia a homens e mulheres negras (as) do Rio de Janeiro. Em síntese, em ambos os estados, observa-se profunda mudança

no corpo de alunos, antes predominantemente masculino, no decorrer dos anos, dando destaque à participação feminina naqueles espaços.

Trabalha-se com a hipótese de que o que faz a diferença em favor das mulheres em termos de educação escolar no Brasil é o impulso diferenciado mais vigoroso que de longa data vem distinguindo o movimento das mulheres em busca de escolarização, e que no longo prazo produziu os efeitos que só mais tarde foram identificados e que hoje surpreendem (FERRARO, 2009, p. 826).

No que tange à questão de gênero e à formação acadêmica visando à inserção no mercado de trabalho, apresentamos uma particularidade ao estado da Bahia. De todos os titulados pela Faculdade de Medicina da Bahia ao longo de dois séculos (1812-2008), Minella (2017) aponta que 10.209 (78,8%) eram homens e 2.738 (21,2%) mulheres. Quanto às cotas raciais, tem-se mudanças consideráveis nos cursos os quais o ingresso dos candidatos (as) negros (as) era ínfimo, se comparado com a população branca mais abastada em períodos anteriores. Nesse sentido, “em cursos como Medicina, Direito e Odontologia, a representação de pessoas pretas e pardas foi visivelmente maior (Medicina 72,5%; Direito 69,7% e Odontologia 72,6%)” (UFBA, 2008, p. 20, apud MINELLA, 2017, p. 1121). Ainda de acordo com a autora,

Do ponto de vista interseccional, os resultados do levantamento sinalizam que o perfil dos/as estudantes da rede pública se caracteriza pela crescente participação das mulheres, pela presença majoritária de jovens, por uma maior diversidade de pertencimento aos estratos socioeconômicos, aliada aos avanços no quesito cor, estes últimos mais expressivos na UFBA. Na rede privada, as duas primeiras características também foram constatadas, mas há diferenças em relação às demais. Na UFBA, entre os/as 1.259 classificados/as no curso entre 2005 e 2012, para uma média de 160 vagas, a maioria foi do sexo masculino – 58,9% contra 41,1% de mulheres (p. 1117).

Embora esses dados se façam presentes, ainda são parcas as pesquisas que demonstrem o perfil racial e de gênero no ensino e no mercado de trabalho, não sendo um dos critérios abordados na admissão profissional no âmbito privado. E quando são, trata-se de autodeclaração, o que não possui caráter obrigatório. Como uma das alternativas do Instituto Ethos, a aplicação de censo naqueles espaços ocupacionais poderiam contribuir para a identificação do perfil racial e de gênero. Na mesma direção, aponta-se a percepção do CEPESC a respeito.

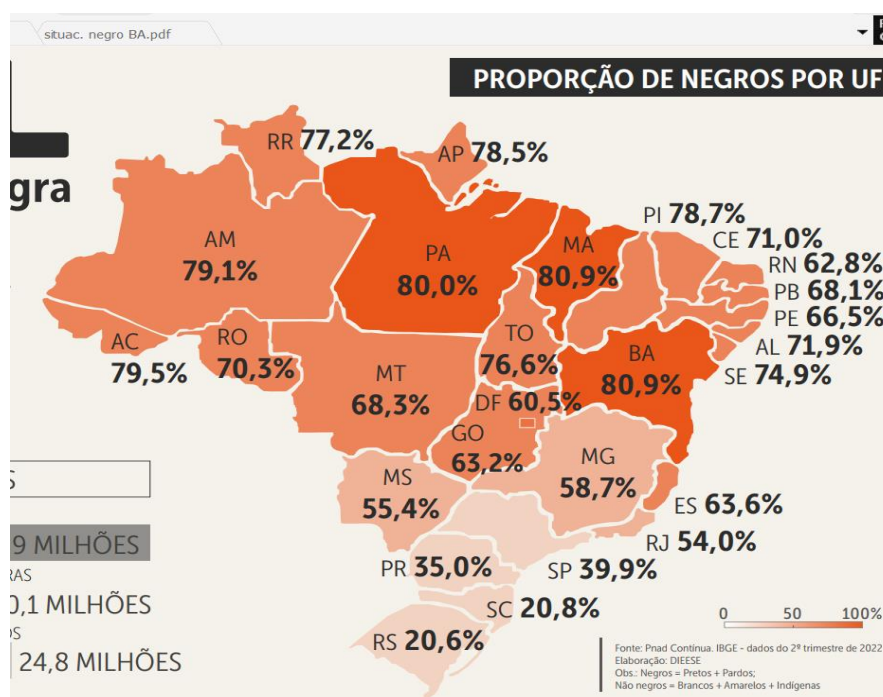
No âmbito do mercado de trabalho, o registro e análise da categoria cor/raça da mão-de-obra empregada e desempregada também constituem importante instrumento político para a percepção de práticas sociais de exclusão ou inclusão de grupos discriminados socialmente. Embora muitas das informações sobre desigualdades raciais no mercado de trabalho sejam acessíveis devido à sua coleta nas pesquisas demográficas (Censos e PNADS) e específicas sobre emprego, não há informação disponível sobre a cor em registros administrativos. A **RAIS Relatório Anual de Informação Social** passou a coletar esta informação, mas ela não é divulgada junto com o restante dos dados sobre trabalho (CEPESC, 2011, p. 125-126).

No serviço público federal, essas informações podem ser identificadas após a aprovação da Lei n. 12.990/14 que prevê a reserva de 20% das vagas para pessoas pretas e pardas no serviço por meio de aprovação em concurso público. Contudo, ainda que registradas, tais informações podem estar limitada ao quesito racial e não se estender à categoria gênero.

Araújo e Borges (2013) apresentam a desigualdade de gênero no cenário legislativo, mesmo após a sanção da Lei n. 9.504/97, como marca histórica da estrutura social brasileira e apontam a importância da Lei de Cotas (2007 e 2009), que reservou 30% das vagas para mulheres no cenário político-legislativo. Para as autoras, essa política de ação afirmativa, embora relevante e considerada positiva majoritariamente, ainda não foi capaz de alterar os percentuais que distanciam homens e mulheres daquele espaço.

Quando voltamos à população negra no Rio de Janeiro, Bahia e Minas Gerais no que se refere a sua situação no mercado de trabalho, identificamos que a desigualdade de raça e de gênero se faz presente naqueles estados, acompanhando o que se verifica no contexto nacional. A fim de destacar o percentual da população negra nos estados em questão, apresentamos os dados divulgados pelo DIEESE (2022) que corresponde ao 2º trimestre de 2022.

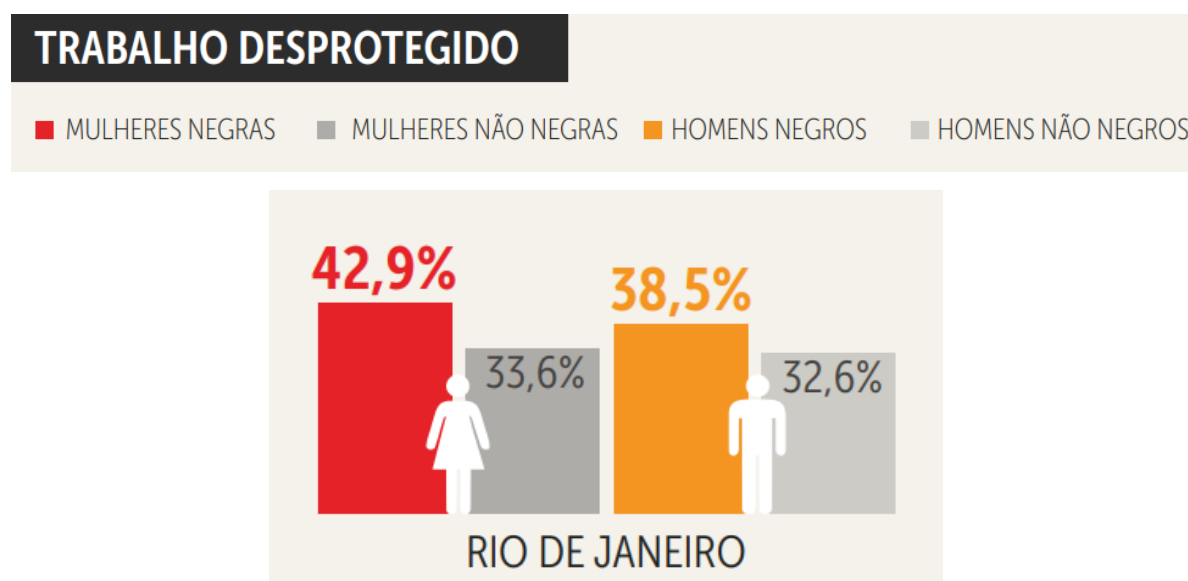
GRÁFICO 7 – Percentual da população negra por estado no Brasil em 2022.



Como se pode observar, a população negra no Rio de Janeiro e em Minas Gerais é maioria (54% e 58,7%, respectivamente). Esse percentual salta na Bahia e chega a 80,9%, a maior porcentagem do país, acompanhado do estado do Maranhão. Entretanto, essa maioria não se mostra representada no mercado de trabalho protegido (aquele com vínculos empregatícios, portanto, com direitos trabalhistas e previdenciários) daqueles estados, onde o acesso da população negra (majoritária), é inferior ao da população não negra, a minoria.

Sobre isso, a respeito do Rio de Janeiro, o cenário atual da situação da população negra no mercado de trabalho revela que significativa parcela de mulheres e homens negros (os) inseridas (os) na condição de trabalho desprotegido¹¹, estando as mulheres negras na pior condição, assim como apontado em nível nacional.

GRÁFICO 8 – Trabalho desprotegido no Rio de Janeiro por raça e sexo em 2022.



Fonte: DIEESE (2022).

Nesse ínterim, é possível observar que a questão racial se sobrepõe à questão de gênero quando o assunto é a precarização do mercado de trabalho. Tal fato revela que, se as raízes do patriarcado são prejudiciais às mulheres, a herança colonial se mostra terrível. E é nesse contexto em que estão inseridas as mulheres negras, na base da pirâmide do trabalho desprotegido.

¹¹ Trabalhador desprotegido é aquele que está empregado sem carteira assinada, autônomos que não contribuem com a Previdência Social e trabalhadores familiares auxiliares.

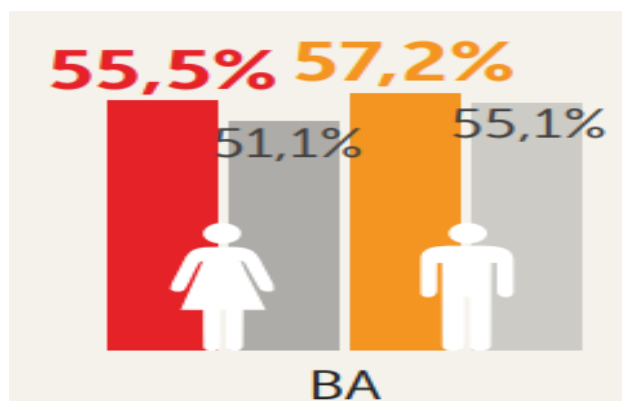
Quanto à situação da Bahia no mercado de trabalho, dados revelam que houve aumento de 87 mil postos de trabalho na Região Metropolitana de Salvador/BA (RMS/BA) entre 2009 e 2010, o que fez crescer 6,9% o número de negros(as) ocupados(as), principalmente no serviço privado, beneficiando significativamente esse grupo racial, dando destaque aos homens negros que foram inseridos em atividades de construção civil. Aumentou-se também a oferta de vagas no setor de serviços. No que se refere às mulheres negras, se comparado aos homens brancos, mulheres brancas e homens negros, tem-se o maior número de desemprego e subemprego, ocupando elas os espaços no serviço doméstico e no comércio, setor este que ampliou a carga horária e impactou consideravelmente a vida das mulheres, em geral, fenômeno que indica a discriminação e a desigualdade de raça e de gênero no mercado de trabalho. Ainda que houvesse aumento no número dos postos de trabalho e eles tenham favorecido grande parcela da população negra, esses números não foram suficientes para reverter aquele quadro. Estudos mostram que o homem não negro recebe mais do que o dobro da remuneração do que a mulher negra, estando elas atrás dos homens negros e das mulheres não negras.

Não diferente do contexto nacional, pessoas negras não ocupam posições de prestígio no mercado de trabalho na RMS/BA. Geralmente esse grupo encontra-se inserido no mercado informal de trabalho, sem salário ou renda fixa, sem vínculos empregatícios e direitos trabalhistas e previdenciários. Contudo, no período de 2009-2010, em razão do aumento de postos de trabalho que beneficiou mais a população negra do que a não negra, as remunerações se mostraram maiores entre o primeiro grupo racial. No entanto, no serviço público, onde há maiores remunerações e planos de cargos e salários, ainda é predominante o acesso pela população não negra.

Acerca dos dados da população negra no mercado de trabalho nos dias atuais, não se observa cenário diferente do contexto nacional e do Rio de Janeiro, pois a situação da população negra na Bahia também revela significativa parcela de mulheres e homens negros (os) inseridas (os) na condição de trabalho desprotegido, estando as mulheres negras na segunda pior posição e os homens negros na primeira.

GRÁFICO 9 – Trabalho desprotegido na Bahia por raça e sexo em 2022.



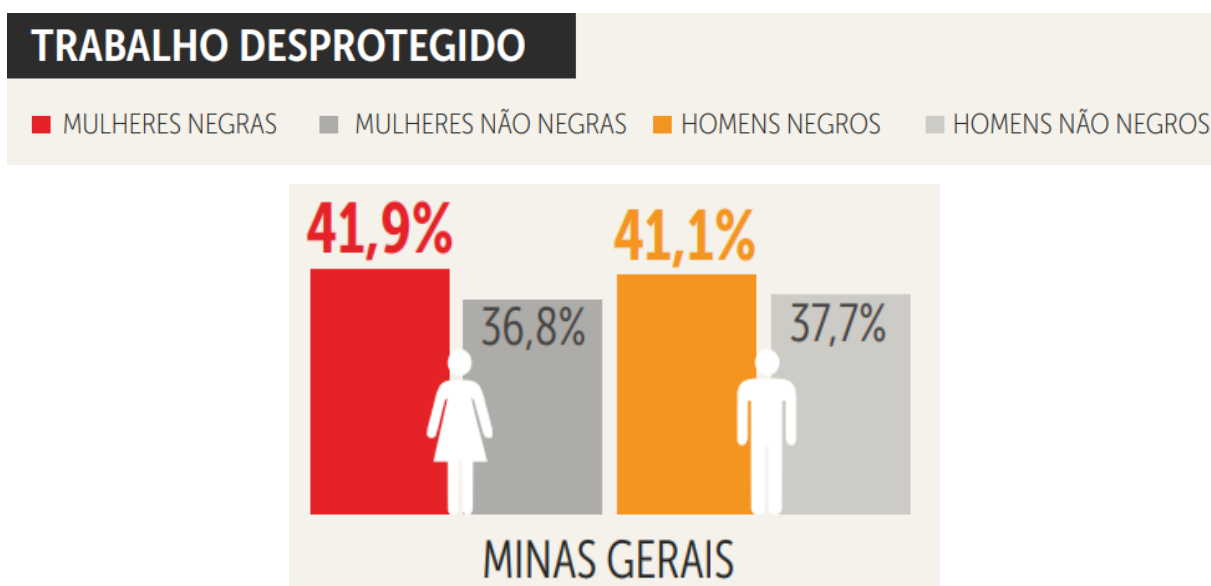


Fonte: DIEESE (2022).

Nessa direção, denota-se que as políticas de cotas raciais têm sido propulsoras da mudança do perfil étnico-racial dos nos cursos de ensino superior a nível de graduação. Em relação ao gênero, também se percebe um aumento gradativo de participação feminina. Contudo, em cursos de maior proeminência social, como aqueles apontados pela autora, ainda se via a notável predominância masculina.

A respeito do mercado de trabalho em Minas Gerais, o DIEESE também apresentou dados raciais e de gênero sobre a população no estado em relação ao trabalho desprotegido. Os números indicam que as mulheres negras, acompanhadas pelos homens negros, estão em desvantagem em comparação à posição que homens e mulheres ocupam naquele mesmo espaço.

GRÁFICO 10 – Trabalho desprotegido em Minas Gerais por raça e sexo em 2022.



Fonte: DIEESE (2022).

Como fica claro, na mesma direção nacional, bem como dos estados apontados acima, o cenário atual da situação da população negra no mercado de trabalho em Minas Gerais também revela que significativa parcela de mulheres e homens negros (os) inseridas (os) na condição de trabalho desprotegido.

A título de informação, de modo a trazer mais dados referentes nas Minas Gerais, a FJP analisou em 2019 a situação dos negros no estado e apresentou dados da PNADc do IBGE (2018) evidenciando, no que se refere à ocupação no quesito gênero, raça/cor, que

[...] homens, tanto brancos (37,9%) quanto negros (42,3%), estavam em proporção maior de emprego com carteira assinada do que as mulheres brancas (34,5%) ou negras (34,1%). Já o emprego sem carteira assinada foi mais expressivo para os homens negros (19,5%) do que para os demais grupos. O emprego doméstico remunerado ainda ocupava posição importante na vida das mulheres, já que 10,1% das mulheres brancas e 18,5% das negras tinham ocupação nesse segmento. Outro destaque foi o trabalho por conta própria (ou autônomos), grupo mais expressivo na composição do trabalho informal, que atinge tanto negros quanto brancos e apresentou incidência maior para os homens do que para as mulheres. (INFORMATIVO FJP, 2019, p. 2).

No que se refere à renda, percebe-se a profunda relação que se tem com a educação, visto que, dentre os homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras com baixa escolaridade, ensino médio ou superior completo, estas são quem recebem a menor remuneração. As mulheres brancas só se mostram melhor remuneradas na relação com os homens negros de mesma escolaridade quando atinge o ensino superior, dados que reforçam a desigualdade de gênero, acompanhando os índices nacionais.

No que tange à particularidade populacional em cada um dos três estados considerando cor, sexo, é que apresentamos as subseções abaixo a fim de identificar como se manifestam as expressões de raça, de gênero e de classe no Rio de Janeiro, na Bahia e em Minas Gerais.

3.1 A NEGRITUDE NO RIO DE JANEIRO

A fim de dar continuidade à discussão que se iniciou a nível nacional, passamos a observar as particularidades de cada estado a ser analisado neste trabalho. Desse modo, iniciando pelo Rio de Janeiro, apresentamos a insurgência do TEN, a força sindical, a luta das empregadas domésticas por direitos e o protagonismo das mulheres negras naquele movimento. O Movimento Feminista Negro e os espaços de controle social também são destacados nesta seção como forma de evidenciar a Negritude no Rio de Janeiro. Não

obstante, apresentaremos as duas faces da “Cidade Maravilhosa” e como se dá a ocupação da população negra no mercado de trabalho.

De acordo com Menezes e Filho (2007), a República Velha permitiu a articulação da classe trabalhadora e dos sindicatos. Sobre isso, os autores apontam que,

Em 1890, no Rio de Janeiro o Centro Artístico se transforma em Partido Operário; seu presidente será o Tenente José Augusto Vinhaes, líder dos operários a Estrada de Ferro Central do Brasil. O Partido Operário de Fortaleza foi também de 1890. Seu programa de reivindicações era: 8 horas de trabalho, redução das horas de trabalho de mulheres e crianças, democratização do capital e habitação higiênica, alfabetização. Reivindicavam, também, que fossem ministradas aulas noturnas aos operários.

Em 1892 se dá a realização do I Congresso Socialista do Rio de Janeiro, do qual participam 400 pessoas ocasião em que foi fundado o Partido Socialista Brasileiro (p. 23,24).

Não só no âmbito sindical, que estimulou a ativação política operária e a reivindicação de melhorias trabalhistas, moradia salubre, dentre outros, o acesso à educação também foi pleiteado em horário acessível àqueles trabalhadores. Deste modo, observa-se que a busca de oportunidades visando maior instrução era uma demanda dos trabalhadores.

De modo a conferir visibilidade à população negra no que tange ao resgate de sua cultura e história, bem como apresentá-la como protagonista, em 1944, no Rio de Janeiro, Abdias Nascimento funda o TEN, que tinha como proposta valorizar o (a) negro (a) no país, oferecendo a esse grupo racial educação, cultura e arte (NASCIMENTO, 2004). Um dos desafios a serem vencidos estava no fato de o próprio negro adotar consciência racial, pois muitos deles perderam a sua identidade devido à disseminação do modelo europeu.

A um só tempo o TEN alfabetizava seus primeiros participantes, recrutados entre operários, empregados domésticos, favelados sem profissão definida, modestos funcionários públicos – e oferecia-lhes uma nova atitude, um critério próprio que os habilitava também a ver, enxergar o espaço que ocupava o grupo afro-brasileiro no contexto nacional. Inauguramos a fase prática, oposta ao sentido acadêmico e descritivo dos referidos e equivocados estudos. Não interessava ao TEN aumentar o número de monografias e outros escritos, nem deduzir teorias, mas a transformação qualitativa da interação social entre brancos e negros (p. 211).

No ano seguinte, o TEN conseguiu um feito inédito, a apresentação de um espetáculo composto absolutamente por artistas negros no Teatro Municipal do Rio de Janeiro, com destaque a Arinda Serafim e Marina Gonçalves, empregadas domésticas e cofundadoras do TEN.

FOTOGRAFIA 16 – Arinda Serafim e Marina Gonçalves durante ensaio no TEN no Rio de Janeiro em 1945.

Cortesia Elisa Larkin Nascimento



Arinda Serafim e Marina Gonçalves, co-fundadoras do TEN, ensaiando o papel da “velha nativa” em O imperador Jones, de Eugene O’Neill, com estréia no Teatro Municipal (RJ), em 1945.

Fonte: Abdias Nascimento (2004). Imagem: autor desconhecido.

Segundo Nascimento (2004), no local, “nunca pisara um negro como intérprete ou como público” (p. 213). Tal fato gerou considerável repercussão midiática e gerou expectativas no público, no interior do próprio TEN, bem como dos críticos, que dividiram opiniões quanto à encenação. Sobre isso, é claro, não se pode deixar de verificar o discurso que marca o racismo estrutural em sua forma mais velada. Tratava-se de se apresentar o negro não por meio de personagens cômicos, como Grande Otelo, mas demonstrar que a população negra também era dotada de cultura, história e valores.

O TEN também tinha uma função social ao estabelecer espaços de discussão com vistas a combater as mais diversas formas de racismo na sociedade brasileira a fim de alcançar a justiça, a democracia, a igualdade de direitos e oportunidades a todos, independentemente da raça, origem ou cultura. De modo a articular diferentes agentes negros excluídos das políticas setoriais, o TEN promoveu o Comitê Democrático Afro-Brasileiro que tinha caráter político e reivindicatório, e estava ligado a líderes estudantis que se reuniam na sede da UNE.

Reconhecido por sua politização e organização, o TEN promoveu a Convenção Nacional do Negro (1945 e 1946) e teve participação na elaboração da Constituição de 1946 com a proposta de, segundo Nascimento (2004, p. 222) “inserir a discriminação racial como crime de lesa-pátria, com uma série de medidas práticas em prol de sua eliminação”, o que deu origem à Lei Afonso Arinos.

Conhecida pela sua “negritude”, convém destacar a relevância do TEN na

importação da palavra. Senegal havia se tornado independente e em Dacar, sua capital, ocorreu um movimento político-estético organizado por três poetas, dentre eles, o presidente de Senegal. Tal movimento ganhou o nome de “negritude”, importado do francês *négritude*, e tornou-se inspiração para a libertação dos demais países dos continentes Africano e Americano. No cenário brasileiro, imperava o mito da democracia racial. Logo, o TEN foi acusado de promover um tipo de “racismo às avessas”, como menciona Nascimento (2004, p. 218).

Mesmo diante daquele contexto, em homenagem à conquista do país africano, o TEN apresentou o Primeiro Festival Mundial das Artes Negras naquela capital em 1966. Contudo, o governo brasileiro invisibilizou a participação do TEN junto ao movimento, o que levou os integrantes do Teatro, dentre eles as artistas negras, a emitirem “Carta Aberta” denunciando o racismo estrutural do governo como forma de racismo estrutural e institucional por parte do Ministério do Exterior, o que entregue à UNESCO, publicado em revistas francesa, africana e carioca.

Em 1950, pode-se apontar dois grandes feitos do TEN no Rio de Janeiro. O primeiro se trata do I Congresso do Negro Brasileiro, e o segundo, como um desdobramento da organização de mulheres negras atuantes no TEN, foi criado o Conselho Nacional de Mulheres Negras sob a direção de Maria Nascimento. Tratava-se de um Conselho integrado por empregadas domésticas que lutavam por dignidade e melhores condições de trabalho, o que representou um marco para o feminismo negro e do pensamento interseccional.

FOTOGRAFIA 17 - Manchete da criação do Conselho Nacional de Mulheres Negras no Brasil (Ano desconhecido).



Créditos: Biblioteca Virtual Consuelo Pondé.

Ainda a respeito do protagonismo das mulheres negras no TEN, convém ressaltar que,

A atuação das mulheres foi uma base importante de suas realizações. Arinda Serafim, Elza de Souza, Marina Gonçalves, Ruth de Souza, Ilena Teixeira, Neusa Paladino, Maria d'Aparecida, Mercedes Baptista e Agostinha Reis estão entre as mulheres que participaram desde os primeiros momentos do TEN. Muitas delas eram empregadas domésticas, e lideravam a defesa de seus direitos. A advogada Guiomar Ferreira de Mattos atuava intensamente nessa causa. Duas organizações de mulheres negras fizeram parte do TEN: a Associação das Empregadas Domésticas e o Conselho Nacional de Mulheres Negras. (IPEAFRO)¹²

A organização das Mulheres Negras no Rio de Janeiro destacou-se não apenas nesse sentido, mas também em virtude do golpe militar de 1964 e da regressão dos direitos civis e políticos, mas também pelo lugar que ocupavam na sociedade que as deixava às margens do exercício dos direitos sociais, como a educação e o trabalho, pois se encontravam na base da pirâmide societária em razão da herança colonial e patriarcal que demarca o país.

Nesse ínterim, torna-se importante ressaltar que, na década de 1960, com a investida da ditadura, as mulheres negras, dotadas de essência política, intensificaram a luta por direitos e se organizaram de modo a discutir temáticas de interesse da população negra, o que se acentuou pela década seguinte. Nesse sentido, de acordo com Cristiano Santos Rodrigues e Marco Aurélio Máximo Prado (2010), convém destacar a articulação de Beatriz Nascimento no intuito de promover encontros voltados à discussão do racismo e da exclusão de pessoas negras no mercado de trabalho ainda na primeira metade da década de 1970. Como resultado, em 1975 surgiu o Instituto de Pesquisa das Culturas Negras (IPCN) no Rio de Janeiro e no ano seguinte a Sociedade de Intercâmbio Brasil-África (SINBA). A movimentação das mulheres naquela década, considerada a das mulheres, é marcada pela insurgência de movimentos feministas e pelo protagonismo de mulheres negras. E impulsionadas a manter a luta de modo a resistir à mediocridade intelectual e moral do período ditatorial, surge, em 1978 no Rio de Janeiro, a Aqualtune, cujo nome resgata a avó de Zumbi dos Palmares. Tratava-se de um segmento negro voltado à ancestralidade que promovia estudos vinculados ao IPCN.

Naquela década, com a expansão urbana migratória iniciada na década de 1960 no Rio de Janeiro, houve a expansão das favelas. Nelas estão concentradas grande parte da população negra que carece de recursos e políticas públicas. Naquele contexto, as

¹² Disponível em: < <https://ipeafro.org.br/acoes/acervo-ipeafro/secao-ten/> >. Acesso 16 out. 2022.

mulheres negras fizeram parte de movimentos negros, contudo, que não eram atendidas nas demandas de gênero. Participaram também como do movimento feminista que não as representavam no tocante à raça e nem à classe social. Tal percepção foi explícita na forma de Manifesto no Congresso de Mulheres Brasileiras em 1975 no Encontro Nacional de Mulheres realizado na mesma cidade em 1979. Essa evidência toma visibilidade internacional quando, no III Encontro Feminista Latino-americano em Bertioga, 1985, uma militante negra denunciou a invisibilidade da mulher negra dentro do movimento feminista. (GONÇALVES, 2018).

A Década Internacional da Mulher (1970), foi proclamada pela ONU e assim descrita por Lélia González, que era parte do Grupo de Trabalho Luiza Mahin e fundadora do Coletivo de Mulheres Negras – Nzinga do Rio de Janeiro, à época. Esse coletivo buscou discutir acerca da interseccionalidade e denunciar a (in)visibilidade das pautas voltadas à questão de gênero e raça no âmago dos movimentos negro e feminista, e alcançou expressividade a nível nacional.

Acerca do *outsider* no ínterim dos movimentos negros e dos movimentos feministas no tocante às mulheres negras, Rodrigues e Prado (2010) elucidam o cerne da questão.

a singularidade do Movimento de Mulheres Negras frente ao Movimento Negro e ao Movimento Feminista revela a existência de conflitos intra e inter movimento, disputa de tendências, de poder, por acesso a recursos, os impasses do modelo ONG versus o modelo Movimento Social de base, assim como combinações entre esses e a questão do ambíguo impacto da institucionalização do Movimento de Mulheres Negras, sua adoção pelo Estado e por organismos internacionais de regulação (p. 450).

A década de 1980 foi um marco para as mulheres negras, havendo elas participado de diferentes eventos capilares, como o I Encontro Estadual de Mulheres Negras em Moquetá, Nova Iguaçu no ano de 1987, que contou com a participação de 300 mulheres.

Ainda de modo a dar destaque às Mulheres Negras no contexto nacional político, econômico e social do país naquela década, observa-se a importância de tais mulheres na construção da Carta Magna. Não obstante, no mesmo ano de sua publicação, em dezembro, houve o I Encontro Nacional de Mulheres Negras na cidade de Valença/RJ.

FOTOGRAFIA 18 - Representantes de 17 estados que participaram do I Encontro Nacional de Mulheres Negras em Valença/RJ 1988.



Fonte: Memória e Movimentos Sociais. Foto: Claudia Ferreira.

No Trabalho intitulado *Trinta anos do I Encontro Nacional de Mulheres Negras: uma articulação de gênero, raça e classe* e publicado em 2018, Renata Gonçalves descreveu que o evento recebeu críticas dos movimento negro e do movimento feminista que questionou a legitimidade do Encontro e acusou as feministas negras de “cisão”, como se fossem elas as culpadas pela segregação sofrida no interior daqueles movimentos. Não somente, houve entraves para alocar as participante do evento. Afinal, tratava-se de 450 mulheres negras que viriam de 17 estados do país para ocupar um espaço de representatividade, na plenitude da década de 80—, a mais democrática do país até então, na “Cidade Maravilhosa”, que “cuidou” de alocar as pessoas negras nos morros, favelas e subúrbio para manter o *status* que seu codinome carrega. Como esta pesquisadora carioca, preta e da periferia costuma dizer: *venho de um lugar onde até “o Cristo” vira as costas para abraçar seus filhos “legítimos”*.

FOTOGRAFIA 19 - Cristo Redentor no Rio de Janeiro e as desigualdades das residências à frente e pelas costas da estátua (Ano desconhecido).



Acima: Cristo Redentor ao alto de costas para a comunidade. Fonte: @Estadao. Foto: Estadão.

Abaixo: Cristo Redentor de braços abertos e à sua frente apartamentos de classe média/alta.
Fonte: Louco por Viagens. Foto: autor desconhecido.

Após todo o desgaste gerado, o Encontro ocorreu nos quatro primeiros dias do mês de dezembro de 1988. Não na capital, cartão postal da “Cidade Maravilhosa”, mas em Valença/RJ, a 212 km da capital.

De forma autônoma e consciente da tarefa política que estavam assumindo, as mulheres negras pautaram questões abrangentes, que faziam a intersecção entre gênero, raça e classe. Os temas selecionados para discussão e aprofundamento teórico e político no I Encontro foram “mito da democracia racial, família, organizações da sociedade civil (movimento feminista, movimento negro, sindicato, associações, igrejas partidos políticos entre outras), trabalho, educação, ideologia do embranquecimento, meios de comunicação, sexualidade, arte e cultura, saúde, maternidade, política de controle da natalidade, violência, estética, estereótipo das mulatas, sexismo, história das mulheres na África” (Boletim..., 1988, p. 3, Apud, GONÇALVES, 2018, p. 19).

É nesse ínterim que se observa a relação interseccional como pauta da Agenda das Mulheres Negras no Rio de Janeiro que se difunde enquanto movimento negro feminista, sob forma articulada, por todo território nacional.

Ainda na segunda metade da década de 1980, é criado o Centro de Mulheres de Favela e Periferia (CEMUFPP) no Rio de Janeiro, sendo Benedita da Silva uma das integrantes do coletivo que deu visibilidade ao trabalho das mulheres negras nas comunidades de modo a promover a autonomia daquelas mulheres. A articulação política

alcançada à época, com destaque à participação de “Bené”, como também é conhecida, possibilitou o surgimento do I e do II Encontros de Mulheres de Favela. O protagonismo de Bené foi relevante também na constituinte, pois participou, ao lado de Lélia González, à época docente do Departamento de Sociologia e Política da PUC-Rio, da primeira audiência pública com o tema “O Negro e a Sociedade”.

Em 1992 é criada a ONG Criola¹³, composta por representantes da sociedade civil que atua na defesa e promoção dos direitos das mulheres negras (cis e trans), no monitoramento de políticas públicas e na construção de uma sociedade onde os valores de justiça, equidade e solidariedade são fundamentais. Uma das fundadoras foi a carioca Jurema Werneck, ativista negra de origem pobre que cursou medicina na UFF, mestrado em engenharia de produção e doutorado em comunicação e cultura, ambos pela UFRJ. Atualmente, é diretora executiva da Anistia Internacional no Brasil.

Em 1995, ocorreu a Conferência Nacional de Mulheres Brasileiras Rumo a Beijing que contou com 700 mulheres, sendo significativo o número de participação de mulheres negras no evento sediado no Rio de Janeiro, quando se fortaleceu a discussão sobre gênero e raça e foi aprovada uma Declaração Política que incluía aquelas temáticas.

FOTOGRAFIA 20 - Conferência Nacional de Mulheres Brasileiras Rumo a Beijing no Rio de Janeiro em 1995.



Fonte: Jornal Fêmea (na íntegra no Anexo 1).

¹³ Disponível em<: <https://criola.org.br/quem-somos/>>. Acesso 09 set. 2022.

Em 2017, a ALERJ cria o Fórum Estadual Mulheres Negras para a discussão e construção de políticas públicas. O Fórum promoveu em 2019 a Marcha das Mulheres Negras na orla de Copacabana e trouxeram o tema *Mulheres Negras resistem: em movimento por direitos, contra o racismo, o sexismo e outras formas de violência*, o evento comemorou o dia da mulher negra latino-americana e caribenha e resgatou a memória da Vereadora Marielle Franco do PSOL, assassinada em março do ano anterior, por defender se posicionar contra o fascismo, a misoginia, o sexismo, o racismo, dentre outras temáticas que se referem aos direitos humanos, sobretudo da população negra e das mulheres.

FOTOGRAFIA 21 – Marcha das mulheres negras em Copacabana/RJ em 2019.



Foto: Fernando Frazão/Agência Brasil/Fotos Públicas.

Após identificar a Negritude no Rio de Janeiro e seu protagonismo no estado, bem como a “Cidade Maravilhosa” acolheu as demandas daquela negritude, nos reportamos à maior cidade negra fora do continente africano.

3.2 BAHIA E A ROMA NEGRA

De modo a discorrer sobre a Bahia e a Roma Negra, apresentaremos uma breve abordagem do fim do período colonial para discutirmos sobre o período pós-colonial, compreender a importância dos absolutistas na luta por libertação, a atuação do movimento operário em prol da população negra, a valorização da cultura e da estética negra, o protagonismo do Movimento Feminista Negro, bem como a participação social da população negra e como ela está inserida no ensino e no mercado de trabalho.

A Bahia, conhecida como a Roma Negra, é a pioneira no que tange à economia, à

política e à cultura no país (FERRARO, 2009). E Salvador, além de ser a primeira capital, também é considerada a Roma Negra por possuir a maior população negra fora do continente africano. Contudo, não traz o mesmo retrato quando observamos os estrados sociais e como eles estão representados. Pois de acordo com as estatísticas, uma “minorias” mais abastada e não negra se torna majoritária na hora da tomada de decisões, já que é quem ocupa os espaços de poder.

Não diferente da história do Brasil, a população negra da Bahia esteve excluída do acesso ao ensino no período colonial. Considerando que esse grupo racial é majoritário no estado, pode-se dizer que a maioria daquela população era analfabeta, o que não lhes dava o direito ao voto. E mesmo sendo a maioria, o número de negros (as) alfabetizados (as) era equivalente ao número populacional de brancos, o que revela uma proporcionalidade racial nada igualitária. Menores índices de analfabetismo eram verificados nas províncias de São Paulo, Rio de Janeiro, Pará, Rio Grande do Sul e Paraná, e o Município Neutro, cidade do Rio de Janeiro, administrada pelo Governo Central. Abolicionistas negros como Teodoro Sampaio, Juliano Moreira e Manoel Querino tiveram importante participação na Bahia na luta pelo fim da escravidão. No período pós-colonial, o ingresso de negros (as) no sistema de ensino se deu a passos lentos. (MENEZES; FILHO, 2007).

Ainda de acordo com os autores, em 1894, após extinto Partido Operário, foi criado o Centro Operário, do qual Querino fazia parte e que visava à instrução, à cidadania e a politização da população negra, e a Associação dos Empregados e do Comércio.

O período da República Velha colocou os (ex)cravizados no trabalho no campo, voltados à agricultura e à subsistência. E no ínterim da pós-abolição e República, de acordo com Menezes e Filho (2007),

A luta do conjunto da população pobre (onde estavam representados, majoritariamente os negros ex-escravos e seus descendentes) passa a se desenvolver em duas vertentes: 1- as lutas por melhores condições de trabalho, de salário, etc., através da organização de mutuais, sindicatos, associações, etc., e, 2- lutas visando melhorar as condições de vida (p. 25).

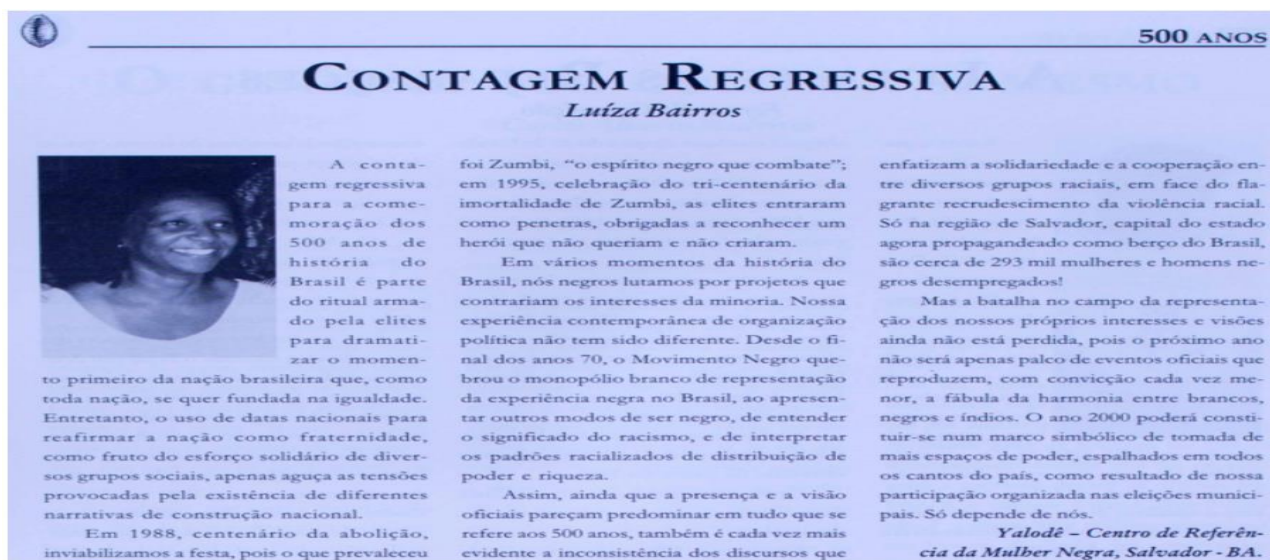
Nesse ínterim, convém destacar que as reivindicações da população negra não foram atendidas de forma voluntária e sem conflitos, o que exigiu maior resistência de parte daquele grupo racial, embora uma outra parte tenha se mantido mais pacífica e organizada.

Não obstante, a luta pelo acesso à educação também foi pautada pela população negra. Sobre isso, convém destacar que na última década do Império foi criado o Liceu de Artes e Ofícios na Bahia. Tratava-se de uma associação voltada a oferecer educação profissional e literária aos filhos dos artífices, bem como aos filhos livres dos escravizados.

Com direção semelhante, foi criada a Escola de Belas Artes, que em 1945 foi integrada à UFBA.

Considerando a importância do protagonismo das mulheres negras na década de 1970, em 1974 surgem em Salvador/BA o bloco afro Ilê Ayê voltado para a consolidação do Movimento Negro e para a afirmação da identidade negra, promovendo a aceitação e o empoderamento dos traços que definem a raça negra, como a valorização da estética e do cabelo afro. E é em 1978 que surge, em Salvador/BA, o MNU, sob a perspectiva de combater as desigualdades raciais e a exclusão da população negra em âmbito local, estadual e nacional. Nesse ínterim, destaca-se a participação e militância de mulheres negras que compunham o Movimento de Mulheres Negras, dando destaque à Luíza Bairos.

FOTOGRAFIA 22 - Luíza Bairos em matéria intitulada Contagem Regressiva.



Por Luíza Bairos: Contagem Regressiva
 Créditos: Biblioteca Virtual Consuelo Ponde
 Fonte: Jornal Írohin, nº 4-5, jan/jun de 1999, p. 9.

Bairos discutia não só a questão de raça, mas também de gênero. Sua militância trouxe desconforto até mesmo entre seus pares de luta antirracista, haja vista à dominação e opressão machista que caracteriza as relações de gênero em nossa sociedade, de acordo com Bispo (2010) o que não a impediu de se tornar, mais à frente, coordenadora do MNU de Salvador e, mais tarde, assumir o ministério da pasta Igualdade Racial no governo Dilma. Nesse sentido, corroboramos com o seguinte pensamento, quando assumimos uma luta não apenas antirracista, mas também antissexista.

Não é somente pensar o fortalecimento de uma entidade negra mista, é necessário se posicionar diante das práticas sexista ao quais os homens negros também endossam. É tomar partido de uma luta que não tramita apenas pela linha racial,

mas também a partir de outros marcadores estruturais, como gênero, sexualidade, classe, religiosidade, localidade, etc. (BISPO, 2010, p. 8).

Ainda sobre a questão racial, destaca-se também o Grupo NEGÓ que realizava estudos acerca da “problemática do negro brasileiro”, de acordo com Rodrigues e Prado (2010). Deste Grupo insurgiu os primeiros militantes do MNU da Bahia. Não obstante, tem-se ainda, em Salvador/BA, a participação ativa das mulheres negras nas Associações Comunitárias, nas Comunidades Religiosas Afro-brasileiras, no Movimento Estudantil e nas Organizações Clandestinas de Esquerda.

Em artigo publicado sobre o II Encontro de Mulheres Negras, Ana Cristina Conceição dos Santos confere destaque às mulheres negras como Luiza Mahin, mãe de Zumbi e grande articuladora da revolta dos Malês, e Maria Felipa, que num ato heroico promoveu a independência da Bahia e liderou outras mulheres negras em batalhas contra a opressão portuguesa, são referência histórica de luta e resistência. Contudo, não tiveram o reconhecimento devido diante do que representaram ao país, sobretudo à população negra, com destaque às mulheres (SANTOS, 2017).

Contudo, como expressão do protagonistas feministas negras, em 1982 foi criado o Grupo de Mulheres do Alto das Pombas (GRUMAP) em Salvador, que tinha por objetivo reivindicar por políticas públicas, como as de ação afirmativa, de acordo com a organização Fundo Brasil¹⁴.

FOTOGRAFIA 23 - GRUMAP em marcha contra o racismo, machismo e genocídio em Salvador/BA (Ano desconhecido).



¹⁴ Disponível em:< <https://www.fundobrasil.org.br/projeto/grupo-de-mulheres-do-alto-das-pombas-grumap/>>. Acesso 17 out. 2022.

Facebook GRUMAP – Foto: autor desconhecido.

A década de 1980 foi o auge dos movimentos sociais em torno da participação na elaboração do texto constitucional de 1988, quando tais movimentos ganharam status de sociedade civil. Nesse ínterim, em Salvador, em julho daquele mesmo ano, aconteceu o Seminário “Mulher Negra cem anos depois”, em alusão ao centenário da (falsa) abolição. O evento, ainda embrionário, foi promovido pela União de Mulheres do Nordeste de Amaralina e considerado o maior do estado e reuniu aproximadamente 750 mulheres. De acordo com Gonçalves (2018),

Além das mesas-redondas, palestras e conferências, este Seminário se voltou para a problemática da mulher negra, desde sua degradante posição no mercado de trabalho aos temas da educação e sexualidade, passando por um histórico sobre a mulher negra desde a escravidão ao ano de 1988, feito por Sueli Carneiro, do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), e por Sonia Ribeiro, do Grupo de Mulheres Negras do Movimento Negro Unificado (MNU). (p. 17).

No mesmo ano da constituinte, foi fundada na Biblioteca Pública dos Barris em Salvador, a União dos Negros pela Igualdade (UNEGRO), sendo a deputada estadual do PC do B, a baiana Olívia Santana, a primeira mulher negra eleita no cargo. Também foi uma das fundadoras da UNEGRO. Dentre as principais lutas da entidade, estava a defesa da cultura negra, o combate ao extermínio da população negra, a luta antirracista, de gênero, de raça e de classe.

FOTOGRAFIA 24 - Olívia Santana em evento da UNEGRO em Salvador/BA (Ano desconhecido).



Fonte: Alma Preta. Foto: autor desconhecido

Em continuidade às discussões iniciadas em Valença/RJ em 1988, em 1991 ocorre o II Encontro Nacional de Mulheres Negras na cidade de Salvador/BA, onde estiveram

presentes 430 mulheres também de 17 estados brasileiros. Neste Encontro foram discutidos temas relacionados ao Histórico e Avaliação do Movimento de Mulheres Negras, Mulher Negra e o Poder, Gênero, Procriação e Extermínio de Crianças e Adolescentes sob o questionamento “Por que Mulher Negra?” (RIBEIRO, 1995, Apud, LIRA, 2019, p. 80; SANTOS, 2017). O II Encontro expôs o caráter eugenista e genocida da época, mas tão atual no (des)governo passado, que continuaram a ser pauta do Movimento das Mulheres Negras.

Em 2009, ocorre em Salvador/BA o I Encontro de Negras Jovens Feministas que promoveu a discussão acerca da interseccionalidade e reuniu 120 mulheres negras no evento em alusão ao dia da consciência negra realizado no mês de novembro daquele ano. O principal tema de debate estava relacionado ao combate ao racismo, ao sexismo e à posição que ocupavam na pirâmide social. E, de acordo com Figueiredo (2018), no ano seguinte, é criado em Salvador o Odara: Instituto de mulheres Negras que visa enfrentar o racismo, o sexismo e a lesbofobia e a promoção social e política das mulheres negras e trans.

FOTOGRAFIA 25 – Manifestação do Instituto Odara em Salvador/BA (Ano desconhecido).



(Foto: autor desconhecido)

Como evidência disso, em 2015, realizou-se a Marcha das Mulheres Negras em Brasília/DF e, em 2018, 30 anos após o evento em Valença/RJ, retomou a denúncia explícita em Salvador/BA no Encontro Nacional que ocorreu em Goiânia/GO.

Com a presença de 1.000 ativistas negras brasileiras, encontro reuniu, em Goiânia, convidadas internacionais da Colômbia, Uruguai e Estados Unidos. Entre estas, estava Ângela Davis, ícone do feminismo negro. Encontro teve a representação de

coordenadoras estaduais e nacionais do encontro, quilombolas, religiosas de matriz africana, juventude, parlamentares e parcerias institucionais.

Como se pode observar, o II Encontro abriu caminho para que o Brasil se inserisse na discussão acerca das demandas das Mulheres Negras a nível nacional e internacional. Nesse sentido, ainda de acordo com Lira (2019), do final da década de 80 em diante, o Movimento das Mulheres Negras tornou-se plural e teve visibilidade por todo o mundo.

Envolveram-se fortemente nas discussões das Conferências Mundiais da ONU, na Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (Cairo, 1994) e na IV Conferência Mundial sobre a Mulher (Beijing, 1995). A intervenção das Mulheres Negras nesses espaços contribuiu de forma decisiva para ampliar e fortalecer a abordagem e a discussão da questão racial em âmbito internacional (RIBEIRO, 1995).

[...]

Destacam-se: I Seminário Nacional de Mulheres Negras (1993); a I Marcha Nacional Contra o Racismo e pela Vida (1995); III Encontro Nacional de Mulheres Negras (2001); III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, ocorrida em Durban/África do Sul; Seminário Nacional de Saúde da População Negra (2004); I Seminário Nacional de Negras e Negros LGBT (2012); I Encontro Nacional de Mulheres Quilombolas (2014); Marcha das Mulheres Negras Contra o Racismo e a Violência e pelo Bem Viver (2015); Encontro Nacional de Mulheres Negras, 30 anos: Contra o Racismo e a Violência e Pelo Bem Viver – Mulheres Negras Movem o Mundo (2018). (p. 81 e 82).

Como se pôde observar, as últimas quatro décadas foram marcadas por diferentes organizações visando ao desenvolvimento de projetos e ações em defesa da cultura negra e por uma educação multicultural não só no Brasil, mas também em Salvador/BA. No que tange à educação, exemplo disso foi “a inclusão da disciplina Introdução aos Estudos Africanos no currículo das escolas públicas baianas, na década de 1980, e a criação do primeiro curso pré-vestibular popular do país, pelo Instituto Steve Biko, na década de 1990” (CRUZ, 2008, apud ARAÚJO, 2012, p. 7).

A esse respeito, de acordo com Ferraro (2009), se comparada a Bahia com o Rio de Janeiro, a desigualdade racial na educação na perspectiva racial x média de anos de estudo, “entre brancos/as e negros/as é acentuada nos dois estados. E tanto brancos/as como negros/as do Rio de Janeiro levam grande vantagem em relação, respectivamente, a brancos/as e negros da Bahia” (p. 824). E no que se refere ao sexo e à questão geracional, em ambos os estados, verifica-se “as desigualdades em desfavor da população negra em relação à população branca no que se refere à educação escolar” (p. 826). Contudo, o autor afirma que há relativa vantagem das mulheres em relação aos estudos se comparado aos homens no passado.

Nesse sentido, houve uma pressão dos movimentos negros da Bahia sobre a Secretaria Estadual de Educação para que tivessem participação nos eventos e nos

debates sobre a Lei n. 10.639/03, bem como a sua efetivação. De acordo com Oliveira (2017), a Coordenação criada para implementar a Lei tinha o nome de Coordenação de Diversidade Negra, de Gênero, Sexualidade e Direitos Humanos e contava com a participação política de “organizações sociais de caráter público, vinculadas a universidades, o Centro de Estudos dos Povos Afro-Índio-Americanos (CEPAIA); o Fórum de Quilombos Educacionais da Bahia (FOQUIBA)” dentre outros (p. 41). Com a promulgação, as organizações quilombolas inseriram na discussão políticas públicas voltadas à diversidade na educação, visto que aquele grupo não foi contemplado, em sua completude. Desse modo, iniciaram uma pesquisa a fim de construir as Diretrizes Curriculares para a Educação Escolar Quilombola, obtendo aprovação em 2012, sendo o terceiro estado a propor a discussão da temática, estando atrás do MT e PR. Nesse ínterim, destaca-se a Secretaria de Promoção da Igualdade Racial (Sepromi), criada em 2007 e a Coordenação de Educação para as Relações Étnico-Raciais e Diversidade em 2008.

O cenário político-organizativo era fértil para discussão, proposição e efetivação das políticas de ação afirmativa, étnico-racial e políticas de diversidade em geral. Havia instituições civis com maior tempo de organização social em nível de estado (movimentos/entidades negras) e outras mais jovens e em processo (organizações quilombolas); junto a isso, há a legitimidade do estado da Bahia diante da temática: Salvador é a cidade com a maior população negra no Brasil e o estado possui o maior número de comunidades quilombolas certificadas. Essa conjunção de fatores colocou o estado da Bahia em destaque frente à necessidade de implementação de políticas de diversidade (OLIVEIRA, 2017, p. 39-40).

Como resultado, ainda de acordo com a autora, foram incluídos nos cursos temas como “racismo e discriminação racial; ensino e história da cultura afro-brasileira e africana; valores civilizatórios afro-brasileiros; quilombos; identidade quilombola; acesso à terra; educação quilombola; política nacional e estadual para quilombos” (p. 45). Até 2017, a Fundação Cultural Palmares (FCP) registrava 2.958 comunidades quilombolas no Brasil, e a Bahia aparece como pioneira no número de comunidades quilombolas certificadas, totalizando 734.

De acordo com Matos, Bispo e Lima (2017), em outro cenário, o IFBA de Vitória da Conquista/BA, cidade considerada a terceira maior do estado, de acordo com o IBGE (2010), promove desde 2011 o projeto “Novembro Negro” com fundamento na Lei n. 10.639/03 a fim de inserir em seu currículo disciplinas voltada a questões étnico-raciais. Nesse espaço, buscam realizar discussões acerca das Políticas de Ações Afirmativas, combate ao racismo, cotas e temáticas afins de modo a valorizar a cultura afro-brasileira.

Naquele instituto, foram realizadas pesquisas nos anos de 2011 e 2012 com 162 e 163 alunos, respectivamente a fim de identificar o perfil racial e de gênero dos estudantes.

Dos entrevistados, em 2011, 46% se identificou como sendo do gênero masculino e 54% do feminino. No ano seguinte, esse número se inverteu para 59% e 41% respectivamente.

No que tange à raça, em 2011, 47% se declararam pardos, 35% brancos, 13% pretos, 3% amarelos e 2% indígenas. Em 2012, tem-se 39% pardos, 38% brancos, 19% pretos, 3% amarelos e 1% indígenas, totalizando 58% alunos (as) pretos (as) e pardos (as) de acordo com a classificação do IBGE. Observa-se que 68% das pessoas que se autodeclararam como pretas e pardas não optaram pelas cotas. Apenas 23% utilizou as sociais, 7% as raciais, 1% para indígenas e 1% para PCDs. Mesmo com a baixa procura pelo ingresso por meio do sistema de cotas, em 2011, 64% afirmaram ser a favor (destes, 71% apoiavam apenas as cotas sociais, 4% as raciais e 25% ambas) e 36% contra. Em 2012, ano de aprovação da Lei n. 12.711, tem-se maior aceitação ao sistema, mostrando-se a favor 79% (destes, mantiveram-se os 71% na defesa das cotas sociais, aumentou para 17% as raciais e acrescentou-se 11% às cotas para quilombolas, somando 24% os favoráveis a todas as modalidades) e contra 21%. Tais números podem justificar a alta adesão ao ingresso por meio de cotas sociais em contraste às cotas raciais, o que reforça o discurso do mito da democracia racial no estado onde há o maior número de negros do país.

A partir dos dados, identificou-se que, na IFBA, de 2011 para 2012, diminuiu o número de mulheres ingressantes na instituição, bem como no que se refere à raça, caindo dois números, de 60 para 58. Importa ressaltar que tais dados partiram da auto identificação, o que pode interferir no sentimento de pertencimento ou não ao grupo étnico-racial.

Em 2018, Eugênio e Algarra realizaram pesquisa com 3 (três) alunos negros e 1 (uma) aluna negra, todos cotistas do curso de Direito da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB)¹⁵, instituição multicampi, com sede em Vitória da Conquista/BA e campi nos municípios de Jequié/BA e Itapetinga/BA a fim de identificar perfil socioeconômico, educacional, familiar, meios de acesso e permanência no ensino, o que pensam sobre o sistema de cotas e políticas de ação afirmativa, se foram vítimas de preconceito, entre outras questões. Como resultado, todos defenderam o sistema de cotas

¹⁵ A Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), por meio da Resolução 36/2008, estabelece o Programa de Ações Afirmativas na Instituição, com as seguintes características: Sistema de reserva de vagas “combinadas” com cotas adicionais para todos os cursos de graduação da Universidade; Assistência Estudantil (permanência); e Integração com a Comunidade e Fortalecimento de Ações Externas de Assuntos Comunitários por meio de projetos e ações que contribuam para a formação continuada dos profissionais de ensino e apoio institucional aos cursos pré-vestibulares comunitários e populares (EUGÊNIO; ALGARRA, 2018, p. 68).

para ingresso no ensino superior como forma de aumentar as possibilidades de pessoas negras acessarem aquele nível de ensino. Foi unânime o sentimento de terem vivenciado situações de preconceito e/ou racismo dentro ou fora da universidade. Embora a amostra não seja significativa ao universo da pesquisa, observa-se que sua experiência de vida sinaliza os efeitos do racismo e do preconceito durante toda a sua trajetória para alcançar o ensino superior, retratando a desigualdade e discriminação histórica que essa população ainda está inserida e como as cotas e as ações afirmativas foram divisores de águas em suas vidas. Desse modo, compreende-se que ampliar o acesso da população negra aos mais aos mais altos níveis de ensino possibilita uma melhor inserção no mercado de trabalho e em melhores salários, dando destaque ao curso de Direito, considerado de alto prestígio social e, por isso, ainda elitista. Por isso, é preciso democratizar o ensino e promover a diversidade em todos os cursos.

Depois de apresentar a trajetória da população negra, suas lutas e verificarmos a posição que ocupa no estado e na chamada “Roma Negra”, seguimos a discussão para a subseção que buscará identificar essa mesma população negra, neste caso, nas Minas Gerais.

3.3 AS PRETAS E OS PRETOS DAS MINAS GERAIS

Minas Gerais é o segundo estado, dentre os analisados, a possuir o maior número de pessoas negras, segundo dados do IBGE (2019), o que o coloca em posição de destaque até os dias de hoje quando se fala das pretas e dos pretos das Minas Gerais, esta que foi espaço de exercício do controle social exercido pela população negra. Desse modo, apresentamos as particularidades de Minas Gerais no ensino e no mercado de trabalho, além de darmos destaque às suas pretas e aos seus pretos.

Minas Gerais traz em sua arquitetura o registro do período colonial e é caracterizada pela economia de mineração, a história do povo negro e a sua resistência. Habitada por escravizados (as) africanos (as), também recebeu negros e negras da Bahia, apresentando, com isso, uma diversidade étnica, chegando a se tornar a maioria da população na província na época da escravidão. Decorrente do número de escravizadas estupradas por seus senhores, o número de mestiços aumentou consideravelmente e passou a dividir espaço com os pretos e as pretas. Atualmente, de acordo com o IBGE, aquele grupo pode ser considerado como pardo. Como consequência de sua história, Minas Gerais é reconhecida também por seus quilombos e é tida, assim como a Bahia, como um patrimônio cultural muito importante para a história do país.

Segundo Fonseca (2009), nas Minas Gerais, o número de escravizados era relevante e, enquanto província era vista pelas autoridades públicas com determinada preocupação quanto à ideia de civilização e ao aspecto educacional, pois havia legislação e investimentos voltados à instrução daquela população. Contudo, o autor tece críticas quanto ao simbolismo da obrigatoriedade escolar, considerando a Lei n. 13 de 1835 que distinguia a educação primária (gratuita) por sexos. Aos meninos brancos e aos negros livres (59% eram pardos, crioulos e africanos) de 8 a 14 anos era dirigida a Lei, enquanto às meninas, havia “incentivos” à educação voltada à ortografia, prosódia, deveres morais, religiosos e domésticos. Observa-se ainda que o número populacional superior de negros também se refletia nas escolas.

O predomínio da população negra nas Minas Gerais era tão significativo que nos últimos trinta anos que antecedeu a abolição, houve duras críticas à representatividade racial, o que passou a ser chamado de “processo de africanização do país” (p. 62), sem, contudo, colocar em xeque a escravidão e o tráfico de escravizados, ainda interessante para os escravagistas. Entretanto, as influências culturais que os escravizados poderiam disseminar aos filhos (as) dos seus senhores eram motivo de grande preocupação.

A função simbólica destacada por Fonseca (2009) também faz alusão à capacidade governamental de oferecer educação a toda a população devido à limitação de recursos e vagas. Ainda que de modo sexista, pode-se considerar que “Minas Gerais foi uma das primeiras províncias brasileiras a estabelecer a obrigatoriedade escolar” (p. 46).

Já no século XX, no final da década de 1970, Belo Horizonte/MG sediou o 3º Congresso Nacional das Trabalhadoras Domésticas. Costa (2013) discorreu que, no evento, como uma forma de dominação, o arcebispo, representante da Igreja da cidade, e algumas patroas que se utilizavam dos serviços das trabalhadoras domésticas procuraram ocupar o lugar de fala dessas mulheres e buscaram reduzi-las ao trabalho servil em defesa do denominado mito de Santa Zita, o que remontava à época da escravidão, de modo a não reconhecê-las como trabalhadoras domésticas portadoras de direitos trabalhistas e previdenciários. Nesse ínterim, Lenira de Carvalho, membro fundadora do Sindicato de Recife e uma das representantes do movimento das trabalhadoras domésticas surgido na década de 60 cuja dimensão foi nacional, foi convidada a fazer parte da mesa de encerramento do Congresso, quando usou de um empoderado discurso que rompeu com a ideia associada à “servidão” das trabalhadoras domésticas, colocando-as como pessoas trabalhadoras cujo direito teria de ser reconhecido. A importância da fala de Lenira ajudou a desconstruir o que vinha sendo afirmado desde longa data. Quanto a isso, em 1960, a

Juventude Operária Católica (JOC) promoveu o 1º Encontro Nacional das Jovens Trabalhadoras Domésticas ocorrido no Rio de Janeiro de modo a contribuir com a regulamentação do trabalho dessa categoria profissional por possuir uma visão mais progressista, contudo com raízes ainda classistas. Somente a partir de 1989 com o 6º Congresso Nacional ocorrido em Campinas que a pauta incluiu a interseccionalidade como tema de discussão devido ao advento da Constituição Federal de 1988. Mesma direção foi dada no 7º Congresso sediado no Rio de Janeiro.

Minas Gerais também se alinhou à onda norte-americana que chegara ao Brasil e foi palco de manifestação do MNU, que em 1982, instituiu uma Convenção em Belo Horizonte/MG, que aprovou o Programa de Ação do MNU. Uma das pautas de discussão foi lutar pela mudança curricular a fim de combater o racismo em sala de aula e valorizar a cultura afro-brasileira. Nesse ínterim, já se discutia o acesso e a permanência de estudantes negros na escola (GONÇALVES, GONÇALVES E SILVA, 2000).

Em 2001, Minas Gerais sediou o 8º Congresso Nacional de Belo Horizonte/MG e dialogou com organizações internacionais e multinacionais como a ONU e a OIT. No mesmo ano, em julho, ocorreu o III Encontro Nacional de Mulheres Negras na cidade de Belo Horizonte/MG cujo objetivo se alinhava ao que viria a ser discutido na Conferência de Durban. Pela primeira vez, o evento contou com a parceria conjunta do Fórum Nacional de Mulheres Negras, Ministério da Justiça, Ministério da Cultura, Fundação Palmares e Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, além de apoios como o CNDM e o CFEMEA (LIRA, 2019, p. 85). De modo a conferir maior delegação na Conferência, foi criada naquele ano a Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras -AMNB, que contribuiu para o fortalecimento dos movimentos de mulheres negras.

De acordo com Rodrigues e Freitas (2021), diversas organizações de ativismo negro e feminino também foram destaque em Minas Gerais, como a Casa de Cultura da Mulher Negra, Nzinga - Coletivo de Mulheres Negras de Belo Horizonte/MG, o Coletivo Hip Hop Chama, que teve Áurea Carolina como membro e foi convidada a fazer parte do Conselho Municipal da Juventude em 2005 e, devido a sua atuação política dentro e fora do Conselho, tornou-se deputada federal por Minas Gerais em 2018.

FOTOGRAFIA 26 - Áurea Carolina à mesa, a única mulher e negra, entre três homens brancos atenta à fala de um homem negro (Local e ano desconhecidos).



Fonte: Site oficial Áurea Carolina. Foto: autor desconhecido.

Tem-se ainda o Negras Ativas que teve Larissa Amorim Borges como integrante ao passo em que também atuou na Coordenação do Plano Juventude Viva da Secretaria Nacional da Juventude (2012-2015) e foi subsecretária estadual de Direito para as Mulheres sob a gestão do governador do PT Fernando Pimentel (2015-2018).

A fim de conferir destaque às/aos pretas e pretos de Minas Gerais, abordaremos a seguir algumas personalidades negras mineiras conhecidas pelo protagonismo em prol da população negra naquela região e no país. A começar apresentamos Antônio Francisco Lisboa, conhecido como “Aleijadinho” (1738-1814), mas daremos tratamento a ele neste trabalho por seu nome composto de modo a não reforçar o capacitismo em decorrência das condições físicas de saúde de Antônio Francisco que, acometido por uma doença, ficou com as mãos e os pés deformados, caracterizando-o como PCD. Tal enfermidade, não se sabe ao certo se lepra ou sífilis, não o impediu de continuar sua obra.

Antônio Francisco nasceu em Vila Rica/MG, hoje chamada de Ouro Preto/MG, e foi filho ilegítimo de um emigrante português e de sua escrava. Como se conhece a partir da história da escravidão, os filhos (bastados) dessas “relações” eram gerados por meio da apropriação dos corpos de mulheres negras, tidas como propriedade por seus senhores.

Antônio Francisco estudou as letras, latim, música e artes com os padres e artistas da cidade e aprendeu o ofício com o pai ainda na infância. Sem direito à herança, teve uma vida confortável financeiramente em virtude de seu trabalho. Contudo, no que tange à questões de raça, sua mestiçagem não o tornava um homem branco. Por isso, sua história de vida não foi dotada de privilégios. Escultor, entalhador e arquiteto, destacou-se pelo

estilo barroco e se tornou conhecido por suas principais obras que compunham construções religiosas (PORTAL GELEDÉS, 2014).

FOTOGRAFIA 27 - As quatro principais obras de Antônio Francisco Lisboa “Aleijadinho”.

1. Santuário do Bom Jesus de Matosinhos (em Congonhas)



2. Altar Nossa Senhora do Rosário



3. Igreja de São Francisco de Assis



4. Igreja N.Sra. das Mercês e Perdões



Fonte: Cultura Genial. Foto: autores desconhecidos.

Laudelina Campos de Melo (1904-1991), neta de uma escravizada, a mãe de Laudelina foi “doada” a uma família residente em Poços de Caldas/MG, conforme sua história é contada no Documentário *Laudelina: suas lutas e conquistas*¹⁶, de 2015.

Filha de uma empregada doméstica e doceira e de um lenhador, Laudelina nasceu em Poços de Caldas/MG, vivenciou o racismo ainda na infância ao se referirem a ela de modo pejorativo, depreciativo e até mesmo comparando-a como macaca. Tornou-se órfã de pai aos 12 anos de idade, quando precisou deixar a escola para ajudar a mãe nos cuidados com os irmãos e com a produção de doces, o que já fazia desde a infância, quando ainda conseguia conciliar as tarefas domésticas com os estudos (PORTAL

¹⁶ Disponível

em: <https://docs.google.com/document/d/1mATiwl4yfHVyBkuZUliXJJJseRVOBcip/edit?skip_itp2_check=true#>. Acesso 22 jan. 2023.

GELEDÉS, 2017). Sobre isso, retomamos a pesquisa realizada por Sueli Carneiro (2021) na cidade de São Paulo sobre a educação de meninas negras na pandemia. O resultado da pesquisa ratificou o que se verifica há séculos a respeito das questões de raça, gênero e classe no país: a divisão sexual do trabalho doméstico afeta as meninas pretas desde a sua infância e se torna um dos principais fatores a contribuir para a evasão escolar. Desse modo, verifica-se o que aconteceu com Laudelina ainda no início do século XX, o que não se mostra diferente da realidade de muitas meninas e mulheres negras em pleno século XXI.

De acordo com a matéria intitulada *Laudelina de Campos Melo, a sindicalista das mulheres* do Primeiros Negros Educação¹⁷, seu ativismo iniciou quando criou o grupo Treze de Maio que denunciava a segregação racial e as manifestações do racismo estrutural. Também abriu uma Escola para meninas pretas chamada de Bailado Clássico Santa Efigênia. Laudelina teve seu primeiro contato com o trabalho doméstico e não se conformou com as manifestações do racismo estrutural nas relações de trabalho, que se assemelhavam ao período colonial. Transferiu moradia para Santos e compôs o Grupo da Frente Negra em prol dos interesses daquele grupo étnico-racial e criou o primeiro sindicato das domésticas do Brasil em 1936 na cidade de Campinas, marcando, com isso, sua luta pelo reconhecimento do trabalho doméstico e por direitos à frente de seu tempo, pode-se dizer que Laudelina colocou em pauta a discussão interseccional.

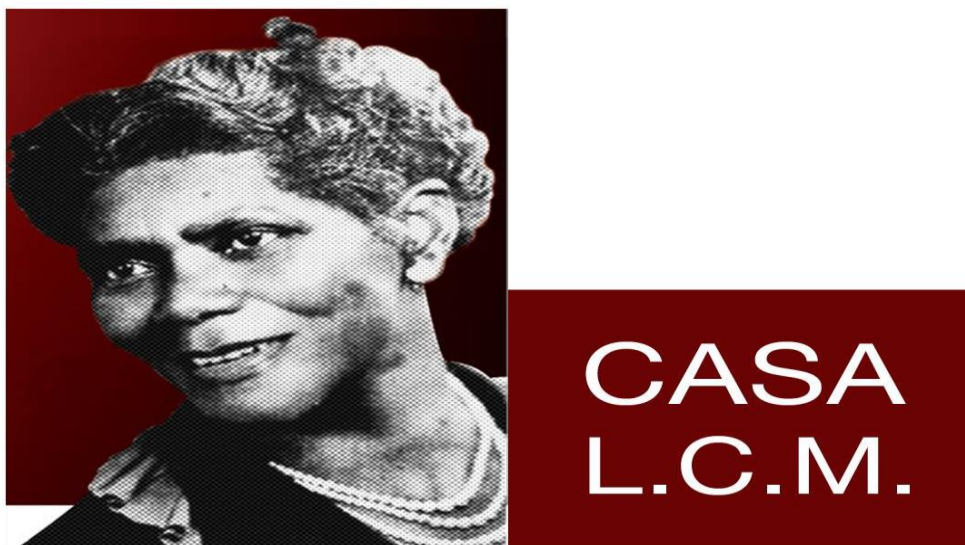
Laudelina torna-se voluntária a atuar na Segunda Guerra Mundial e se alista no Primeiro Batalhão Militar de Santos, que partiu para a Itália. No país, Laudelina, que era identificada como o nº 20, prestou serviços como socorrista, abriu trincheiras, supriu canhões e ainda descobriu a identidade de um espião infiltrado, rechaçando a ideia construída socialmente de “onde deve ser o lugar da mulher”.

Nesse ínterim, ainda segundo a matéria, seu ativismo ganhou forma e Laudelina, já casada e mãe de dois filhos, criou a primeira Associação Beneficente das Empregadas Domésticas de Campinas/SP na década de 1960. Contudo, Laudelina, já conhecida como “o terror das patroas”, torna-se agora uma ameaça aos ditadores da época, que prendem-na sob a acusação de “comunista”. Mesmo que a prisão tenha sido breve, seu afastamento culminou na sua destituição da Associação que ela mesma fundou e acabou tomada por mulheres brancas (as patroas), que posteriormente fecham a Associação. Na década seguinte, Laudelina reabre e retoma as atividades da Associação. Suas causas antes

¹⁷ Disponível em: <<https://primeirosnegros.com/laudelina-de-campos-melo/>>. Acesso 22 jan. 2023.

enfrentadas, hoje se verifica como pautas do feminismo negro. O Documentário conta a história de vida da sindicalista e ativista Laudelina. Contudo, seu legado não deixou só lembranças. Em 1991 foi criada a ONG cuja Casa tem seu nome e mantém a luta iniciada por ela (PORTAL GELEDÉS, 2017).

FOTOGRAFIA 28 - Casa Laudelina de Campos Mello - Organização da Mulher Negra.



Fonte: Página oficial da ONG no Facebook. Foto: Facebook ONG Casa L.C.M.

Carolina Maria de Jesus (1914-1977) é natural de Sacramento/MG. De origem humilde, seus pais não tiveram condições de inseri-la na escola, o que veio ocorrer tardiamente, com nove anos de idade, quando trabalhava como lavadeira para uma família cuja patroa pagava por seus estudos. Em 1937 deixou a cidade natal para morar em São Paulo e viveu por anos na favela do Canindé. Chefe de família monoparental e mãe de três filhos, trabalhou com reciclagem e se interessou pela leitura e escrita, desenvolvendo-as como um hábito. Os cadernos descartados no lixo e encontrados por Carolina Maria tornaram-se arquivo pessoal denominado *Quarto de despejo* e, depois, nos *Diários de uma favelada*.

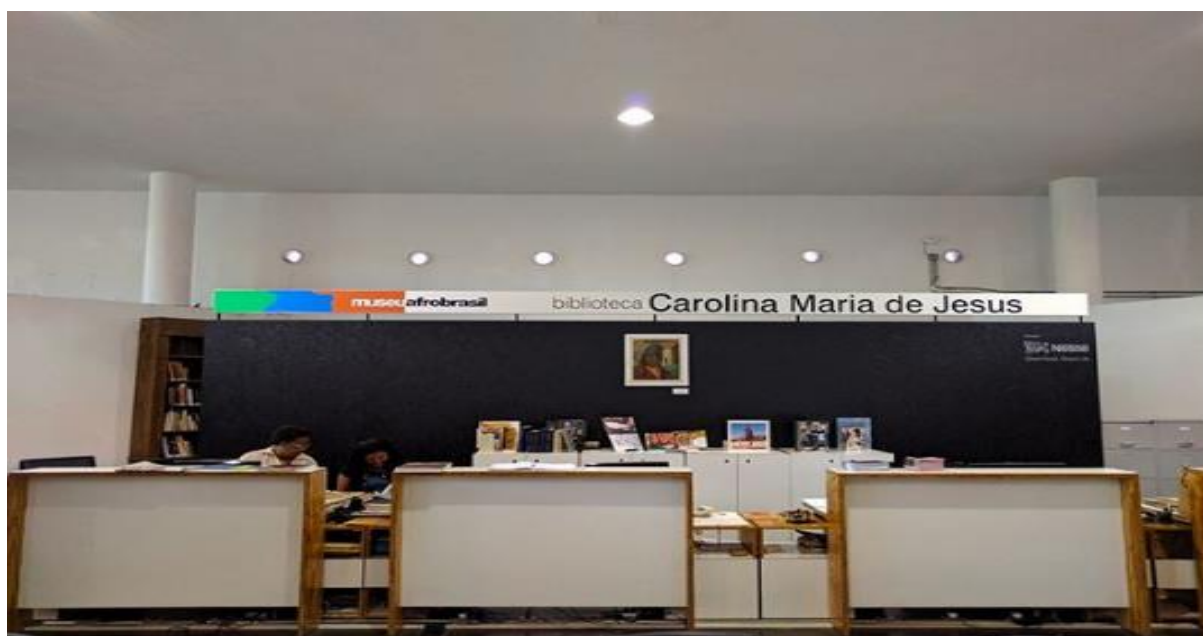
A publicação de *Quarto de despejo* deu-se em 1960, tendo o livro uma vendagem recorde de trinta mil exemplares, na primeira edição, chegando ao total de cem mil exemplares vendidos, na segunda e terceira edições. Além disso, foi traduzido para treze idiomas e distribuído em mais de quarenta países. A publicação e a tiragem dos exemplares demonstram o interesse do público e da mídia pelo ineditismo da narrativa. (LITERAFRO, 2021).

Outros três livros foram publicados por Carolina Maria (*Casa de alvenaria* - 1961, *Pedaços de fome* – 1963 e *Provérbios* - 1963) e um quarto (*Diário de Bitita* – 1982), editado em Paris após a sua morte, além de poemas que a autora escreveu e outras obras.

Assim como Laudelina, o legado de Carolina Maria não ficou apenas na memória. Foi inaugurada, na década de 2000 no Parque Ibirapuera em São Paulo, a Biblioteca Carolina Maria de Jesus.

A biblioteca possui cerca de 15.000 itens, incluindo livros, revistas e outros tipos de periódicos, teses, posters e material multimídia, com uma coleção especializada em escravidão, tráfico de escravos, abolição da escravatura, da América Latina, Caribe e Estados Unidos. Recebe anualmente aproximadamente 1.200 visitantes. (MUSEU AFRO BRASIL).

FOTOGRAFIA 29 - Biblioteca Carolina Maria de Jesus localizada em São Paulo.



Fonte: Museu Afro Brasil Emanuel Araújo. Foto: Facebook do Museu

Outra referência cultural é a do ator e comediante Sebastião Bernardes de Souza Prata, conhecido como Grande Otelo (1915-1993). Sua história está registrada no Museu Afro Brasil, que narra uma época onde pessoas negras não ocupavam lugar de destaque e de prestígio no meio artístico, Grande Otelo rompeu essa barreira ao se tornar o primeiro ator negro a ter reconhecimento no cinema e na televisão. Nascido em Uberlândia/MG, já na infância se destacou no mundo artístico quando aos sete anos de idade teve uma atuação em um circo que passava por sua cidade e arrancou risadas ao imitar a esposa do palhaço, caracterizando-se como ela, surpreendendo a todos.

Há registros de que o menino “Bastãozinho”, como era chamado, foi adotado por uma família paulista e passou a morar na cidade, onde realizou aulas de canto lírico e

chamou a atenção do maestro que, ao notar seu tenor, apostou que ele iria cantar a ópera Otelo. E assim surgiu seu nome artístico. À época, ainda menino, o diminutivo “Pequeno Otelo” tornou-se seu apelido. Mas ao ganhar notoriedade ao longo dos anos, passou a ser nomeado por Grande Otelo após a crítica carioca perceber seu talento. Mais tarde, passou a trabalhar em uma companhia cujo dono engrandeceu seu nome, Jardel Jércolis.

Quanto ao seu estilo, aos onze anos, Grande Otelo tornou-se parte da Companhia Negra de Revista e recebeu influência de artistas e da cultura negros, como Pixinguinha, o músico Donga e a atriz e cantora Rosa Negra, e passou a cantar samba e atuar.

Sua carreira seguiu bem sucedida e alcançou as rádios cariocas, o cinema, trabalhou no antigo Cassino da Urca, quando “abriu as portas da frente” para a entrada de pessoas negras no Cassino, o que não era permitido até então. Dos filmes que contracenou, destaca-se o *Também somos irmãos*, de 1949. Mesmo não sendo sucesso entre o grande público, foi considerado o melhor filme brasileiro do ano pela crítica.

FOTOGRAFIA 30 – Grande Otelo contracenando ao lado de Ruth de Souza no filme *Também somos irmãos* (Brasil – Ano desconhecido).



Fonte: Cinema e Movimento. Foto retirada de trecho do filme (autor desconhecido)

Edson Arantes do Nascimento, o “Rei Pelé”, (1940-2022), nasceu em Três Corações/MG e foi filho de um jogador de futebol, tendo seguido a carreira do pai, conforme conta o eBiografia¹⁸. Ainda na primeira infância, os genitores se mudaram para Bauru/SP, onde tornou-se bicampeão pelo time da cidade quando tinha apenas dez anos de idade.

¹⁸ Criado em Novembro de 2000, o site eBiografia disponibiliza biografias sobre a vida e obra de grandes personalidades brasileiras e internacionais. A equipe é formada pela bibliotecária pela UFPE Diva Guimarães Frazão e por Laura Aidar, formada em Comunicação e Educação Artística pela Unesp. Disponível em: <https://www.ebiografia.com/quem_somos.php>. Acesso 22 jan. 2023.

Nesse mesmo período, passou a treinar pelo Santos e tornou-se artilheiro do clube. Ao todo, colecionou 1282 gols em 1366 partidas oficiais, obtendo um rendimento excepcional de 93,85%. Foi ainda o único jogador brasileiro a ganhar três as copas do mundo (1958, 1962 e 1970).

Pelé tornou-se Embaixador da Boa Vontade da UNESCO em 1994 e de 1995 a 1998 atuou como Ministro do Esporte na gestão de Fernando Henrique Cardoso. Seu legado tem ainda o título de Embaixador Mundial do Futebol e de Atleta do Século.

FOTOGRAFIA 31 - Edson Arantes do Nascimento, o Pelé, na Copa do Mundo de 1970 no México.



Fonte: CNN Brasil. Foto: Divulgação / Fifa

Diva Moreira (1946), nasceu em Bocaiúva, é professora do departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências Médicas, cientista política, ativista social e pesquisadora da FJP. Neta de escravizados e filha de uma empregada doméstica chefe de família monoparental, Diva seguiu profissão diferente da mãe. Contudo, em razão de sua raça, era comum que pensassem que ela estava a serviço da família das casas em que ela frequentava. Diva fez parte do movimento estudantil e iniciou a militância aos dezessete anos de idade. Filiou-se ao PCB e teve como pautas o feminismo, movimento negro, reforma psiquiátrica e foi ativa nos movimentos sindicais. Sua luta pela defesa dos direitos das pessoas negras a levou a criar, no final da década de 1980, a Casa Dandara em Belo Horizonte/MG que funciona como um centro de educacional e cultural. Também foi chefe da primeira secretaria criada por Lei em Belo Horizonte/MG a tratar de temas voltados à questão racial (CRESS/MG, 2018; DIÁRIO DO COMÉRCIO, 2020).

FOTOGRAFIA 32 – Diva Moreira em um evento (Local e ano desconhecidos).



Fonte: UFMG. Foto: Fabrício Mendes

As mineiras Lélia González, Conceição Evaristo e Nilma Lino, já mencionadas anteriormente no corpo deste trabalho, bem como a seguir no apêndice, também compõem esse time de personalidades negras marcantes para a história de homens e mulheres pretos e pretas não somente das Minas Gerais, mas de todo o país em virtude da referência que possuem no ativismo social e político, na educação, no mercado de trabalho, dentre outros espaços.

FOTOGRAFIA 33 - As mineiras Lélia Gonzalez, Conceição Evaristo e Nilma Lino (Local e ano desconhecidos).



Fonte: UOL; Dasartes; Anped. Foto adaptada: (autores desconhecidos).

E a fim de aprofundar a discussão, partiremos para o ensino e a pesquisa universitária em 18 Programas das UFRJ, UFBA e UFMG a fim de conhecer as políticas de ação afirmativas, considerando raça, gênero e classe que promovam o acesso e a permanência do corpo discente e docente. Desse modo, seguimos para o próximo capítulo.

4 AS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA NA PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU NO BRASIL E EM 18 PROGRAMAS DAS UFRJ, UFBA E UFMG.

No capítulo anterior, apresentamos o contexto sócio histórico em que a população negra dos estados Rio de Janeiro, Bahia e Minas Gerais estava inserida a partir do século XX. Naquele íterim, destacamos a importância no Movimento Negro, do Movimento Feminista Negro, do sindicalismo exercido em defesa de reconhecimento de direitos e de melhores condições de trabalho, com destaque às trabalhadoras domésticas, evidenciamos os homens e as mulheres negras reconhecidos (as) pelo o que fizeram em prol das pessoas negras nos diferentes espaços que ocuparam. Por fim, identificamos a representatividade da população nos seus respectivos estados de modo a saber como estão inseridos no ensino e a posição que ocupam no mercado de trabalho.

Desse modo, a fim de dar continuidade à discussão sobre a população negra, com destaque às mulheres negras naqueles estados, desta vez, no âmbito das IES pesquisadas, é que apresentamos este capítulo, que tem por objetivo conhecer as políticas de ação afirmativa de raça, gênero e classe dos cursos de pós-graduação stricto sensu, considerando o corpo docente e discente das UFRJ, UFBA e UFMG, sob um viés interseccional. Para tanto, buscou-se discutir sobre as políticas de ação afirmativa, considerando raça, gênero e classe, voltadas para o corpo docente e discente de 18 programas de pós-graduação stricto sensu daquelas Instituições de Ensino Superior (IES).

No que tange à escolha do objeto, ressaltamos que conforme explicado nos aspectos metodológicos deste trabalho, esta pesquisa se debruçou em estudar os referidos estados pelo fato de possuírem significativa parcela da população negra do país e também por neles estarem concentrados as três maiores universidades do Brasil em que há grande número de programas stricto sensu.

TABELA 4 – Número de Programas de pós graduação stricto sensu por IES estudada.

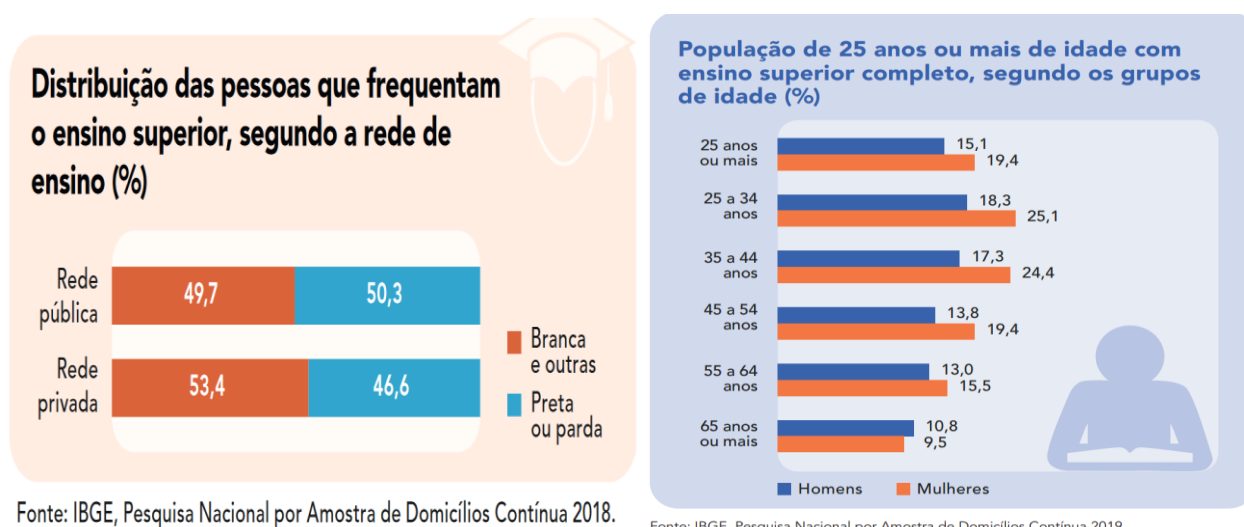
Nº DE PROGRAMAS POR IES	
UFRJ	210
UFMG	164
UFBA	119

Fonte: UFRJ, UFMG e UFBA, 2022.

Acerca das questões que envolvem raça e gênero no sistema de ensino, convém

destacar que o ensino superior público e gratuito é acessado em sua maioria por pessoas negras (50,3%). Entretanto, a situação se inverte quando nos reportamos à rede de ensino superior privada, onde negros (as) representam 46,6% daquela população universitária. (IBGE, 2019)¹⁹. Certamente, tal fato pode estar associado à efetividade da Lei n. 12.711/12 que garantiu o acesso de pessoas negras por meio de cotas raciais nos cursos de graduação. Quando analisamos o perfil de gênero das pessoas que concluíram o ensino superior, observamos que dos 25 aos 64 anos, esse público é majoritariamente de mulheres.

GRÁFICO 11 – População no ensino superior por raça e sexo.



Desse modo, considerando o perfil racial e de gênero do corpo discente na graduação ou referente a graduados (as), esperava-se que o mesmo percentual se repetisse nos cursos de pós-graduação stricto sensu quando analisados aqueles grupos. Contudo, na pós graduação, até 2010, os negros equivaliam a 24,9%, aproximadamente, representando um terço dos pós graduandos autodeclarados brancos (ARTES, 2018), o que indica que a população negra não dá continuidade aos estudos a nível de Mestrado e de Doutorado. Já em relação ao sexo, percebe-se que a representatividade de mulheres se estende à pós-graduação. Nessa direção, com base na autora, “para o Brasil, em 1999 de cada 100 homens matriculados no ensino superior tem-se 126 mulheres, valor que chega a 132 em 2005” (p. 3).

Nesse sentido, a fim de conhecer as políticas de ação afirmativas voltadas para negros (as) e mulheres na pós graduação stricto sensu, apresentamos as subseções abaixo

¹⁹ Disponível em: < https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf >. Acesso 10 dez. 2022.

e, para delimitar a pesquisa, selecionamos três Programas proeminentes, como Engenharia Elétrica, Direito e Medicina, considerados cursos “imperiais”. Aponta-se que a escolha do primeiro curso se deu porque das três IES pesquisadas, considerando as áreas das Engenharias, ele foi o único em comum. Os outros três Programas de baixa proeminência selecionados foram Letras, História e Educação. Ressalta-se que a escolha destes Programas têm relação com cursos voltados para a área de ensino. Observa-se que nos Programas de Direito e de Engenharia Elétrica todas as IES possuem a mesma nomenclatura. Contudo, em relação a Letras, História, Educação e Medicina, aponta-se algumas distinções, conforme se verificará abaixo.

Visando alcançar ao objetivo, visitamos as páginas virtuais das IES, bem como dos Programas, a fim de identificar quais setores internos são responsáveis pela promoção ações afirmativas de raça, de gênero e de classe considerando o perfil socioeconômico dos alunos, a oferta de bolsas e o critérios para recebê-las e mantê-las segundo as agências de fomento de modo a apontar não apenas o acesso à instituição, mas também à permanência.

Evidenciamos ainda o perfil de raça e de gênero dos (as) discentes em cada Programa pesquisado a fim de identificar as mulheres negras por IES e PPGs. Entretanto, colocou-se como desafio à pesquisa a ausência de informações acerca da raça e do gênero do corpo discente em determinados Programas, como veremos nas próximas seções.

Outra questão posta tem relação ao corpo docente por não haver autodeclaração a respeito da raça daqueles profissionais. Contudo, a fim de obter informações a respeito do gênero, neste caso, como se identificam, realizamos levantamento acerca da composição do corpo docente cada Programa. Desse modo, destacamos os professores permanentes de cada PPG por gênero a fim de comparar como se apresentam por IES e Programas. Com o mesmo objetivo, apontamos quem são os (as) coordenadores (as) daqueles Programas, bem como os (as) reitores (as) das IES pesquisadas.

Quanto aos questionários encaminhados àqueles grupos, em razão da baixa adesão das respostas, não o tivemos como referência nesta pesquisa. Entretanto, apontaremos algumas respostas relevantes a título de conhecimento.

Ainda sobre o corpo docente, considerando as exigências da CAPES para o credenciamento e reconhecimento docente, verificamos que as regras seguem o mesmo padrão de produtividade intelectual, como a publicação de livros e de trabalhos em revistas de importante relevância em determinado período de tempo, número mínimo de orientações realizadas e em curso, carga horária mínima de ministração de aulas no PPG, dedicação

exclusiva e participação nas atividades do Programa, dentre outras questões administrativas, como veremos mais abaixo. Nesse sentido, colocamos para discussão se as instituições e os Programas possuem editais de fomento para pesquisadores (as) negros (as) e para mulheres. Isso porque ainda se coloca como um desafio àquele grupo o seu acesso e a sua permanência devido ao fato de, historicamente, ter sido excluído de diversos espaços, como no ensino e no mercado de trabalho.

Apresentamos também dados infográficos e estatísticos acerca da ocupação da população negra nos Programas proeminentes e nos Programas de baixa proeminência. Para realizar uma análise comparativa, para além das IES pesquisadas, selecionamos os Programas de Mestrado e de Doutorado, ambos em âmbito acadêmico. Em seguida, buscamos suas semelhanças e diferenças em relação à raça e ao gênero por instituição e por PPG. Ademais, procuramos avaliar o nível de qualidade dos Programas com base na nota atribuída pela CAPES no quadriênio 2017-2020.

TABELA 5 – Indicadores dos Programas pesquisados²⁰

	PROEMINÊNCIA	PROGRAMAS (Mestrado e Doutorado) ²¹	NOTA CAPES (2017- 2020)	DOCENTES (permanentes) H – Homem M - Mulher	DISCENTES 2022 H - Homem M - Mulher	VAGAS Mestrado e Doutorado 2022
UFRJ	ALTA	Engenharia Elétrica (PEE- RJ)	6	41 H 3 M	151 H-M (Mestrado) 133 H-M (Doutorado)	243
		Clínica Médica (PPGCM-RJ)	7	25 H 24 M	**	100
		Direito (PPGD- RJ)	6	12 H 11 M	**	33
	BAIXA	Letras: Ciência da Literatura (PPGCL-RJ)	6	13 H 9 M	**	30
		História Social (PPGHIS-RJ)	7	13 H 24 M	61 H 100 M	51
		Educação (PPGE-RJ)	6	38 (H/M)	**	72
UFBA	ALTA	Engenharia Elétrica (PPGEE-BA)	4	15 H 2 M	**	60
		Medicina e Saúde (PPGMS-BA)	5	23H 9 M	**	50
		Direito (PPGD-	5	25H	**	40

²⁰ A consulta por Programas e Notas Capes se deu na página da CAPES (Quadriênio 2017-2020). Disponível em :< <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/avaliacao/sobre-a-avaliacao/areas-avaliacao/sobre-as-areas-de-avaliacao/sobre-as-areas-de-avaliacao>>. Acesso 26 jan. 2023. Já a consulta por corpo docente, discente e editais ocorreu nas páginas dos Programas.

²¹ Todos os dados da Tabela são referentes ao Mestrado e ao Doutorado.

	BAIXA	BA)		5 M		
		Letras: Literatura e Cultura (PPGLitCult- BA)	5	9 H 31 M	**	73
		História (PPGH-BA)	5	14 H 11 M	146 H 126 M	39
		Educação (PPGE-BA)	6	17 H 39 M	**	93
UFMG	ALTA	Engenharia Elétrica (PPGEE-MG)	6	73 H 5 M	196 H 52 M	120
		Ciências Aplicadas à Saúde do Adulto (PrPGCASA- MG)	5	10 H 19 M	**	54
		Direito (PPGD- MG)	7	56 H 23 M	**	189
	BAIXA	Letras: Estudos Literários (Pós-Lit-MG)	6	30 H 30 M	**	111
		História (PPGH-MG)	7	12 H 18 M	71 H 78 M	48
		Educação: Conhecimento e Inclusão Social (PPGE- MG)	7	28 H 71 M	43 H 92 M	64

* H/M não discriminados na página do Programa

**Corpo Discente não discriminado na página do Programa

Fonte: Autora com base em dados da CAPES e nos Programas pesquisados.

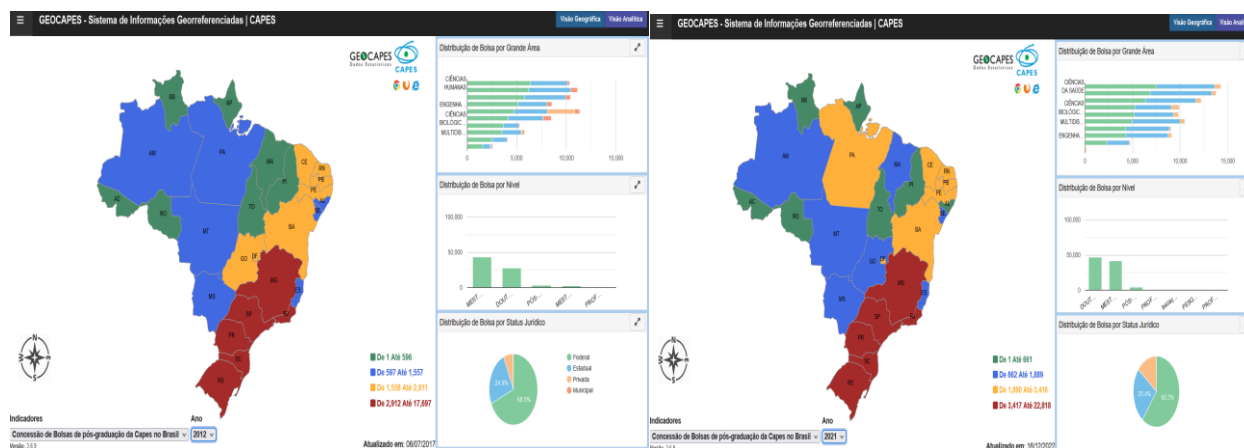
A CAPES também estabelece os valores das bolsas. No caso de atividade no Brasil, o valor é de R\$ 1.500,00 para o mestrado e R\$ 2.200,00 para o doutorado. Também condiciona a sua concessão a algumas regras gerais e concede autonomia para que cada Programa as regule. Uma das regras gerais é a vedação do acúmulo de bolsas e o não exercício de atividade remunerada, consideradas algumas exceções a serem previstas pelos Programas em ambos os casos. Isso demonstra que, para o (a) estudante-trabalhador(a), torna-se necessário abrir mão de uma das atividades, tendo que “escolher” entre se manter enquanto pesquisador do Programa ou permanecer inserido (a) no mercado de trabalho. Entretanto, indaga-se sobre a finalidade da concessão de bolsas: trata-se de um benefício assistencial para a manutenção da vida que substitui a necessidade de permanecer no mercado de trabalho ou um auxílio de fomento aos (às) pesquisadores (as) que, além de terem que se manter, terão gastos a mais para contribuir com a pesquisa científica? Não se pretende aqui discutir sobre quem “merece” recebê-las

ou não. Não é uma questão de quem é mais pobre. Mas mulheres chefe de família, com filhos, teriam as mesmas condições de “escolha” dentre seus “concorrentes”?

O que se nota é que o número de bolsas ofertadas visa atender aos pobres dentre os mais pobres (fazendo com que concorram entre si) e não possui alcance a todo o corpo discente que se propõe a pesquisar e que terá custos extras para isso. Denota-se, portanto, que a pesquisa deva ser compreendida como de interesse público e que a concessão de bolsas deva ser considerada uma política pública. Entretanto, as condicionalidades/critérios impostos para o recebimento de bolsas é excludente e segue a lógica assistencialista (recebe o pobre dentre os mais pobres), o que não se confunde com a lógica assistencial (o texto constitucional resume que a política de Assistência Social é destinada a quem dela necessitar, o que não pressupõe uma disputa entre pares).

Quanto à distribuição de bolsas pela CAPES em 2012/2021, verificou-se que as regiões sul e sudeste receberam a maior parte dos recursos, com exceção do estado do Espírito Santo, e que as IES Federais foram as principais destinatárias em ambos os anos, mesmo perdendo parte de seu recurso para as Instituições estaduais e municipais. Porém, houve notáveis diferenças na distribuição por nível e por grandes áreas. Como se observa no gráfico abaixo, as bolsas para o Mestrado eram predominantes em 2012, mas passou a ocupar a segunda posição, que antes era do Doutorado. Sobre as grandes áreas, percebe-se que houve consideráveis mudanças, visto que Ciências Humanas e Engenharias ocupavam os primeiro e segundo lugares respectivamente, mas caíram de posição. Em 2021, Ciências da Saúde, que estava na terceira posição, sobe para o primeiro lugar e, Ciências Humanas desce para o segundo, colocando Engenharias para a última posição.

GRÁFICO 12 – Distribuição de bolsas pela CAPES 2012/2021.



Fonte: Autora com base em dados da CAPES.

Não obstante, como se pode observar a partir dos gráficos, as grandes áreas de Engenharias e as de Ciências da Saúde, consideradas de alta proeminência, aparecem disputando espaço com as grandes áreas de Ciências Humanas, onde se concentram os Programas de menor proeminência e, conseqüentemente, onde também se encontram as mulheres e as pessoas negras.

Em relação aos(as) beneficiários(as), a página da CAPES, por meio da Plataforma Sucupira, não os estratifica por gênero e raça, o que torna difícil identificar o perfil dos(as) bolsistas. E para identificá-los, buscamos informações junto a Pró-Reitorias das IES e aos Programas pesquisados.

Na mesma direção, a CAPES (2016)²² estabelece critérios para credenciamento e credenciamento, e aqui trataremos dos docentes permanentes e das exigências para a manutenção do curso de doutorado, que se estendem para além de infraestrutura física adequada, política institucional de financiamento e captação de recursos para atividades de pesquisa e mecanismos de apoio para o corpo docente e discente participar de atividades acadêmicas.

Em relação ao corpo docente, a CAPES requer o mínimo de 10 professores credenciados no Programa que cumpram carga horária de quarenta horas semanais em regime integral, que sejam doutores, possuam produção bibliográfica e realizem pesquisas voltadas para a área de Educação, considerando ainda a linha de pesquisa e a disciplina a ser ministrada. Devem também ter ao menos duas orientações de mestrado concluídas. Além dessas exigências, é ainda é preciso que 60% do corpo docente tenha mais de quatro anos de titulação e que não exceda a 20% o número de professores que atuem também como permanentes em outros Programas. Somado a esses fatores, requer-se um mínimo de 70% de docentes ativos com as atividades de pesquisa e exercendo a função de coordenadores dos projetos ou subprojetos da pesquisa e produção intelectual que, em regra,

tomará por base os últimos três anos completos acrescidos dos meses transcorridos do ano da apresentação da proposta e levará em consideração a produção em atividades de pesquisa e publicações na forma de artigos em periódicos (QUALIS Capes da Área de Educação), livros e capítulos de livro. A produção dos docentes colaboradores não será considerada para efeito da avaliação da proposta. (CAPES, 2016, p. 3).

Acerca da produção recomendada, para que se pontue, é preciso que sejam

²² Disponível em :< https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/Criterios_apcn_educacao.pdf>. Acesso em 27 jan. 2023.

publicações de Artigos em revistas A1 até B5, que apresentam variação de pontos de 100 até 10; Livro, cuja produção apresenta o maior peso (250 o máximo); e Capítulos, que apresentam o máximo de 80 pontos. Nesse ínterim, todos os docentes permanentes, para serem credenciados, devem apresentar pontuação mínima de 160 pontos e média igual ou superior a 200 pontos.

No que tange ao credenciamento no mestrado, o tempo de título de doutorado pode ser de no mínimo de dois anos e ao menos duas orientações de mestrado, especialização ou IC concluídas.

Tais fatores implicam na nota que a CAPES confere aos Programas quadrienalmente e, se não satisfatórias, o Programa pode ser fechado ou rebaixado. Importa ressaltar que a nota mais alta concedida pela CAPES é 7. Para a instalação do mestrado, espera-se no mínimo a nota 3, e para o doutorado, a nota 4. Nota inferior a isso pode implicar no fechamento do Programa. E esse é o cerne que a diferencia das outras agências de fomento, como o CNPq e as Fundações de Amparo à Pesquisa, o seu caráter avaliativo.

Sem o fomento, a avaliação corre o risco de ser apenas um exercício acadêmico. Mas, sem a avaliação, o fomento pode ser cego. A relação virtuosa entre os dois é assegurada pela tradição brasileira da avaliação dos cursos de pós-graduação, iniciada pelo então diretor-geral Cláudio de Moura Castro, em 1976, e que é vista pela maior parte dos especialistas como o fator que assegura que na pós-graduação *stricto sensu* a educação brasileira tenha qualidade internacional (CAPES, 2007)²³.

Como se pode observar, tais exigências requerem alto nível de qualidade e altos índices de produtividade, carga horária mínima, dedicação exclusiva e participação ativa na pesquisa. Desse modo, para cumpri-las, é preciso incentivos que permitam a continuidade do exercício docente na pós-graduação, e torna-se mister identificar a existência de editais de credenciamento e recredenciamento destinados a pesquisadores (as) negros (as) e mulheres, em especial às mulheres negras.

Nessa direção, não nos deixaremos esquecer do corpo discente. Com o mesmo objetivo pretendemos trazer para a discussão quais são as políticas de ação afirmativa, os serviços, auxílios, benefícios, bolsas, dentre outros, que as UFMG, UFBA e UFRJ oferecem aos (às) alunos (as) matriculados (as) nos Programas pesquisados a fim de promover não só o acesso, mas também a permanência do corpo discente na pós-graduação, com destaque a pesquisadores (as) negros (as) e mulheres, em especial às mulheres negras. Importa observar que, quanto às bolsas oferecidas naquelas IES, predominam as da

²³ Disponível em: < https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/Artigo_18_07_07.pdf >. Acesso 27 jan. 2023.

CAPES e as do CNPq, como ocorre em nível nacional.

Nesse ínterim, passamos à discussão acerca das políticas de ação afirmativa nos Programas proeminentes e de baixa proeminência nas UFRJ, UFBA e UFMG.

4.1 UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Antes de dar início à discussão, importante se faz apresentar brevemente como se deu o surgimento da UFRJ, o que nos remete ao ano de 1920, quando, por meio do Decreto n. 14.343, foi criada a primeira universidade federal, ainda com nome de Universidade do Rio de Janeiro (URJ). Aqui, cabe destacar o que anuncia a página da UFRJ acerca da situação do Brasil em relação ao ensino superior e sua herança colonial, o que demarca qual grupo teve o mérito acessá-lo. Nesse ínterim, já apontamos, com destaque, para os cursos proeminentes.

Foi longa a trajetória para a criação de universidades no país: diferentemente de outras áreas coloniais, no Brasil, universidades e cursos superiores eram proibidos por lei e **os filhos das elites colonial e imperial se dirigiam às universidades europeias, principalmente a de Coimbra, para concluir os estudos em Direito e Medicina.**

A Universidade do Rio de Janeiro foi constituída a partir da reunião de três escolas criadas no início do século XIX, após a vinda da Família Real e da Corte Portuguesa para o Brasil: a **Escola de Engenharia** (criada a partir da Academia Real Militar, em 1810), a **Faculdade de Medicina** (criada em 1832 nas dependências do Real Hospital Militar, antigo Colégio dos Jesuítas) e a **Faculdade de Direito** (criada, em 1891, pela fusão das já existentes Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais e Faculdade Livre de Direito da Capital Federal) (UFRJ)²⁴.

Nesse sentido, foi com base no histórico narrado pela instituição que se põe claro que os cursos de Engenharias, Medicina e Direito são, de fato, imperiais e elitistas, o que determinou nossa escolha para selecionarmos como “proeminentes”, onde se destacam a presença de homens não negros, seguidos por mulheres não negras, como veremos nas próximas páginas.

Naquele ínterim, mais precisamente na década de 1930, após uma reestruturação da Universidade com a Lei n. 452, surgem cursos voltados para as ciências da natureza, da terra, saúde, artes e humanas. Contudo, devido ao acesso nada democrático, surgem os primeiros movimentos estudantis na década de 1960 que pressionou o país por uma reforma no ensino superior por não atender às demandas postas pelas expressões da questão social, à época marcada pelo regime ditatorial. E como forma de mostrar “poder”, a palavra “Federal” tornou-se uma imposição na nomenclatura da Universidade, que passou

²⁴ Disponível em: < <https://ufrj.br/acesso-a-informacao/institucional/historia/> >. Acesso 06 fev. 2023.

a ser denominada como UFRJ.

FOTOGRAFIA 34 – Prédio da Reitoria da UFRJ no Rio de Janeiro/RJ.



Fonte: UFRJ. Foto: Fábio Portugal (Acervo)

A PR²⁵ é responsável por gerir as bolsas da CAPES nos respectivos Programas. E os tipos de bolsas disponíveis são aquelas voltadas para Programa de Demanda Social (DS)²⁶, Programa de Doutorado Sanduíche do Exterior (PDSE)²⁷ e Programa de Estudantes-Convênio de Pós-graduação (PEC/PG)²⁸. E além da CAPES, o CNPq e a FAPERJ oferecem o fomento. Há ainda o PROAP que destina às instituições que participam do DS verbas as quais são repassadas às coordenações dos Programas com conceitos 3, 4 e 5.

No âmbito da PR2, em 2017 foi lançado Edital²⁹ que concede prêmios em valores

²⁵ Disponível em: < <https://app.pr2.ufrj.br/bolsaPG>>. Acesso 27 jan. 2023.

²⁶ Disponível em: < <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/bolsas/bolsas-no-pais/programa-de-demanda-social-ds>>. Acesso 27 jan. 2023.

²⁷ Disponível em: < <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/bolsas/bolsas-e-auxilios-internacionais/encontre-aqui/paises/multinacional/programa-de-doutorado-sanduiche-no-exterior-pdse>>. Acesso 27 jan. 2023.

²⁸ Disponível em: < <https://www.gov.br/capes/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/bolsas/bolsas-e-auxilios-internacionais/encontre-aqui/paises/multinacional/programa-de-estudantes-convenio-de-pos-graduacao-pec-pg>>. Acesso 27 jan. 2023.

²⁹ Disponível em: < <https://app.pr2.ufrj.br/public/uploads/repositories/EditalPremioAcoesAfirmativasout17.pdf?1674875162>>; < https://app.pr2.ufrj.br/public/uploads/repositories/Edital-696_-_2%c2%ba_PremioAcoesAfirmativas.pdf>. Acesso 28 jan. 2023.

que podem chegar a R\$ 7.000,00 a discentes que apresentassem os melhores trabalhos sobre Ações Afirmativas e alcançassem a primeira colocação por categoria (tese, dissertação, Artigo/Capítulo de Livro/Trabalho completo, Projeto ou Relatório de Pesquisa), além de prestar menções honrosas. Entretanto, foram premiadas apenas duas categorias e prestada apenas uma menção, e nenhuma delas abordou a temática de gênero ou de raça³⁰.

Ainda em consulta aos Editais³¹, voltado para alunos cotistas do Mestrado, a PR2, por meio do Edital CEPG nº 911/18³² regulamentou a distribuição de bolsas enquanto política de ação afirmativa a vinte Programas que aderiram ao sistema de cotas, e os PPGs analisados neste trabalho, como, Letras: Ciências da Literatura, Educação, Direito e Engenharia Elétrica foram contemplados sem que houvesse concorrência, visto que apenas vinte se submeteram à seleção. Outras formas de indução às cotas adotadas pelo PR2 são editais que concedem pontos a Programas que adotaram tal política, como os Editais CEPG nº 646/18³³ e nº 612/22³⁴, que selecionou dez e cinco Programas, respectivamente, que seriam contemplados com a contratação de Professor Visitante e Professor Visitante Sênior.

Ainda sobre as bolsas, a FAPERJ³⁵ oferece a cursos emergentes do Mestrado e do Doutorado, bem como a alunos (as) com destacado desempenho acadêmico, bolsas de fomento no valor de R\$ 2.000,00 a R\$ 5.490,00, a depender do nível de ensino e do país a que se destina o(a) bolsista. É previsto ainda o pagamento de bolsa Licença-Maternidade enquanto política afirmativa de gênero.

³⁰ Disponível em:< <https://app.pr2.ufrj.br/public/uploads/repositories/ResultaAcoesAfirmativas2019.pdf>>. Acesso 28 jan. 2023.

³¹ Disponível:< <https://app.pr2.ufrj.br/editais>>. Acesso 28 jan. 2023.

³² Disponível em:< <https://www.pr2.ufrj.br/public/suporte/pr2/editais/cotista/2018/edital.pdf>>. Acesso 28 jan. 2023.

³³ Disponível em:< <https://app.pr2.ufrj.br/public/uploads/repositories/Edital - 646-2018 - PV.pdf>>. Acesso 28 jan. 2023.

³⁴ Disponível em:< https://app.pr2.ufrj.br/public/uploads/repositories/Edital_612_PVS_2022.pdf>. Acesso 28 jan. 2023.

³⁵ Criada em 1980, a FAPERJ consagrou-se, ao completar 42 anos em 2022, como a agência de fomento à ciência, à tecnologia e à inovação do Estado do Rio de Janeiro. Vinculada à Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia e Inovação, a FAPERJ visa estimular atividades nas áreas científica, tecnológica e do empreendedorismo e apoiar de maneira ampla projetos e programas de instituições acadêmicas e de pesquisa, além de empresas públicas e privadas, sediadas no Estado do Rio de Janeiro. Isso é feito por meio de concessão de bolsas e auxílios a pesquisadores, instituições e empreendedores com visão de inovação, previstos no programa básico e nos editais para concessão de bolsas e auxílios. Disponível:< <https://www.faperj.br/?id=252.7.4>>. Acesso 29 jan. 2023.

No que tange aos Programas de baixa proeminência, a FAPERJ dispõe de Projetos de pesquisa na área de Humanidades, incluído Ciências Sociais, Aplicadas, Linguística e Letras. Outrossim, a Fundação também oferece Programa de Apoio às Engenharias visando, inclusive, à criação, ao fortalecimento e à ampliação de programas de pós-graduação stricto sensu em IES, prevendo ainda a oferta de bolsas a alunos da graduação, do mestrado e do doutorado. Programas avaliados pela CAPES com notas 5, 6 e 7 terão equipamentos de pequeno e médio portes para utilização nos respectivos PPGs.

Considera-se importante destacar a parceria inédita ocorrida em dezembro de 2022 quando a FAPERJ e o Instituto Serrapilheira³⁶ lançaram um edital de fomento exclusivamente para pesquisadores cientistas (as) negros (as) e indígenas pós-doutorandos (as), contendo previsão especial a mulheres com filhos, conforme a FAPERJ (2022)³⁷ “o edital tem como foco jovens cientistas que tenham concluído o doutorado em qualquer área do conhecimento científico, entre 1º de janeiro de 2012 e 31 de dezembro de 2022 – prazo estendido em até dois anos para mulheres com filhos”. Informa-se ainda que serão selecionados (as) oito candidatos (as) que receberão

bolsa mensal de R\$ 8 mil, além de até R\$ 700 mil para o financiamento da pesquisa durante três anos, renováveis por mais dois anos. Serão ainda disponibilizados mais R\$ 100 mil especificamente para integração e formação de pessoas de grupos sub-representados nas equipes de pesquisa (FAPERJ, 2022).

Há ainda a PR7³⁸ que presta Assistência Estudantil aos discentes a fim de promover o acesso e a permanência a políticas que podem estar condicionadas a critérios socioeconômicos, étnico-racial, de gênero e por condição política, conforme consta na Resolução 02/2019 do Consuni³⁹,

art. 8º A Política de Assistência Estudantil tem como público prioritário estudantes com extrema vulnerabilidade econômica e social, conferindo ênfase a negros/as,

³⁶ Criado em 2017, o Instituto Serrapilheira é a primeira instituição privada, sem fins lucrativos, de fomento à ciência e à divulgação científica no Brasil. Já apoiou mais de 200 projetos nessas duas áreas, com mais de R\$ 60 milhões. Em 2021, lançou a Formação em Biologia e Ecologia Quantitativas (atualmente Formação em Ecologia Quantitativa), primeiro programa do instituto voltado a estudantes que estão nas etapas prévias ao doutorado. Disponível em:< <https://www.faperj.br/?id=252.7.4>>. Acesso 29 jan. 2023.

³⁷ Disponível em:< <https://www.faperj.br/?id=252.7.4>>. Acesso 29 jan. 2023.

³⁸ Disponível em:< <https://politicasestudantis.ufrj.br/>>. Acesso 03 fev. 2023.

³⁹Disponível em:< https://politicasestudantis.ufrj.br/images/DOCUMENTOS/RESOLU%c3%87%c3%95ES_CEG_-_CONSUNI/Resolucao_n_02_de_2019.pdf?_gl=1*di7uqb*_ga*NTE1MjY3NjM4LjE2NzUwNDY5MTI.*_ga_S9CWPVF04S*MTY3NTQxNTIyMC4zLjAuMTY3NTQxNTIyMC4wLjAuMA..&_ga=2.43628450.62593095.1675415220-515267638.1675046912>. Acesso 03 fev. 2023.

indígenas, oriundos/as de populações tradicionais, com deficiência, transexuais, travestis e ingressantes por Refúgio Político.

Desse modo, os Programas existentes são de Acolhimento em Saúde; Alimentação; Apoio a Estudantes Mães e Pais; Apoio Pedagógico; Combate a Opressão e Violência; Esporte e Lazer; Incentivo à Cultura; Moradia Estudantil; Transporte; e Atendimento a Situações Emergenciais.

Entretanto, no que tange à adesão da UFRJ às políticas de ação afirmativa, Picanço, et al (2022) descrevem as resistências enfrentadas para a sua implementação no ensino superior e discorrem sobre a linha do tempo a fim de retratar a trajetória de tais políticas naquela instituição.

TABELA 6 – Linha do tempo para a implementação das políticas de ação afirmativas na UFRJ.

ANO	ACONTECIMENTOS
2001	ALERJ aprova a Lei n. 3.708/2001, que destina 40% de vagas para candidatos autodeclarados negros e pardos na graduação.
2003	O Conselho de Ensino de Graduação (CEG) da UFRJ promoveu um workshop sobre a democratização do ingresso à universidade através da adoção de ações afirmativas. Houve resistências unânimes à adoção de ações afirmativas.
2004	O CEG mantém seu posicionamento contrário às cotas durante evento que sediou com reitores das UERJ, UnB e UFBA, pioneiras no tema acerca da implantação de cotas no Brasil.
2006	Debate a respeito das cotas raciais e apresentação da carta-manifesto “Todos têm direitos iguais numa República democrática” em desfavor às cotas e, posteriormente, da carta-manifesto a favor. Início do diálogo entre reitoria e governador visando a uma seleção para alunos oriundos de escola pública.
2007	Seminário: Ações Afirmativas e o Desafio da Democratização do Acesso e da Permanência na Universidade.
2009	O CEG adota a nota do ENEM para primeira etapa no processo seletivo.
2010	Nova rejeição às cotas raciais, desta vez, pelo Conselho Universitário (Consuni). Aprovada a reserva de vagas para alunos oriundos de escolas públicas. Contudo, o Ministério Público acionou a UFRJ por excluir do processo alunos da rede federal e dos outros estados. Implantação do SISU.
2011	Nova rejeição à proposta de inclusão do critério étnico/cor como política de ação afirmativa. Enem-SISU se tornam o único meio de acesso à UFRJ. Reserva de cotas sociais de 30% para estudantes de escola pública com renda até um salário mínimo.
2012	Promulgação da Lei n. 12.711/12.
2013	Adesão compulsória da UFRJ à reserva de 30% das vagas para pessoas negras.
2014	Expansão das vagas por ação afirmativa de no mínimo 50%. Promulgação da Lei n. 12.990/14.
2016	Portaria n. 13 do MEC. Lei de Cotas inclui reserva de vagas para PCDs.
2018	A Resolução 03/2018 do CEG dispõe sobre a adoção de cotas nos PPGs e faculta a cada Programa a reservar o mínimo de 20% das vagas para negros (as), indígenas e PCDs.

	Portaria n. 4 regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração para ingresso de pessoas negras em concursos públicos. UFRJ aprova a Câmara de Políticas Raciais e a reserva de vagas para docentes autodeclarados negros desde que haja previsão de 3 vagas no concurso.
2019	Pela primeira vez na história da UFRJ, uma mulher assume a reitoria da Universidade ⁴⁰ . Denúncia de fraude na Faculdade de Direito. UFRJ cria a Comissão de heteroidentificação.
2020	Consuni aprova as Resoluções 15 e 24 de 2020 que contribuirão para a revisão da distribuição de cotas para docentes segundo a quantidade de professores negros por unidade acadêmica ou departamento.
2021	UFRJ recebe denúncias de fraude às cotas antes da instituição da Comissão de heteroidentificação e o Consuni deliberou pelo cancelamento da matrícula dos estudantes fraudulentos.
2022	Revogação da Resolução 03/2018. Seis anos depois da Portaria n. 13/16, o CEG aprovou a Resolução 118/22, que revogou a Resolução acima, e adotou o sistema de cotas para ingresso na pós-graduação stricto sensu e a reserva 20% das vagas para negros e 5% para PCDs.

Fonte: PICANÇO, et al, 2022.

Desse modo, como se poderá observar das IES pesquisadas, a UFRJ foi a última a instituir o sistema de cotas para ingresso na pós-graduação e, somente em 2022, deixou de facultar a cada Programa os critérios para a sua regulamentação.

A Universidade Federal do Rio de Janeiro aprovou a adoção de cotas em cursos de mestrado e doutorado oferecidos pela instituição. A medida vale para todos os 132 programas de pós-graduação da UFRJ a partir de 1/7. A decisão foi tomada pelo Conselho de Ensino para Graduados (Cepg) na última quarta-feira, 15/6, por unanimidade, em sessão extraordinária. **Agora, todos os processos seletivos de cursos stricto sensu devem disponibilizar vagas específicas para pessoas pretas, pardas, indígenas e com deficiência.** (UFRJ, 2022)⁴¹.

Importante conferir destaque à primeira reitora mulher da história da Universidade, o que acontece após 100 anos de existência da instituição. Trata-se da Dra. Denise Pires de Carvalho, médica por formação e Membro Titular da Academia de Medicina do Rio de Janeiro (AMRJ)⁴².

FOTOGRAFIA 35 - Primeira reitora mulher da UFRJ, Dra. Denise Pires de Carvalho na UFRJ no Rio de Janeiro/RJ (Ano desconhecido).

⁴⁰ Trecho inserido pela mestranda (2023).

⁴¹ Disponível em:< <https://conexao.ufri.br/2022/06/pos-graduacao-para-todos-ufri-aprova-adocao-de-cotas-nos-cursos-de-mestrado-e-doutorado/>>. Acesso 30 jan. 2023.

⁴² Disponível em:< <http://lattes.cnpq.br/3537062520522134>>. Acesso fev. 10 fev. 2023.



Fonte: UFRJ. Foto: Fábio Caffé (SGCOM/UFRJ)

Em sua gestão, além da previsão de reserva de vagas para pessoas negras terem acesso à pós-graduação, como destacado acima, ressalta-se ainda a Resolução 15/20⁴³ do Consuni que ampliou a política de cotas raciais nos concursos públicos para professores ao considerar que a reserva de 20% das vagas incidiria sobre o total de vagas disponibilizadas em cada concurso, inclusive às vagas que vierem a surgir eventualmente em distribuição posterior. Isso significa que mesmo que um edital da mesma Unidade ou Departamento preveja 1 vaga, ela será considerada nos próximos editais, até somarem o número de 3 para que seja possível destinar esta terceira vaga a cotistas.

Tal fato se mostra importante ao se analisar que, majoritariamente, os editais preveem menos de três vagas a cada concurso, o que torna ineficaz a Lei n. 12.990/14. Isso porque as áreas de conhecimento se dividem em subáreas, o que torna a demanda de mais de um profissional especializado naquele assunto quase que desnecessária. Um exemplo disso se verifica no Edital n. 860/17⁴⁴ que previu inúmeras vagas para diferentes áreas e considerou a previsão de 20% das vagas para as pessoas negras observados os seguintes critérios, segundo o item. 5.1 do referido documento “Em cumprimento ao disposto no Artigo 1o, caput, da Lei Federal no 12.990, de 09 de junho de 2014, **ficam reservados 20% do total das vagas de cada opção de vaga**, conforme discriminado no

⁴³ Disponível em:< https://consuni.ufrj.br/images/Resolucoes/Resolucao_15_de_2020_alterada_24-11-2022.pdf>. Acesso 10 fev. 2023.

⁴⁴ Disponível em:< https://concursos.pr4.ufrj.br/images/stories/concursos_PR4/Edital-860-17/Editais-e-Anexos/Edital_860-17_-_17-01-18.pdf>. Acesso 10 fev. 2023.

Anexo III deste Edital, para candidatos negros”. (Grifo Nosso). Entretanto, chamamos a atenção para o que ocorreu na Faculdade de Direito quanto a esse mesmo Edital.

TABELA 7 - Distribuição de vagas para concurso de professor da UFRJ por subárea de conhecimento antes da Resolução 15/20.

Anexo III - Quadro de Vagas
Edital nº 860 de 20 de dezembro de 2017

Em cumprimento ao disposto na Lei Federal nº 12.990, de 09 de junho de 2014, fica reservada 1 (uma) vaga para cada um dos seguintes códigos de opção de vaga: MS-033, MS-035, MS-048, MS-080, MS-124, MS-131, MS-135, MS-140 e MS-169.
Em cumprimento ao disposto na Constituição Federal, na Lei Federal nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 e no Decreto Federal nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, fica reservada 1 (uma) vaga para cada um dos seguintes códigos de opção de vaga: MS-048.

Código	Centro	Unidade Acadêmica	Departamento / Programa / Curso	Setorização Definitiva	Regime de Trabalho	Classe	Denominação	Titulação	Nº de Vagas
MS-001	Campus Macaé	Campus Macaé	Bacharelado e Licenciatura em Química	Química geral e inorgânica	40 h – DE	A	Professor Adjunto A	Graduação em Química ou áreas afins; Doutorado em Química ou áreas afins	1
MS-002	Campus Macaé	Campus Macaé	Medicina	Clínica Médica	40 h – DE	A	Professor Adjunto A	Graduação em Medicina; Doutorado em Clínica Médica	1
MS-003	Campus Macaé	Campus Macaé	Medicina	Farmacologia Clínica	40 h – DE	A	Professor Adjunto A	Graduação em Medicina ou Farmácia; Doutorado em Farmacologia	1
MS-005	CCJE	Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC)	Bacharelado em Administração	Administração / Estudos Organizacionais	40 h – DE	A	Professor Adjunto A	Graduação em Administração ou áreas afins; Doutorado em Administração ou áreas afins	2
MS-006	CCJE	Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC)	Bacharelado em Administração	Administração / Finanças	40 h – DE	A	Professor Adjunto A	Graduação em Administração ou áreas afins; Doutorado em Administração	1
MS-007	CCJE	Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC)	Bacharelado em Administração	Administração / Logística	40 h – DE	A	Professor Adjunto A	Graduação em Administração ou áreas afins; Doutorado em Administração ou áreas afins	1
MS-008	CCJE	Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC)	Departamento de Ciências Contábeis	Contabilidade Financeira	40 h – DE	A	Professor Adjunto A	Graduação em Ciências Contábeis ou áreas afins; Doutorado em Ciências Contábeis ou áreas afins	2
MS-009	CCJE	Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC)	Departamento de Ciências Contábeis	Contabilidade Gerencial	40 h – DE	A	Professor Adjunto A	Graduação em Ciências Contábeis ou áreas afins; Doutorado em Ciências Contábeis ou áreas afins	1
MS-010	CCJE	Faculdade de Direito (FND)	Direito do Estado	Direito Administrativo e Políticas Públicas	40 h	A	Professor Adjunto A	Graduação em Direito; Doutorado em Direito ou áreas afins	1
MS-011	CCJE	Faculdade de Direito (FND)	Direito do Estado	Direito Constitucional e Administrativo	40 h – DE	A	Professor Assistente A	Graduação em Direito; Mestrado em Direito ou áreas afins	1
MS-012	CCJE	Faculdade de Direito (FND)	Direito Social e Econômico	Direito do Trabalho e Processo do Trabalho	20 h	A	Professor Adjunto A	Graduação em Direito; Doutorado em Ciências Jurídicas, Ciências Sociais ou Ciências Humanas	1
MS-013	CCJE	Faculdade de Direito (FND)	Direito Civil	Direito Internacional Privado	40 h – DE	A	Professor Adjunto A	Graduação em Direito; Doutorado em Direito	1
MS-014	CCJE	Faculdade de Direito (FND)	Direito do Estado	Direito Penal e Criminologia	40 h – DE	A	Professor Adjunto A	Graduação em Direito; Doutorado em Direito ou áreas afins	1
MS-015	CCJE	Faculdade de Direito (FND)	Teoria do Direito	Filosofia do Direito	40 h – DE	A	Professor Adjunto A	Graduação em Direito ou Filosofia; Doutorado em Direito ou Filosofia	1
MS-016	CCJE	Faculdade de Direito (FND)	Teoria do Direito	Teoria do Direito	40 h – DE	A	Professor Adjunto A	Graduação em Direito; Doutorado em Direito ou áreas afins	2
								Doutorado. OBS.: O candidato deverá entregar no rol de documentos a comprovação de qualificação em Banca Examinadora.	

Fonte: Edital n. 860/17 da UFRJ⁴⁵

Em contraposição à distribuição de vagas como previsto acima, a Resolução 15/20 foi essencial para garantir, ao menos, a reserva de vagas para professores negros (as) em concursos cujas (os) Unidades/Departamentos correspondessem a mesma grande área, como se pode verificar abaixo no caso das Engenharias. Desse modo, naquela ocasião, não foram previstas reservas para pessoas negras no concurso docente da faculdade de direito que ofertou 8 vagas. Contudo, se considerada a Resolução acima, dessas vagas, ao menos 2 seriam para pessoas negras.

TABELA 8 – Distribuição de vagas para concurso de professor da UFRJ por subárea de conhecimento depois da Resolução 15/20 e sob a direção da PR4.

⁴⁵ Disponível em :< https://concursos.pr4.ufrj.br/images/stories/_concursos_PR4/Edital-860-17/Editais-e-Anexos/ANEXO III - Edital 860 - 17-01-18.pdf>. Acesso 10 fev. 2023.

Anexo III – Quadro de Vagas – Edital 377/2022

Centro / Campus	Unidade Acadêmica	Departamento / Programa / Curso	Setorização Definitiva	Regime de Trabalho	Denominação	Requisitos / Titulação	Total de Vagas	Ampla Concorrência	Decreto nº 9.508/2018	Lei nº 12.990/2014 e Portaria Normativa MPDG nº 4/2018	Código da Opção de Vaga
									Reservado vagas	Reservado vagas	
Centro de Tecnologia - CT	Escola de Química	Engenharia Química	Modelagem, Controle de Processos e Instrumentação	40h DE	Professor Adjunto A	Graduação em Engenharia Química ou em Engenharia de Bioprocessos ou em Engenharia de Alimentos e Doutorado em Engenharia Química ou Engenharia de Processos Químicos e Bioquímicos ou Tecnologia de Processos Químicos ou em áreas afins.	01	1			MC-022
Centro de Tecnologia - CT	Escola de Química	Processos Orgânicos	Processos Orgânicos	40h DE	Professor Adjunto A	Diploma de graduação em Engenharia Química, Química Industrial, Química Bacharelado ou Química com atribuição tecnológica e Doutorado em Engenharia Química ou áreas afins.	01	1			MC-023
Centro de Tecnologia - CT	Escola de Química	Engenharia Química	Engenharia de Processos e Segurança de Processos	40h DE	Professor Adjunto A	Graduação em Engenharia Química ou em Engenharia de Alimentos ou em Engenharia de Bioprocessos ou em Engenharia mecânica e Doutorado em Engenharia Química ou Engenharia de Processos Químicos e Bioquímicos ou Tecnologia de Processos Químicos e Bioquímicos ou Engenharia Industrial ou Engenharia de Processos ou Engenharia Ambiental ou áreas afins.	01			1	RP-006
Centro de Tecnologia - CT	Escola de Química	Engenharia Química	Operações Unitárias	40h DE	Professor Adjunto A	Graduação em Engenharia Química ou Química Industrial e Doutorado em Engenharia Química ou áreas afins.	01	1			RP-007
Centro de Tecnologia - CT	Escola Politécnica	Estruturas/DES	Mecânica dos Sólidos	40h DE	Professor Adjunto A	Engenheiro Civil com Doutorado em Engenharia Civil	01			1	MC-024
Centro de Tecnologia - CT	Escola Politécnica	Engenharia Mecânica/DEM	Fabricação	40h DE	Professor Adjunto A	Graduação em Engenharia Mecânica e Doutorado em Engenharia Mecânica ou áreas afins.	01	1			MC-025
Centro de Tecnologia - CT	Escola Politécnica	Construção Civil/DCC	Construção Civil	40h DE	Professor Adjunto A	Graduação em Engenharia Civil ou em Arquitetura com doutorado em Engenharia Civil, Arquitetura ou Engenharia Ambiental.	01	1			MC-026
Centro de Tecnologia - CT	Escola Politécnica	Engenharia Elétrica/DEE	Sistemas de Controle	40h DE	Professor Adjunto A	Graduação em Engenharia Elétrica, Engenharia Eletrônica, Engenharia Mecânica ou Engenharia de Controle e Automação e Doutorado em Engenharia Elétrica	01	1			MC-027
Centro de Tecnologia - CT	Escola Politécnica	Engenharia de Transportes/DET	Mensuração	40h DE	Professor Assistente A	Graduação em: Engenharia Civil, Engenharia de Agrimensura, Engenharia Cartográfica. Mestrado em: Engenharia Civil, Engenharia de Agrimensura, Engenharia Cartográfica, Engenharia de Transportes	01	1			RP-008

Fonte: Edital n. 377/22 PR4/UFRJ⁴⁶

Ressalta-se que o aprimoramento da Lei foi provocada pela sociedade civil e por representantes da comunidade acadêmica que questionaram o racismo institucional existente neste e noutros espaços públicos e privados. Desde então, a PR4 é responsável por monitorar e acompanhar as políticas de cotas para ingresso no magistério da UFRJ, também por meio da Comissão de Heteroidentificação. Para tanto, a PR4 deverá receber das Unidades e Departamentos relatório bianual contendo o número de docentes autodeclarados (as) negros (as) para que se possa avaliar a efetividade da política. E no caso de Unidade ou Departamento não realizar tal informação, será considerado que o

⁴⁶ Disponível em: < https://concursos.pr4.ufrj.br/images/Edital-377-2022/1-Editais-Anexos-Resolucoes-e-Legislação/Anexo_III_Quadro_de_Vagas_Edital_377_50_vagas_publicacao_DOU_OK.pdf >. Acesso 11 fev. 2023.

quantitativo é mínimo. Isso porque a Resolução 15/20 destaca que a distribuição das vagas se dará por proporcionalidade e alternatividade entre as Unidades e Departamentos, havendo prioridade para os que dispõem de menor número de professores negros (as). (UFRJ, 2021)⁴⁷.

Conveniente trazer aqui trecho da entrevista concedida por Vantuil Pereira, professor do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da UFRJ há vinte anos e coordenador da Comissão Executiva de Concurso Docente,

a nova política potencializa uma maior representatividade de docentes negros na Universidade, mas não a garante. Devemos destacar que se trata de um instrumento que precisará ser permanentemente monitorado. O racismo é uma ideologia que se adapta às situações. Por outro lado, será preciso ampliar a política antirracista em nossa universidade com a criação de uma comissão específica que monitore e desenvolva políticas departamentais de enfrentamento da questão (UFRJ, 2021).

Pouco antes do fim de sua gestão, em fevereiro de 2023, a reitora Denise anunciou que estava deixando o cargo para assumir como Secretária de Educação Superior do MEC, e escreveu uma carta da qual retiramos alguns trechos:

Fomos corajosos e criamos novos editais de assistência estudantil durante a covid-19, que compuseram o maior aparato assistencial do país no período. Retomamos várias obras paradas, dentre as quais a da residência estudantil que está duplicando a oferta de vagas aos estudantes em 2023-1. Vencemos essa batalha! Continuaremos na luta pela universidade pública, laica, inclusiva, gratuita, de muita qualidade e engajada socialmente.

Com vistas a garantir que a UFRJ seja cada vez mais plural, criamos a Ouvidoria da Mulher, visando fomentar debates e ações voltadas à equidade de gênero. No intuito de aperfeiçoar as políticas estudantis, iniciamos as tratativas para o novo Restaurante Universitário (RU) no campus Cidade Universitária, na área do antigo Burguesão. Buscando aumentar a inclusão, aprovamos as cotas nos cursos de mestrado e doutorado.

Avançamos no combate às fraudes nas cotas étnico-raciais e implantamos políticas de heteroidentificação no acesso aos cursos de graduação e pós-graduação. Nos concursos públicos, modificamos a resolução do Conselho Universitário para que haja a efetiva reserva de vagas prevista na lei. Como resultado, nesses últimos concursos aconteceram inequívocos avanços na inclusão étnico-racial (Trecho da carta escrita pela ex-reitora da UFRJ, Denise Pires de Carvalho⁴⁸).

Nesse ínterim, assume como reitor o professor Carlos Frederico Leão Rocha, quem deverá ser nomeado reitor *pro tempore* (temporário) dentro de alguns dias (UFRJ, 2023), dando (re)início ao ciclo do reitorado masculino. E espera-se que não se passe mais 100 anos para que uma nova reitora mulher assuma o título novamente. E ainda “sonhamos”

⁴⁷ Disponível em: < <https://ct.ufrj.br/ufrj-aprimora-politica-de-cotas-raciais-para-docentes/> >. Acesso 10 fev. 2023.

⁴⁸ Disponível em: < <https://ufrj.br/2023/02/em-carta-reitora-denise-pires-de-carvalho-despede-se-da-comunidade-da-ufrj-para-assumir-cargo-no-mec/> >. Acesso 10 fev. 2023.

com a diversidade de raça na reitoria na UFRJ, até então ocupadas por homens brancos e uma única mulher e branca, como consta na galeria de fotos na página da instituição⁴⁹.

A fim de dar continuidade à discussão sobre raça e gênero na instituição, apresentamos abaixo o perfil do corpo docente e discente dos PPGs selecionados. Entretanto, no que tange à ocupação das vagas reservadas a pessoas negras por força da Resolução n. 15/20, cabe informar que a PR4 divulgou editais de concurso para professores permanentes com previsão de vagas reservadas a pessoas negras⁵⁰. Contudo, não há editais concluídos⁵¹ com data posterior à Resolução acima, o que não nos permitiu identificar ainda a ocupação de vagas por cotistas. Desse modo, seguimos com a apresentação dos PPGs sem identificá-los (as).

4.1.1 PROGRAMAS PROEMINENTES

Depois de verificar a constituição da UFRJ e evidenciar registros do racismo institucional, ainda que tardios e por meio de uma trajetória de lutas, avanços referentes a políticas de ação afirmativa foram identificados. Nesse contexto, passamos a analisar os Programas proeminentes selecionados, como é o caso de Engenharia Elétrica, Medicina e Direito.

O PEE-RJ⁵² foi criado em 1966, possui nota 6 na avaliação da CAPES e é composto por 44 docentes permanentes, sendo 41 homens e 3 mulheres. E como se poderá observar, tamanha sub-representatividade também se nota com o baixo número de discentes mulheres na pós-graduação do referido curso.

Importa ressaltar que não há informações sobre o corpo discente na página do Programa e nem mesmo editais de fomento para pessoas negras, mulheres ou mulheres negras, motivo pelo qual realizamos contato com a secretaria do PEE-RJ e fomos informados que há 151 alunos (as) matriculados (as) no Mestrado e 133 no Doutorado no período letivo 2022. Na oportunidade, procuramos saber se havia editais específicos voltados para pessoas negras, mulheres ou mulheres negras e recebemos resposta negativa.

Entretanto, dados sobre raça e gênero dos alunos e professores não foram

⁴⁹ Disponível em:< <https://memoria.sibi.ufrj.br/index.php/reitores-da-ufrj>>. Acesso 12 fev. 2023.

⁵⁰ Disponível em:< <https://concursos.pr4.ufrj.br/index.php>>. Acesso em 11 fev. 2023.

⁵¹ Disponível em:< <https://concursos.pr4.ufrj.br/index.php/concursos-concluidos>>. Acesso 11 fev. 2023.

⁵² Disponível em:< <http://www.pee.ufrj.br/index.php/pt/>>. Acesso 30 jan. 2023.

repassadas, nem mesmo a respeito da distribuição de bolsas. Por esse motivo, encaminhamos email contendo as seguintes perguntas: “há editais específicos voltados pessoas negras, mulheres, em especial a mulheres negras? o número de bolsas disponíveis no programa? o número de alunos (as) matriculados (as) no período letivo em 2022? o número de docentes permanentes do Programa?”.

Você solicita informações muito específicas e, para fornecê-las, é preciso que você formalize o pedido apresentando o parecer do comitê de ética sobre a sua pesquisa e, além disso, uma declaração da sua (seu) orientadora(or). De posse destes documentos, apresentarei a sua demanda ao colegiado do programa. (Coordenação do PEE-RJ, 2023).

Muito embora tais perguntas não correspondam a dados pessoais, como a raça, gênero e alunos cotistas, considerando ainda que tais informações são disponibilizadas por diversos Programas, percebe-se a dificuldade para se obter as respostas solicitadas. Desse modo, compreende-se que a não divulgação do resultado dos editais de seleção contendo nome e opção em concorrer pela via das políticas de ação afirmativa dificulta a identificação do perfil de gênero e de raça no respectivo PEE-RJ. Outrossim, resta comprometida uma melhor análise para que se possa pensar em políticas públicas que promovam a igualdade de raça e de gênero nos chamados cursos “imperiais”.

Nesse ínterim, a respeito da burocratização, característica muito comum da administração pública, não nos furtamos atender à recomendação, o que não seria um problema a esta pós-graduanda e nem mesmo à orientadora da pesquisa. Entretanto, considera-se que o tempo hábil para aguardar a tramitação do procedimento burocrático poderia trazer prejuízos ao desenvolvimento desta pesquisa, considerando os prazos que se põem a esta discente relacionados a fatores intra e extra institucional. Logo, buscamos as informações possíveis por outros meios.

A respeito da seleção visando ao ingresso no PEE-RJ, verificou-se adesão à reserva de vagas para cotas raciais no limite de 20% em observância à Resolução 03/2018 da PR2, atualmente revogada pela Resolução 118/22.

Voltando ao processo de seleção, observou-se que a cada ano (2020-2022), houve três editais para cada nível de ensino e que eles seguiram o mesmo critério, estando as vagas distribuídas da seguinte forma:

Mestrado: 1º semestre - 100; 2º semestre - 34 e; 3º semestre – 24.

Doutorado: 1º semestre - 55; 2º semestre - 18 e; 3º semestre – 12.

Embora o número de vagas disponibilizadas seja superior ao número de candidatos (as) inscritos (as) e que seja predominante a submissão masculina no processo de seleção,

observou-se que, para ambos os níveis de ensino e ao longo daqueles três anos, apenas 27 mulheres foram selecionadas, considerando um total de 124 homens. E se alguma dessas mulheres optou pelas vagas reservadas a pessoas negras, pode-se inferir que sua representatividade seja ínfima no PEE-RJ.

O PPGCM-RJ⁵³ iniciou suas atividades em 2012, tem um corpo docente composto por 49 professores permanentes, sendo 25 homens e 24 mulheres e é avaliado com nota máxima pela CAPES. Além de formação em Medicina, o PPGMS aceita alunos formados em áreas afins.

Os editais de seleção disponíveis na página do Programa remetem ao período 2020/01 em diante, os quais preveem 50 vagas para Mestrado e 50 vagas para Doutorado e fazem referência aos semestres 01 e 02. Em ambos os níveis, há reserva de 20% das vagas para alunos cotistas. Contudo, assim como no PEE, não há informações sobre o corpo discente na página do PPGCM-RJ. A informação contida nos de editais de seleção é que “a aprovação do candidato será informada por e-mail”⁵⁴. Não se faz diferente a seleção para credenciamento e credenciamento no PPGCM-RJ, todo o processo tramita por email⁵⁵. Desse modo, encontramos a mesma problemática verificada no Programa anteriormente pesquisado.

Entretanto, a fim de identificar os(as) aprovados nos últimos processos seletivos por raça e gênero, o número de bolsas disponíveis, bem como saber se há editais de fomento para pesquisadores (as) negros (as) e mulheres, buscamos contato direto com o Programa por meio de telefone e email. Contudo, não houve respostas até então.

Por indução da PR2 e da SEPPIR, o Programa passou a reservar 20% das vagas para ações afirmativas, o que inclui pessoas negras. Tal previsão aparece em todos os editais disponíveis na página do Programa a contar do período 2019-2023⁵⁶.

⁵³ Disponível em:< <https://ppgfm.medicina.ufrj.br/>>. Acesso 31 jan. 2023.

⁵⁴ Disponível em:< <https://ppgfm.medicina.ufrj.br/index.php/clinica-medica/editais-stricto-sensu>>. Acesso em 31 jan. 2023.

⁵⁵ Disponível em:< <https://ppgfm.medicina.ufrj.br/index.php/clinica-medica/docentes/80-blog-informes/80-clinica-medica-credenciamento-de-docentes>>. Acesso 31 jan. 2023.

⁵⁶ Disponível em:< <https://ppgfm.medicina.ufrj.br/index.php/clinica-medica/editais-stricto-sensu/74-programas/clinica-medica/clinica-medica-edital/editais-624-2019-e-625-2019-de-2020-1-semester/53-clinica-medica-editais-mestrado-e-doutorado>>. Acesso 28 jan. 2023.

No que tange ao PPGD-RJ⁵⁷, observa-se a sua criação em 2008 no âmbito do Mestrado e 2015 no Doutorado. Avaliado com nota 6 pela CAPES, o Programa é constituído por 23 docentes, destes, 11 são mulheres.

Em 2021, o PPGD-RJ abriu o edital 727/21⁵⁸ de bolsa auxílio e ofertou 7 vagas para mestrandos e doutorandos, independente de raça ou de gênero. O valor da bolsa era de R\$ 1.500,00 e teria duração de 2 a 3 meses, a depender da modalidade escolhida. E 6 mulheres foram aprovadas no processo seletivo. Pela CAPES também houve oferta de bolsas para mestrandos e doutorandos, conforme verificado em editais de seleção (2019-2022), nos quais foram contemplados 11 homens e 16 mulheres.

Em relação ao corpo docente, observa-se que o PPGD-RJ não dispõe o número de alunos (as) matriculados no Programa. Contudo, em editais de seleção para o ingresso no Mestrado e no Doutorado, verificou-se que desde 2017 há previsão de reserva de vagas para pessoas negras, bem como a identificação dos (as) classificados (as) por raça e gênero. Desse modo, tornou-se possível discriminar o perfil do corpo docente. Entretanto, importa ressaltar que o número de homens e mulheres negros (as) não corresponde ao número de vagas reservadas, visto que em alguns casos tais pessoas alcançaram nota para serem incluídas nas vagas de ampla concorrência. Porém, infere-se que as mulheres negras se apresentam em número superior ao de homens, considerando a proporcionalidade verificada.

TABELA 9 – Perfil do corpo docente por raça e gênero do PPGD-RJ

Ano	Vagas (M/D*)	Aprovados(as)/Classificados (as) (M/D)	Homem Não Negro (M/D)	Mulher Não Negra (M/D)	Homem Negro (M/D)	Mulher Negra (M/D)
2017	45	45	15	22	4	4
2018	45	46	16	23	2	4
2019	33	34	10	18	1	5
2020	32	32	16	11	2	3
2021	32	32	9	13	1	9
2022	33	33	11	19	1	3
Total	220	222	77	106	11	28

*M- Mestrado/D- Doutorado

Fonte: Autora com base em dados do PPGD-RJ.

⁵⁷ Disponível em: < <https://ppgd.direito.ufrj.br/index.php/pt-br/>>. Acesso em 31 jan. 2023.

⁵⁸ Disponível em: < https://ppgd.direito.ufrj.br/images/Edital_727_2021_Bolsa_Aux%C3%ADlio_1.pdf>. Acesso 31 jan. 2023.

Em relação a editais de fomento voltados para pessoas negras, mulheres ou mulheres negras, sinalizamos que não há oferta nesse sentido.

Destaca-se que, em observação aos Programas acima todos os coordenadores são homens.

4.1.2 PROGRAMAS DE BAIXA PROEMINÊNCIA

O PPGCL-RJ⁵⁹ foi fundado em 1970 e é avaliado com nota 6 pela CAPES, acompanhando a nota do PEE e do PPGD. Tal pontuação é resultado de do nível de qualidade do Programa, mesmo compreendido como de baixa proeminência em razão do *status* social, não por qualificação acadêmica. A respeito do corpo docente, foi possível identificar na página que há 13 homens e 9 mulheres.

Quanto às vagas disponíveis para alunos (as) no PPGCL-RJ, a cada ano são oferecidas 15 para o Mestrado e 15 para o Doutorado. O edital de seleção para ingresso em 2023/01⁶⁰ em ambos os níveis previu a reserva de 30% das vagas para pessoas negras, trans, PCDs, quilombolas e indígenas. Observa-se que para os dois últimos há isenção das Provas de Conhecimento Específico e de língua Estrangeira Instrumental. No mais, para todo o grupo acima, a nota de corte passou a ser 6,0, a fim de promover a inclusão e democratizar o acesso ao PPGCL-RJ. Os não optantes pelas ações afirmativas terão de alcançar 7,0 como nota mínima.

Quanto ao perfil dos (as) estudantes, o Programa não dispõe em sua página informações de raça e de gênero sobre o corpo discente, diante do que encaminhamos email ao respectivo Programa solicitando informações a respeito do número de alunos (as) matriculados (as), o número de bolsas disponíveis e se há editais específicos para pessoas negras e mulheres no PPGCL-RJ. Entretanto, ainda não obtivemos respostas.

Sobre o PPGHIS-RJ⁶¹, sua criação data o ano de 1982 referente ao curso de Mestrado e 1992 no que tange ao Doutorado e dispõe de 37 docentes permanentes, dos quais 24 são mulheres e 13 são homens. Assim como o proeminente PPGCM-RJ, o PPGHIS-RJ alcançou nota máxima na avaliação da CAPES, o que o classifica como

⁵⁹ Disponível em:< <https://posciencialit.lettras.ufrj.br/>>. Acesso 31 jan. 2023.

⁶⁰ Disponível em:< <https://posciencialit.lettras.ufrj.br/selecao/>>. Acesso 31 jan. 2023.

⁶¹ Disponível em:< <https://ppghis.historia.ufrj.br/>>. Acesso 31 jan. 2023.

altamente recomendado em âmbito nacional e internacional.

No que tange ao processo seletivo para ingresso no Mestrado e Doutorado, informa-se que ele é anual, e desde 2018 as inscrições ocorrem exclusivamente de modo online. Corriqueiramente, o PPGHIS-RJ disponibiliza um máximo de 30 vagas por edital. Atualmente matriculados, verifica-se 78 mestrandos (as) e 83 doutorandos (as). Destes, há 46 mulheres no Mestrado e 54 no Doutorado. Ressalta-se que não há identificação de quais dessas pessoas são cotistas na página do Programa.

Acerca das ações afirmativas, também por força da Resolução 03/18, houve a reserva de até 20% das vagas para pessoas negras, indígenas e PCDs e a diminuição da nota de corte para 6,0 quando pertencentes àqueles grupos⁶², enquanto que para ampla concorrência a nota mínima a ser alcançada é 7,0.

Acerca dos (as) candidatos (as) aprovados (as), para ingresso no Mestrado no período letivo de 2022, 14 são mulheres, 13 são homens. Em relação ao Doutorado no mesmo período, verificamos 13 mulheres e 11 homens. E como se observa, em ambos os níveis, restou 9 vagas ociosas. Quanto aos (às) candidatos (as) que optaram por concorrer na modalidade de cotas raciais, importa ressaltar que não houve identificação dos mesmos nos editais do Programa, nem mesmo referências quanto àquele grupo étnico-racial em editais anteriores para que se pudesse verificar sua representatividade.

A respeito das ações afirmativas para ingresso no PPGHIS-RJ, aponta-se para a já citada Resolução 03/2018 que facultava aos Programas a adesão e reserva de até 20% das vagas para pessoas negras e indígenas. Quanto a esse grupo étnico-racial, há ainda a distribuição de 20% das bolsas para,

estudantes comprovadamente carentes, graduados na rede pública ou na rede privada de ensino superior, levando em consideração fatores como: renda familiar, residir fora do estado do Rio de Janeiro, ter realizado o ensino básico integralmente em escolas públicas (PPGHIS, 2021).

No que se refere à distribuição das bolsas⁶³, são destinadas 40 para o doutorado (11 CNPq, 28 CAPES e 1 FAPERJ) e 29 bolsas de mestrado (11 CNPq, 16 Capes e 2 FAPERJ). Destas, o PPG oferece 25% de bolsas CAPES e CNPq por critérios socioeconômicos⁶⁴, o que requer o preenchimento de um formulário socioeconômico que permite uma avaliação

⁶² Disponível em:< <https://ppghis.historia.ufrj.br/bolsas-e-auxilios/acoes-afirmativas/>>. Acesso 20 jan. 2023.

⁶³ Disponível em:< <https://ppghis.historia.ufrj.br/bolsas-e-auxilios/corpo-discente-auxilios/>>. Acesso 20 jan. 2023.

⁶⁴ Disponível em:< <https://ppghis.historia.ufrj.br/bolsas-e-auxilios/bolsas-por-criterios-socio-economicos/>>. Acesso 20 jan. 2023.

preliminar da situação dos discentes que não possui condições de cursar o mestrado e o doutorado sem a oferta de bolsas. Posteriormente, inicia-se a fase de entrevistas. Sobre a avaliação socioeconômica, o Programa define que,

Os critérios para análise da situação socioeconômica são os seguintes: trajetória pessoal e familiar, inclusive do ponto de vista ocupacional, e composição familiar; trajetória escolar pessoal e da família, inclusive acesso a formas de assistência estudantil; renda pessoal e renda familiar/conjugal, inclusive acesso pessoal ou familiar a políticas de assistência social; formas de apoio econômico familiar/conjugal; ter ou não dependentes, quantos e quais, e grau de dependência; trajetória e situação de moradia; gastos significativos com doenças ou situações de saúde crônicas/permanentes; redes profissionais e perspectivas de trabalho remunerado. (PPGHIS, 2021).

Quanto aos benefícios⁶⁵ ofertados aos discentes, bolsistas ou não, conferindo prioridade aos últimos, há a possibilidade de o/a discente receber apoio financeiro que possam auxiliar na participação em eventos dentro e fora do estado, desde que seja de interesse também do Programa, e também que incentive à pesquisa a ser realizada em local diverso da origem do aluno.

Como forma de assistência de saúde aos pós-graduandos, o PPGHIS-RJ instituiu a Comissão de Saúde Discente que visa atender alunos em situação de vulnerabilidade física, psicológica e psiquiátrica de modo a promover o seu bem-estar e, com isso, incentivar a permanência dos mesmos no Programa com melhor qualidade.

Não obstante, há também auxílios previstos ao corpo docente⁶⁶ que pode ser solicitado uma vez ao ano e limitado ao teto de R\$1500,00 ou uma diária internacional, sendo paga a que for de menor valor. Somado a isso, ainda é possível auxílios para a publicação e livros, além de inscrições em eventos acadêmicos⁶⁷.

Entretanto, o PPGHIS-RJ não possui edital de fomento específico para pesquisadores negros (as), mulheres ou mulheres negras.

O PPGE-RJ⁶⁸ foi criado em 1972 e em 1980 no Mestrado e no Doutorado, respectivamente. Avaliado com nota 6 na CAPES, possui um total de 38 docentes permanentes dos quais a maior parte são mulheres. O número total de discentes matriculados no período letivo de 2022, bem como o número de bolsas disponível pelas

⁶⁵ Disponível em: < <https://ppghis.historia.ufrj.br/bolsas-e-auxilios/apoio-a-eventos/> >. Acesso 20 jan. 2023.

⁶⁶ Disponível em: <https://ppghis.historia.ufrj.br/bolsas-e-auxilios/auxilio-a-docentes/>. Acesso 20 jan. 2023.

⁶⁷ Disponível em: < <https://ppghis.historia.ufrj.br/bolsas-e-auxilios/auxilio-a-publicacoes-docentes/> >. Acesso 20 jan. 2023.

⁶⁸ Disponível em: < <http://www.educacao.ufrj.br/> >. Acesso 31 jan. 2023.

agências de fomento não estão disponibilizados na página do Programa. Desse modo, solicitamos informações junto ao PPG a fim de ter acesso a tais dados, inclusive sobre possíveis editais voltados a pesquisadores negros (as) e mulheres, diante do que aguardamos respostas.

Entretanto, visando dar continuidade à pesquisa, em consulta aos editais de seleção, verificamos que a nível de mestrado, o edital de 2016 previu a reserva de 20% das vagas para políticas de ação afirmativa em observação à Portaria 13/16 do MEC. Naquela oportunidade, o número total era de 52 vagas. Entretanto, o edital de 2017 ofertou 57 vagas e ampliou o percentual de ações afirmativas para 30% e discriminou que no grupo estavam incluídos, além de pessoas negras, indígenas e PCDs, pessoas trans e quilombolas. O edital de 2022, o último processo seletivo encerrado, disponibilizou 48 vagas e manteve o percentual de 30%.

Não obstante, no que se refere ao processo seletivo de Doutorado, seguiu-se a faculdade de não reservar vagas referentes a políticas de ação afirmativa. Desse modo, em consulta na página apenas no edital de 2019 foi prevista a reserva de 30% das vagas para ações afirmativas voltadas àquele grupo. Na ocasião, verificou-se 39 vagas no total, mantendo-se o mesmo critério na seleção de 2022 cujas vagas foram reduzidas para 38.

Importa ressaltar que em ambos os níveis não há editais que apresentem o resultado final dos (as) classificados (as) no processo seletivo.

Assim como nos Programas proeminentes, observa-se que todos os coordenadores dos Programas de baixa proeminência também são homens.

4. 2 UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

Criada no início em 1808, a Escola de Cirurgia da Bahia, hoje conhecida como UFBA, inaugura, ainda no início do Século XIX, o primeiro curso universitário do Brasil. No decorrer do século, a Escola se expandiu, quando “os cursos de Farmácia (1832) e Odontologia (1864), a Academia de Belas Artes (1877), Direito (1891) e Politécnica (1896)” foram criados (UFBA⁶⁹). Ainda de matriz imperial, o acesso à Escola era possível somente por aquele seletivo grupo majoritariamente masculino e branco, mas minoritário quando se trata da maior população negra fora do continente africano. As consequências da colonização, portanto, perpassa séculos e se manifesta de diferentes formas, como na desigualdade de classes,

⁶⁹ Disponível em: < <https://www.ufba.br/historico> >. Acesso 07 fev. 2023.

no racismo individual, estrutural e institucional, e no refutado papel que a sociedade patriarcal insiste em manter a mulher. Dessa forma, ainda se mostra distante o ideário da igualdade racial, motivo pelo qual, neste trabalho, defendemos o princípio da equidade na busca de uma sociedade mais justa e igualitária.

Em 1941, é criada a Faculdade de Filosofia, Ciências, Letras e Humanidades. Nove anos depois, a Escola que já teve nome de Academia Médico-Cirúrgica e Faculdade de Medicina da Bahia, passa à UFBA.

FOTOGRAFIA 36 – Entrada da UFBA em Salvador/BA.



Fonte: Alô Alô Bahia. Foto: Autor desconhecido.

Acerca do processo que tornou a UFBA uma das pioneiras a aderir ao sistema de cotas foi discutido por Jocélio Teles dos Santos e Delcele Mascarenhas Queiroz (2013). Importa ressaltar que os autores foram também atores na luta pela implementação das cotas na UFBA, visto que ambos participaram ativamente da pauta como professores da instituição.

Os autores se reportam ao ano de 2001, quando se iniciou a discussão institucionalizada, em uma reunião do Conselho de Ensino e Pesquisa (Consepe), acerca da implementação das cotas raciais para acesso à Universidade. A proposta era reservar 40% das vagas aos (às) estudantes negros (as) a partir de 2003. Desde então, foi criado um GT para tratar da questão. Entretanto, questão essa não voltou a ser discutida. O tema retoma à pauta de discussão quando o Centro de Estudos Afro-Orientais (CEAO), por meio de uma ação programática, associa-se à sociedade civil e propõe a adoção de ação

afirmativa para promover o acesso e a permanência das pessoas negras naquela IES. A discussão, diferente da anterior, é publicizada em um debate e o Programa, antes chamado de Ceafro, é transformado no Comitê Pró-Cotas. Contudo, por falta de interesse da alta gestão da UFBA, à época, a proposta foi engavetada até a mudança da cúpula, que o Consepe passa a deliberar sobre a criação do GT.

Naquele período, ainda de acordo com os supracitados autores, já se denunciava a sub-representatividade de pessoas negras nos cursos de Direito, Engenharia Elétrica, Medicina, dentre outros. Visando tornar o ensino superior, bem como aqueles cursos “imperiais” mais acessíveis, ainda, de modo a criar condições para a permanência no ensino superior, o GT traçou quatro Eixos de ação: “preparação, ingresso, permanência e pós-permanência”, o que ia desde o investimento na educação básica com qualidade, o acesso, bem como o direito de estar e de permanecer. Nestes dois últimos casos, a discussão é tomada em torno da oferta de bolsas, assistência estudantil, capacitação para o exercício do estágio, preparação para a pós-graduação, ingresso no mercado de trabalho, dentre outros.

A pauta, já acolhida pela reitoria, ganhava força com o Programa *A Cor da Bahia*, que trouxe para discussão o racismo institucional, não ainda com esse nome. Tratava-se de denunciar a (sub)autodeclaração da raça nos registros e documentos oficiais, o que impedia a formulação e implementação de políticas públicas para aquele grupo étnico-racial, já que o debate, naquele contexto, também incluía indígenas. A esse respeito, destaca-se também neste trabalho a não identificação do corpo docente e discente por cor/raça, ainda sob o refutado discurso de que se trata de informações “pessoais”, “sigilosas”, “delicadas”, “sensíveis”, “protegidas pela Lei de Proteção de Dados”, e outros discursos que camuflam o racismo institucional.

Naquele ínterim, a política de cotas raciais na UFBA também encontra resistências para se instituir. A discussão durou cerca de três anos e incluiu profissionais da área da educação e alunos (as). Observa-se que o espaço foi de tensão porque a proposta havia se ampliado para 85% de reserva das vagas por também incluir indígenas, estudantes de escola pública e em situação socioeconômica desfavorável. Assim as políticas de ação afirmativa na UFBA são criadas em 2004 na graduação “o Programa de Ações Afirmativas na UFBA obteve 41 votos favoráveis, 2 contrários e 2 abstenções” (SANTOS; QUEIROZ, 2013, p. 73).

Na pós-graduação esse feito chega com o advento da Portaria n. 13/16 e torna a UFBA uma das pioneiras a adotar o sistema de cotas no Brasil em âmbito Federal,

sucedendo apenas a UnB e a UFPR. Com isso, a CAE emitiu a Resolução 01/2017⁷⁰ que prevê a reserva de vagas a negros (as), indígenas, quilombolas, PCDs e pessoas trans por meio da PROAE, e dispõe de reserva de vagas em 30% para pessoas autodeclaradas negras em cada curso da pós-graduação.

A Resolução também aponta os critérios para a distribuição de bolsas de agência de fomento para o PPG, o que inclui priorizar discentes que estejam em situação de vulnerabilidade socioeconômica, o que é apurado pela PROAE. Dentre os benefícios concedidos, tem-se transporte, creche, restaurante e residência universitários.

No que tange às bolsas, para ser contemplado, o estudante precisa possuir produção intelectual, como publicações, e rendimento satisfatório. Convém ressaltar que as fontes de financiamento são provenientes da CAPES, do CNPq e da FAPESB, além da própria UFBA, como consta em sua página oficial.

A Pró Reitoria de Pesquisa, Criação e Inovação (PROPCI) pelo Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC concede bolsas financiadas por cotas das instituições: UFBA, Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia/FAPESB e Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico/CNPq. Atualmente, o Programa institucional abre 5 editais: PIBIC, PIBIC-AF, PIBITI, PIBIC Milton Santos e PIBIC Jr. Um montante de 1310 bolsas concedidas, 591 bolsas CNPq, 330 FAPESB, 378 UFBA, na graduação e, 11 na pós-graduação, (Milton Santos).

Após conhecer a história da UFBA e as políticas de ação afirmativas existentes na instituição, e antes de partirmos para a discussão a respeito do perfil do corpo discente e docente da UFBA, convém apresentar a composição do reitorado da UFBA desde a sua criação.

Em 1992, quarenta e seis anos depois da assunção do primeiro reitor, a UFBA institui pela primeira vez no cargo de reitora uma mulher, a Pós Doutora em Filosofia em Genética Eliane Azevedo, médica de formação e Professora Emérita da instituição. Em 2010 tem-se a segunda reitora, a Cientista Social e Doutora em Educação Dora Leão Rosa.

FOTOGRAFIA 37 - As ex-reitoras da UFMG Eliane Azevedo e Dora Leão Rosa da esquerda para a direita.

⁷⁰ Disponível em:< <http://www.ppgee.eng.ufba.br/arquivos/da817f03ceee481dbdbbe9978b9c1238.pdf>>. Acesso 02 fev. 2023.



Fonte: Galeria da UFBA. Foto: Autores desconhecidos

A respeito da questão racial na UFBA, buscamos informações sobre concursos para professores permanentes nos PPGs pesquisados a fim de identificar se ao menos o corpo docente possui diversidade racial devido à instauração da Lei n. 12.990/14. Entretanto, editais apontam que a oferta de vagas tem se mostrado inferior a 3 para cada cargo a ser ocupado, considerando a área de especialidade de formação do (a) candidato (a). Sobre isso, somente a partir da terceira vaga, 1 é reservada a pessoas negras. Como se pode inferir, desde então, a efetividade da referida Lei pode estar comprometida. Essa e outras questões, também ligadas a questão de gênero, serão discutidas nas subseções abaixo.

4.2.1 PROGRAMAS PROEMINENTES

O PPGE-BA⁷¹ teve início em 1994 com o Mestrado e em 2009 foi formada a primeira turma do Doutorado. O Programa é avaliado com nota 4 pela CAPES no quadriênio 2017-2020, tendo a nota rebaixada em 1 ponto, considerando o quadriênio anterior (2013-2016) cuja nota era 5⁷². Informa-se ainda que o PPGE-BA é composto por 17 docentes. No entanto, não há informações na página do PPG sobre qual deles são permanentes ou temporários. Deles, 2 são mulheres, sendo o coordenador um homem.

Quanto ao concurso para o corpo docente, localizamos na página da escola politécnica da UFBA 3 editais para o Departamento de Engenharia Elétrica e Computação.

⁷¹ Disponível em: < <http://www.ppgee.eng.ufba.br/default.php> >. Acesso 2 fev. 23.

⁷² Disponível em: < https://ufba.br/ufba_em_pauta/avalia%C3%A7%C3%A3o-da-capes-mostra-crescimento-qualificado-da-p%C3%B3s-gradua%C3%A7%C3%A3o-da-ufba >. Acesso 03 fev. 2023.

Todos dados como concluídos e ofertando vagas para docentes por tempo determinado (substituto). A forma de seleção costuma ser dividida em quatro fases: prova escrita, prova didática, prova de títulos e entrevista. O edital n. 01/2019 ofereceu 1 (uma) vaga para a especialidade em eletrotécnica. Dos inscritos, houve apenas 5 candidatos, todos homens. O edital n. 01/2021 dispôs 2 (duas) vagas para a especialidade Sistemas de Telecomunicação e Eletrônicos. Com 3 pessoas inscritas, verificou-se 1 homem e 2 mulheres, sendo uma delas eliminadas. O edital n. 01/2022 ofereceu 1 (uma) vaga para a especialidade Sistemas Eletrônicos e Automação e houve três inscritos, sendo eles todos do sexo masculino. Como se pode observar, o a Escola Politécnica não dispôs número de vagas suficientes para contemplar pessoas negras. E das três seleções existentes, das 4 vagas, apenas 1 foi ocupada por mulher.

O Programa oferta anualmente de 40 vagas para o Mestrado e 20 para o Doutorado, e há projeções para aumentar para 30 nos próximos anos considerando o Planejamento Estratégico do PPGE-BA 2021-2030⁷³, que não inclui discussões sobre raça ou gênero e suas formas de acesso e de permanência, assim como outros editais do Programa. A exceção não foge à regra, que é a Resolução 01/17 do CAE.

No último edital de seleção (04/2022) para ingresso no semestre 01/2023, verificou-se a oferta de 26 vagas para o Mestrado e 16 para o Doutorado, sendo 9 e 5, respectivamente, voltadas ao sistema de cotas, das quais 10 foram destinadas às pessoas negras⁷⁴. Nesta seleção, houve 18 aprovados no Mestrado, sendo 2 mulheres que concorreram para a ampla concorrência, além de 4 cotistas identificados como do sexo masculino, dos quais não se sabe se concorrentes pela reserva de negros, trans, PCDs, quilombolas ou indígenas. Em análise a editais anteriores, observou-se a mesma situação ao não definirem a opção dos (as) cotistas.

Não obstante, importa ressaltar que, do total de inscritos no processo, apenas uma mulher da ampla concorrência para mestrado não foi classificada, o que revela que a sub-representatividade de pessoas negras se deu no ato de inscrição em um estado em que mais de 80% das pessoas se autodeclaram como tal. De todo modo, sabe-se que não há mulheres negras que concorreram pelo sistema de cotas inscritas neste processo.

⁷³ Disponível em:< <http://www.ppgee.eng.ufba.br/arquivos/642643ff57af019f5de476fdc143e54d.pdf>>. Acesso 02 fev. 2023.

⁷⁴ Disponível em:< <http://www.ppgee.eng.ufba.br/arquivos/f0dc99cdc3923dd4a46911bbe399eaa3.pdf>>. Acesso 02 fev. 2023.

Já no Doutorado, identificou-se 6 pessoas aprovadas, todos homens e não cotistas. Realidade essa anula as chances de se ter mulheres negras no respectivo Programa na última seleção.

Nesse íterim, com base nos editais consultados, pode-se concluir que as vagas destinadas a pessoas negras foram subutilizadas por não haver optantes suficientes aprovados (as) na seleção nos anos destacados.

Em 2020, havia 89 mestrandos e 90 doutorandos. E como não há informações atualizadas na página do PPGEE-BA sobre discentes, solicitamos informações ao Programa por email, assim como o número de bolsas ofertadas, diante do que aguardamos respostas.

Quanto ao concurso para professores permanentes cujos processos já foram concluídos, identificou-se na página da Escola Politécnica da UFRJ o Edital n. 02/18⁷⁵ em que, dentre outras áreas das Engenharias, a Elétrica ofereceu 1 vaga, apenas. Em andamento, não verificamos na página da Escola concursos na área de Engenharia Elétrica. No entanto, nos que há, a mesma problemática se repete: 1 vaga para cada especialidade⁷⁶.

O PPGMS-BA⁷⁷ deu início ao Mestrado em 1971 e ao Doutorado em 1992. Passando por mudanças na nomenclatura ao longo dos anos (Medicina e Clínica Médica), recebeu a denominação de Medicina e Saúde em 2006. Além de formação em Medicina, o PPGMS-BA aceita alunos formados em áreas afins e possui nota 5 pela avaliação da CAPES.

Instituído por 32 docentes permanentes, 9 deles são identificadas como mulheres, sendo uma delas coordenadora do PPGMS-BA. Quanto ao concurso para o corpo docente, localizamos na página da Faculdade de Medicina da UFBA 42 editais que remetem ao ano de 2018 a 2022. Apenas 2 (dois) deles foi para docentes de carreira com a previsão de 4 (quatro) vagas. Nos demais, foram ofertadas 50 vagas para docentes por tempo determinado (substituto). No entanto, cada edital previu no máximo 2 (duas) vagas, o que anula a possibilidade de haver vagas reservadas às pessoas negras. Quanto ao gênero, verificou-se 14 mulheres classificadas na primeira colocação. Destas, não se sabe se há alguma negra.

⁷⁵ Disponível em:< <http://www.eng.ufba.br/professor-efetivo-concluidos>>. Acesso 12 fev. 2023.

⁷⁶ Disponível em:< <http://www.eng.ufba.br/professor-efetivo-em-andamento>>. Acesso 12 fev. 2023.

⁷⁷ Disponível em:< <https://ppgms.ufba.br/pt-br>>. Acesso 03 fev. 2023.

Em relação ao corpo discente, informa-se que há 259 pessoas matriculadas no PPGMS-BA, destes, 77 são homens e 182 são mulheres, não havendo informações sobre as vagas ocupadas por cotas raciais. Tal fato pode indicar que, embora as mulheres sejam a maioria a obter a titulação de Mestras e Doutoradas, elas não seguem na docência, onde a predominância é dos homens, como apontou o IBGE (2021).

Quanto aos editais para ingresso no Mestrado e no Doutorado por meio de ações afirmativas, verificou-se a aplicação da Resolução 01/17 do CAE a partir de 2018, sendo verificado que, desde então, foram reservadas 29 vagas para ações afirmativas no Mestrado e 25 no Doutorado, mas o PPGMS-BA não divulgou quantas delas foram ocupadas e nem por quais grupos.

Em relação a editais específicos para pessoas negras, mulheres, mulheres negras, número de bolsas, aguardamos a resposta do Programa por email.

No PPGD-BA⁷⁸, observa-se um caminho inverso dos demais PPGs. Nesse caso, o Doutorado tem início em 1953, antes do Mestrado. Contudo, na década de 1960, por razões internas à Universidade, como cita o PPGD-BA, o curso deixou de funcionar. Em 1975, retoma-se as atividades do Programa, mas no âmbito do Mestrado. E somente em 2005 o Doutorado é reinstalado. Contando com nota 5 na avaliação da CAPES, o PPGD-BA é composto por 30 docentes permanentes, dentre eles, verifica-se apenas 5 mulheres cuja raça não se tornou possível identificar. Importa ressaltar que o coordenador do PPGD-BA é um homem.

Quanto ao concurso para o corpo docente, a página da Faculdade de Direito divulgou que “foram realizados no último quadriênio 12 (doze) Concursos para Docentes, tendo sido nomeados 16 (dezesseis) Professores”⁷⁹. A informação é que as vagas foram para professores Assistentes e Adjuntos, ambos classe. Daqueles editais, em apenas 1 (um) edital foram nomeados 3 profissionais. Nos demais, o número foi inferior a 3.

E em observância aos editais de seleção para ingresso de alunos nos períodos letivos de 2019-2022, verificamos 220 classificados (as) no geral, dos quais 95 são mulheres e 125 são homens. Destes, no que tange à questão de raça, 59 pessoas se autodeclararam negros (as) a nível de Mestrado e Doutorado. E afunilando a discussão para raça e gênero, considerando ambos os níveis, apenas 22 são mulheres negras. Ou seja, pode-se dizer que em um estado em que pouco mais de 80% da população se declara

⁷⁸ Disponível em:< <https://ppgd.ufba.br/pt-br>>. Acesso 03 fev. 2023.

⁷⁹ Disponível em:< <https://direito.ufba.br/concursos>>. Acesso em 07 abr 2023.

negra e em um país constituído majoritariamente por mulheres, em média, por ano, 5-6 mulheres negras ingressam no PPGD-BA, isso sem poder identificar quantas delas permanecem. Visto que, por iniciativa do Programa, não encontramos editais voltado a pessoas negras e mulheres, em destaque a mulheres negras.

TABELA 10 – Perfil do corpo discente por raça e gênero do PPGD-BA.

Ano	Vagas (M/D*)	Aprovados(as)/ Classificados (as) (M/D)	Homem Não Negro (M/D)	Mulher Não Negra (M/D)	Homem Negro (M/D)	Mulher Negra (M/D)
2019	58	75	33	22	11	9
2020	76	68	22	26	15	5
2021	33	37	16	10	8	3
2022	40	40	17	15	3	5
Total	207	220	88	73	37	22

Fonte: Autora com base em dados do PPGD-BA.

Quanto ao número de alunos (as) matriculados (as), observa-se na página do PPGD-BA a relação de orientandos (as) representados (as) por 177 homens e 107 mulheres.

Como na página do PPGD-BA não possui dados sobre o número de bolsas ofertadas, encaminhamos email a fim de obter informações sobre o corpo discente, bolsas disponíveis e editais específicos para pessoas negras, mulheres e mulheres negras, diante do que aguardamos respostas.

4.2.2 PROGRAMAS DE BAIXA PROEMINÊNCIA

O PPG LitCult-BA está em funcionamento desde 2009 e é resultado do desmembramento do Programa de Pós-Graduação em Letras e Linguística, existente desde 1976, que passou por algumas reestruturações internas. Desse modo, pode-se dizer que o PPG LitCult-BA oficialmente é um Programa novo, contudo, com a bagagem de décadas devido a sua formação e configuração. No último quadriênio avaliado pela CAPES, o Programa recebeu nota 5.

No que se refere ao perfil de gênero do corpo docente, identificamos ampla vantagem para as mulheres no quadro, sendo elas 31 e os homens 9. E embora, nessa gestão, o coordenador seja homem, observa-se um histórico de mulheres na coordenação do PPG LitCul-BA que retrata um histórico de predominância de mulheres, assim como a composição do corpo discente que aponta que as mulheres são em maior número dentre

os egressos.

No que tange ao concurso para o corpo docente de carreira, verificamos 27 vagas previstas para o Instituto de Letras a contar de 2015, quando passou a ser instituídas 20% das vagas para pessoas negras. Contudo, a distribuição das vagas costumam ocorrer de forma segmentada por área de especialização, como nos outros concursos para docente, o que torna rara a existência de 3 vagas a cada edital.

Acerca das políticas de ação afirmativa para acesso de pessoas negras no Programa, identificou-se, por meio de consulta aos editais de seleção, que desde 2017 há essa previsão devido à Resolução 01/17 do CAE. Assim, em consulta aos editais referentes aos anos de ingresso em 2020-2022, observou-se o total de 181 vagas no Mestrado e no Doutorado. Quanto à representatividade de raça e de gênero, importa ressaltar que dos seis editais pesquisados referentes àqueles anos, em um não identificou o gênero e nem o número de aprovados cotistas. Outro não apontou a qual gênero pertencem as pessoas negras aprovadas nas vagas reservadas. Contudo, diante do que se tornou possível observar em quatro editais, das 31 vagas ocupadas por pessoas negras, 18 são mulheres. E ainda que não se tenha contabilizado dois daqueles editais, percebe-se que o número de mulheres negras no PPG LitCult-BA ainda é ínfimo. Nesse caso, resgatamos a pesquisa de Artes (2018) que confirma essa afirmação.

Em relação a fomentos, no âmbito do Programa, não foram identificados incentivos específicos voltados a pesquisadores negros (as). Isso se faz importante porque, embora a questão de gênero aponte para a representatividade de mulheres, nada se sabe sobre o número de cotistas no Programa. Desse modo, aponta-se que, para além do acesso, as condições dadas para a permanência para pessoas negras, editais específicos e número de bolsas são pautas importantes para serem discutidas. Porém, são dados omitidos por muitos Programas. Por esse motivo, encaminhamos email também a este Programa a fim de identificar se há editais específicos voltados a pessoas negras e o número de bolsas disponíveis, e estamos no aguardo de respostas. Na oportunidade, solicitamos informações acerca do número de matriculados (as) no período de 2022.

Quanto ao PPGH-BA, criado em 1990, resultado do desmembramento do PPG de Ciências Sociais, inaugurou-se o primeiro Mestrado de História no estado. Avaliado com nota 5 pela CAPES, o Programa conta com 25 professores permanentes. Destes, 11 são mulheres e 14 são homens, sendo homem também o coordenador.

Quanto ao concurso para o corpo docente, verificamos apenas 3 editais correspondentes a professores visitantes. Entretanto, os trâmites da seleção ocorreram por

meio de email, impossibilitando, assim, o levantamento de dados a respeito da raça e do gênero dos (as) candidatos (as).

Sobre as políticas de ação afirmativa que permitem o ingresso no PPGH, observamos que, por iniciativa do PPGH-BA, em 2017 foi prevista a reserva de 5 vagas para pessoas negras a nível de Mestrado e de Doutorado em atenção à Portaria 03/16. Com a Resolução 01/17, a reserva de vagas foi estabelecida para 30%. Entretanto, em consulta aos editais disponíveis na página do Programa, não foi possível identificar quais candidatos concorreram pela reserva de vagas destinadas a pessoas negras e a totalidade de vagas ocupadas por esses cotistas.

A respeito do número de pessoas matriculadas no Programa, verificou-se que há 158 mestrandos (as), havendo 77 mulheres, e 114 doutorandos, das quais 49 são mulheres, o que indica maior presença de homens no PPGH-BA.

No que tange ao número de bolsas que o Programa dispõe, bem como editais de fomento voltados a pesquisadores (as) negros (as), por não localizarmos na página, solicitamos informações por email e aguardamos respostas, considerando que, de acordo com a Regulamentação prevista pelo PPGH-BA⁸⁰, há previsão de distribuição de bolsas seguindo critérios de políticas de ação afirmativa.

O PPGE-BA iniciou suas atividades a nível de Mestrado na década de 80 e no âmbito do doutorado em 1992. Entretanto, sua história remonta os anos de 1970. Resultado de um processo de reestruturação, surgiu no ano de 1972 enquanto área das Ciências Sociais. Avaliado com nota 6 pela CAPES, o PPGE-BA é composto por 56 docentes, sendo 39 mulheres.

Quanto ao concurso para o corpo docente de carreira, de 2015 em diante, encontramos editais que reservaram 11 vagas no total. Portanto, de forma distribuída, ou seja, apenas em 1 (um) edital foram ofertadas mais de 3 vagas. Desse modo, apenas 1 delas foi destinada a pessoas negras.

Em relação ao corpo discente e ao número de matriculados (as), não os identificamos na página do PPGE-BA, motivo pelo qual encaminhamos email solicitando informações a respeito e aguardamos respostas.

Sobre as políticas de ação afirmativa, ao pesquisar sobre a história do PPGE-BA, identificou-se que desde 2018 há reserva de vagas para pessoas negras. E pelo que

⁸⁰ Disponível

em: <https://ppgh.ufba.br/sites/ppgh.ufba.br/files/regulamentacao_para_distribuicao_de_bolsas_0.pdf>.
Acesso 20 jan. 2023.

localizamos disponível na página do Programa, somente a partir dos editais de 2020 que se tornou possível identificar o perfil de raça e de gênero dos (as) cotistas.

TABELA 11 – Perfil do corpo discente por raça e gênero do PPGE-BA.

Ano	Vagas (M/D*)	Aprovados(as) (M/D)	Homem Não Negro (M/D)	Mulher Não Negra (M/D)	Homem Negro (M/D)	Mulher Negra (M/D)
2020 ¹	140	84	21	42	11	10
2021	105	56	15	21	7	13
2022	93	59	13	24	7	15
Total	338	199	49	87	25	38

*M- Mestrado/D- Doutorado

¹Além destes, houve a seleção de 15 estudantes (10 do sexo masculino e 05 do sexo feminino) pelo DINTER firmado como o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano.

Fonte: Autora com base em dados do PPGE-BA.

Como se pode observar, no PPGE-BA, as mulheres negras ultrapassam o número de homens negros, fazendo com que, desta vez, eles se encontrem na base da pirâmide, assim como ocorreu no PPGD-RJ.

Para a concessão de bolsas, o PPGE-BA promove, desde 2008, uma seleção que condiciona os (as) beneficiários (as) à condição socioeconômica, recaindo o critério de cotas em 2018. Contudo, a previsão é para “estrangeiros sem visto permanente, indígenas, quilombolas, pessoa com deficiência, pessoas trans (transexuais, transgêneros e travestis)” (HISTÓRICO PPGE-BA)⁸¹, não estando incluída reserva de vagas para pessoas negras.

A relação de bolsistas está disponível na página do PPGE-BA e foi atualizada em 2021⁸². Nesse sentido, convém destacar os (as) beneficiários (as) por agência de fomento, nível de ensino e gênero. Um outro dado que seria importante para analisar é a raça dos (as) bolsistas para que se pudesse avaliar as condições de permanência que possuem as mulheres negras, com maior destaque. Contudo, o PPGE-BA não dispôs de tal informação.

TABELA 12 – Número de bolsas distribuídas por nível e gênero no PPGE-BA (atualizado em 2021).

⁸¹ Disponível em: < <https://pgedu.faced.ufba.br/pt-br/historico> >. Acesso 04 fev. 2023.

⁸² Disponível em: < https://pgedu.faced.ufba.br/sites/pgedu.faced.ufba.br/files/bolsistas_2021_0.pdf >. Acesso 04 fev. 2023.

Agência de Fomento	Mestrandos	Mestrandas	Doutorandos	Doutorandas
CAPES	9	12	9	16
CNPq	-	-	4	1
FAPESB	-	-	9	9
TOTAL	9	12	22	26

Fonte: Autora com base em dados do PPGE-BA.

Ainda sobre as bolsas, convém destacar a descrição do referido Programa quanto aos fomentos destinados pelas agências nos anos de 2019 e 2020.

Das bolsas disponibilizadas, em 2020 fomos contemplados com uma demanda de 20 bolsas de mestrado e 24 de doutorado da CAPES, 02 de mestrado e 04 de doutorado disponibilizadas pelo CNPq, 10 de mestrado e 10 de doutorado da FAPESB. Além destas, em 2020 tivemos 09 bolsas de instituições públicas do Estado da Bahia, sendo 07 para doutorando e 02 para mestrandos.

Em 2019, o Programa recebeu o apoio das agências CAPES (13 bolsas de mestrado e 20 de doutorado), CNPq (03 bolsas de mestrado e 04 de doutorado) e FAPESB (07 bolsas de mestrado, 04 de doutorado). Uma bolsa PNPD de Pós-doutorado (prof. Francisco Nunes, Universidade do Sudoeste da Bahia, de 05/2019 a 04/2020). Em 2018, 15 bolsas de mestrado e 20 de doutorado da CAPES; 02 do mestrado e 04 do doutorado, do CNPq; e 11 de mestrado e 14 de doutorado, da FAPESB. Uma bolsa PNPD (prof. Marcelo Dias, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, de 04/2018 a 03/2019). Em 2017, para o Mestrado, 14 bolsas CAPES (13 cotas do curso e 01 cota PRPG), 02 bolsas CNPq e 18 bolsas FAPESB; e, para o Doutorado, 20 bolsas CAPES (cota do curso), 01 bolsa Capes/PEC-PG, 04 bolsas CNPq e 12 bolsas FAPESB. Uma bolsa PNPD (prof. Alex Alves, Instituto Federal da Bahia, de 04/2017 a 03/2018). (HISTÓRICO PPGE).

Outro dado importante que o PPGE-BA revela são os gastos do Programa e os recursos que recebem para custeá-los, como se observa na tabela abaixo.

TABELA 13 – Transferência de recursos do PPGE-BA (2013-2021).

Recursos Quadriênio 2013/2016					Recursos Quadriênio -2017/2020				
ITENS	2013	2014	2015	2016	NATUREZA DA DESPESA	2017	2018	2019	2020
1. Passagens para bancas	R\$15.895,27	R\$18.134,31	R\$18.914,95	R\$10.456,55	1. PASSAGENS	R\$ 29.932,60	R\$17.793,26	16.581,19	-
2. Hospedagem de avaliadores	R\$13.952,88	R\$16.491,47	R\$15.657,75	R\$9.709,42	2. ALOCAÇÃO DE DESPESAS	R\$ 3.052,50	R\$ 14.773,70	7.134,83	-
3. Despesas com docentes em eventos nacionais e internacionais	R\$19.756,06	R\$23.633,64	R\$21.385,46	R\$14.279,07	3. SERV. PESSOA FÍSICA	R\$ 6.567,40	-	-	-
4. Despesas com alunos em eventos	-	R\$3.797,70	R\$12.746,51	R\$16.750,00	4. DIÁRIAS	R\$ 20.462,99	R\$ 16.206,19	13.436,59	-
5. Manutenção de laboratório	-	-	-	-	5. INDENIZAÇÕES E RESTITUIÇÕES	-	R\$ 3.445,83	1.600,00	R\$ 2.097,80
6. Apoio à produção acadêmica	-	-	-	-	6. AUXÍLIO FINANCEIRO A PESQUISADORES	-	R\$ 2.100,00	2.100,00	-
7. Editora da universidade	-	-	-	-	7. REPASSE ORÇAMENTÁRIO DE CUSTEIO	-	-	28.130,96	-
8. ANPED	R\$840,00	R\$840,00	R\$840,00	R\$798,00	TOTAL DAS DESPESAS	R\$ 60.015,49	R\$ 54.318,98	68.983,57	R\$ 2.097,80
9. Custeio	-	-	-	-	ALOCACÃO DO CONVÊNIO CAPES PROAP	R\$ 60.225,00	R\$ 90.997,68	94.816,22	52.972,69
10. Outras despesas	R\$1.353,07	R\$2.505,60	R\$882,21	R\$671,94	ALOCACÃO SUPLEMENTAR DO PROAP	R\$ 1.650,00	R\$ 2.100,00	4.147,96	52.972,69
Subtotal	R\$51.797,28	R\$65.402,72	R\$70.426,88	R\$52.634,98	ANULAÇÃO DE ALOCAÇÃO DO CUSTEIO	R\$ 1.859,51	R\$ 39.248,30	29.980,61	R\$ 103.847,58
Anulação	-	-	-	-	SALDO FINAL DO PERÍODO	R\$ 0,00	R\$ -469,60	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Total	R\$51.797,28	R\$65.402,72	R\$70.426,88	R\$52.634,98					
Crédito	-	R\$73.600,00	R\$73.600,00	R\$50.875,00					
Saldo Final	-	R\$8.197,28	R\$3.173,12	-R\$1.759,98					

Recursos Quadriênio -2021/2024				
NATUREZA DA DESPESA	2021	2022	2023	2024
1. PASSAGENS	-			
2. AUX. FINANCEIRO ESTUDANTE	-			
3. SERV. PESSOA FÍSICA	-			
4. DIÁRIAS	-			
5. INDENIZAÇÕES E RESTITUIÇÕES	R\$ 2.133,45			
6. AUXÍLIO FINANCEIRO A PESQUISADORES	-			
7. REPASSE ORÇAMENTÁRIO DE CUSTEIO	R\$ 110.000,00			
TOTAL DAS DESPESAS	R\$ 120.770,00			
ALOCUÇÃO DO CONVÊNIO CAPES PROAP	R\$ 120.770,00			
ALOCUÇÃO SUPLEMENTAR DO PROAP	-			
ANULAÇÃO DE ALOCAÇÃO DO CUSTEIO	R\$ 8.636,55			
SALDO FINAL DO PERÍODO	R\$ 0,00			

Fonte: Autora com base em dados do PPGE-BA⁸³

Desse modo, consideramos que avaliar a transferência de recursos financeiros nos últimos anos nos ajuda a compreender a situação orçamentária do PPGE-BA por quadriênio. Importa ressaltar que os valores acima indicados não estão atualizados segundo a correção monetária. Entretanto, o que se pretende destacar é a redução/suspensão de repasses ao longo dos anos para determinados serviços, como passagens, hospedagem, despesas com docentes e discentes em eventos, bem como apoio e auxílios a pesquisadores. Em observação ao ano de 2021, nota-se a concentração das despesas denominadas como “repasso orçamentário de custeio”, sem discriminação de quais serviços se está falando.

4.3. UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

FOTOGRAFIA 38 – Fachada da UFMG em Belo Horizonte/MG.



⁸³ Disponível em:< <https://pgedu.faced.ufba.br/pt-br/fontes-de-financiamento-transparencia>>. Acesso 04 fev. 2023.

Fonte: UFMG. Foto: Autor desconhecido

A mais antiga de Minas Gerais, a UFMG foi criada em 1927, ainda como instituição privada subsidiada pelo Estado. A contar de 1965, a instituição passa a ser jurídica de direito público e é mantida pela União. A oferta de serviços de cunho assistencial voltado à comunidade remonta o ano de 1929, quando a instituição passa a oferecer Programas de Assistência Estudantil, à época, denominada Associação Universitária Mineira (AUM), pioneira no estado e que passou a oferecer assistência médica, odontológica, jurídica e material escolar para alunos de baixa renda.

Em 1949, outro modelo de assistência estudantil é criado, a Assistência Universitária Mendes Pimentel (AUMP), transformada e FUMP⁸⁴ em 1973, que passa a administrar os RUs em 1966. E em 1971, o programa de isenção da taxa do vestibular passa a fazer parte da assistência estudantil. O critério de seleção para receber assistência se limita à condição socioeconômica e foram ampliados.

No que tange à FUMP, importante destacar que a Fundação e a PRAE atuam em parceria na promoção de políticas de ação afirmativas voltadas à situação socioeconômica e à raça. Em destaque à pós-graduação, verifica-se que a condição para a concessão de bolsas é por meio da FUMP que define os (as) candidatos em quatro níveis com base na avaliação socioeconômica. Entretanto, não se torna possível identificar os beneficiários pelo fato de os mesmos estarem descritos (as) pela matrícula de inscrição no Programa. E embora tenhamos solicitado informações por email a respeito do perfil socioeconômico, de raça e de gênero do público assistido, não obtivemos retorno.

Os serviços oferecidos pela PRAE, em consonância com o PNAES, inclui moradia estudantil, alimentação, transporte, saúde, inclusão digital, cultura, esporte, creche e apoio pedagógico, e visam à permanência na Universidade. Na mesma direção, a PRAE se apresenta como a responsável por elaborar, coordenar e avaliar as políticas de acesso e de permanência na instituição e um de seus objetivos é promover ações afirmativas para a população negra.

A PRAE realiza políticas de ações afirmativas voltadas para o reconhecimento de identidades e para o fortalecimento de vínculos de pertencimento à UFMG. Orientados pelo princípio da equidade de direitos, desenvolvemos ações e políticas que visam combater as desigualdades de oportunidades e as discriminações que afetam o acesso e a permanência de estudantes na Universidade (PRAE/UFMG)⁸⁵.

⁸⁴ A FUMP é uma instituição sem fins lucrativos, controlada pela UFMG, e tem como missão prestar assistência estudantil aos alunos de baixa condição socioeconômica da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Disponível em: < <https://www.fump.ufmg.br/conteudo.aspx?pagina=5> >. Acesso 29 jan. 2023.

⁸⁵ Disponível em: < <https://www.ufmg.br/prae/acoes-afirmativas/> >. Acesso 29 jan. 2023.

No que tange à evolução das políticas de ação afirmativa na UFMG, há registros que, desde os anos 2000, parte da comunidade acadêmica vem buscando ampliar a oferta de políticas inclusivas que promovam a democratização do acesso à camada mais pauperizada da população, pensando inclusive na população negra. Nesse ínterim, daremos destaque à Nilma Lino que, em 2002, impulsiona a UFMG a adotar políticas de ação afirmativas voltadas ao critério racial. Nesse ínterim, cabe apresentar a linha do tempo que demonstra a trajetória da oferta de políticas de ação afirmativa na instituição.

TABELA 14 – Linha do tempo das políticas de ação afirmativa na UFMG: da exclusividade do critério socioeconômico às cotas raciais na graduação e na pós-graduação.

1929	1949	1965/1966	1971	1973	2002	2003-2007	2008-2012	2013-2016	2017-Atual
AUM	AUMP	Educação gratuita universal/Rus	Isenção taxa vestibular a alunos carentes	AUMP em FUMP	Nilma Lino funda o Programa Ações Afirmativas	Ampliação de vagas em cursos noturnos em 39%	Expansão de vagas e adoção de bônus com o REUNI	Implementação da Lei n. 12.711/12	Cotas para indígenas PCDs e negros (as)

Fonte: Autora com base em dados da UFMG (2022)⁸⁶.

Observa-se que as tentativas de implantação de cotas raciais foram frustradas até então devido ao discurso da meritocracia e de que as cotas sociais seriam suficientes para promover a inclusão, ainda que se restasse claro que tal fato não se estenderia ao grupo racial historicamente excluído apenas por sua condição de raça.

A esse respeito, cumpre ressaltar que, em 2016, foi publicada a Portaria nº. 13 do MEC, o que induziu a UFMG, por meio da Resolução 02/2017, a aderir ao sistema de cotas raciais e delegasse que todos os Programas o instituisse com base na reserva de 20% a 50% das vagas para a população negra.

A Resolução Nº 02/2017, de 04 de abril de 2017⁸⁷, do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, dispõe sobre a Política de Ações Afirmativas para inclusão de pessoas negras, indígenas e com deficiência na Pós-Graduação stricto sensu na Universidade Federal de Minas Gerais. Os artigos relevantes são o segundo, que dispõe que o “acesso aos Programas de Pós-Graduação ocorrerá por meio de processo seletivo, regido por edital regular ou suplementar, publicado pelo Programa de Pós-Graduação após aprovação da Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PRPG), considerando a legislação pertinente”, e o terceiro, que regula o processo na seguinte forma: “Para o acesso de candidatos negros, serão reservadas de 20% a 50% das vagas oferecidas anualmente em cada curso de Mestrado Acadêmico,

⁸⁶ Disponível em: < <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/opiniao-trajetoria-de-inclusao-da-aposta-nos-cursos-noturnos-as-cotas-na-pos-graduacao> >. Acesso 29 jan. 2023.

⁸⁷ Disponível em: < https://ufmg.br/storage/3/7/5/e/375ec9f3f14eea18e112ae5f2702030a_15084329211386_379214713.pdf >. Acesso 24 jan. 2023.

Mestrado Profissional e Doutorado da UFMG, conforme porcentagem aprovada pelo respectivo Colegiado”. Além da normativa geral, os Programas de Pós-Graduação adotam, segundo regras definidas pelos próprios colegiados, políticas adicionais de alocação de vagas e distribuição de bolsas por critérios de raça, gênero e diversidade sexual, entre outras. (Questionário PRPG, 2023).

Desse modo, diante do que se pode observar, a UFMG promoveu em 2017, em âmbito institucional, a oferta de cotas raciais a todos os PPGs de Mestrado e Doutorado, sejam eles acadêmicos ou profissional. A autonomia de cada PPG é instituir o percentual de 20% a 50% das vagas destinadas às cotas raciais, mesmo não havendo voluntariedade por parte de todos os Programas.

Em relação ao fomento, bem como outros incentivos para pesquisadores (as) negros (as) no âmbito da docência e do corpo discente, a PRPG respondeu, por meio de questionário, o que se segue,

A Pró-Reitoria de Pós-Graduação coordenou a base local do Termo de Ajuste de Conduta (TAC-Carrefour) e centralizou todos os processos, visando a distribuição de bolsa de especialização, mestrado e doutorado exclusivas para discentes negras e negros. Do mesmo modo, todas as ações de agências de fomento a Programas de Pós-Graduação são coordenadas na PRPG.

Quanto às cotas de gênero/diversidade sexual, a informação é que foi dada autonomia aos PPGs para instituí-las. Contudo, dentre os Programas pesquisados, não foram encontrados editais específicos para mulheres, com destaque, às mulheres negras. Nesse ínterim, diante das buscas acerca das políticas de ação afirmativa para mulheres negras na UFMG, não foram localizados fomentos de cunho específico junto à instituição e nem mesmo nos programas pesquisados. Entretanto, resgatamos a matéria da UFMG intitulada *Mulheres superam obstáculos e avançam na ciência: na UFMG, liderança feminina na pesquisa cresceu em seis das oito áreas do conhecimento*. Sobre isso, de começo, podemos até acreditar que se trata de uma notícia animadora. Entretanto, de acordo com a professora da FaE Nilma Lino, uma das entrevistadas na matéria, é possível identificar o que se nota em todas as áreas, conforme apontado neste trabalho

há baixo número de mulheres negras na academia, e as poucas presentes estão mais representadas nas humanidades. Tal situação, destaca a professora, é reflexo de profundas desigualdades raciais, sociais e de gênero que impactam as condições de estudo e as possibilidades de escolha da população negra e pobre em nosso país.

Segundo Nilma Lino, as ações para estimular a presença de mulheres na ciência necessitam de um recorte de raça, “ou seja, mais mulheres negras na ciência”. Em sua opinião, “o contato emancipatório do conhecimento com a diversidade é importante para a superação de preconceitos e ignorâncias na relação com o outro”. E lembra que “nem sempre ser um PhD da ciência significa excelência na relação com a alteridade”. (UFMG, 2018)⁸⁸.

⁸⁸ Disponível em: < <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/mulheres-superam-obstaculos-e-avancam-na->

A esse respeito, a UFMG apresentou a equipe do reitorado da gestão 2022-2026 com a seguinte legenda: *Grupo de pró-reitores, assessores e diretores de órgãos da Administração Central vai comandar a UFMG nos próximos quatro anos*⁸⁹, quando fica clara a sub-representatividade de mulheres negras na cúpula da gestão.

FOTOGRAFIA 39 - Apresentação da equipe do Reitorado Gestão 2022-2026 da UFMG em Belo Horizonte/MG.



À frente, a Reitora Sandra Regina e o Vice Reitor Alessandro Moreira. Na imagem, é possível observar a sub-representatividade das mulheres negras na alta gestão.

Fonte: UFMG (2022). Foto: Foca Lisboa UFMG.

Falando do reitorado da UFMG, cabe um resgate no tempo a fim de apresentar os reitores que a UFMG teve durante a sua história. Em 1990, sessenta e três anos depois da posse do primeiro reitor, a UFMG institui no cargo de reitora, pela primeira vez, uma mulher, a Professora Emérita Vanessa Guimarães Pinto. Em 1994, o baiano e Pós Doutor em Imunologia Tomaz Aroldo da Mota Santos, torna-se o primeiro negro a assumir a reitoria. Em 2002, assume a segunda mulher na reitoria, a Pós Doutora em Literatura Comparada Ana Lúcia Almeida Gazzola. Repete-se o fato em 2018, quando a Pós Doutora também em Literatura Comparada, Sandra Regina Goulart de Almeida, é empossada no cargo.

FOTOGRAFIA 40 - Ex-reitores (as) da UFMG.

[ciencia](#)>. Acesso 29 jan. 2023.

⁸⁹ Disponível em:< <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/equipe-do-reitorado-2022-2026-e-apresentada>>. Acesso 29 jan. 2023.



Ex-reitores (as) da UFMG da esquerda para a direita: Vanessa Guimarães Pinto, Tomaz Aroldo da Mota Santos, Ana Lúcia Almeida Gazzola e Sandra Regina Goulart de Almeida.

Fonte: Galeria da UFMG. Foto: Autores desconhecidos.

Como se pode observar, ainda que a UFMG se mostre à frente das demais Universidades no que tange à diversidade do reitorado, ainda não se verifica em sua história mulheres negras na reitoria. Percebe-se o ingresso tardio de mulheres e a existência de um homem negro enquanto reitores.

Ainda referente à existência de mulheres negras em cargos de chefia, coordenação ou na alta gestão da UFMG, foram apontados alguns nomes pela PRPG. Dentre elas, destacamos a Pró-Reitora de Assuntos Estudantis Licínia Correa, também é professora da FaE. Na oportunidade, ao ser empossada, Licínia trouxe à lembrança a mãe e a avó que trabalhavam como lavadeiras com gratidão, momento em que discorreu sobre sua história de vida e emocionou-se⁹⁰.

FOTOGRAFIA 41 – Licínia Correa é empossada em cargo de chefia na UFMG em Belo Horizonte/MG.



⁹⁰ Disponível em: < <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/licinia-correa-e-shirley-miranda-assumem-a-pro->

Licínia Correa, a única mulher negra entre dois homens e duas mulheres brancos (as), durante cerimônia de transmissão de cargo ocorrida na UFMG em setembro de 2022. Observa-se ainda, ao fundo, quatro fotos em memorial a outros dois homens e duas mulheres, também brancos (as), homenageados (as) pela instituição.

Fonte: PRAE/UFMG (2022). Foto: Foca Lisboa/UFMG

Dentre outros cargos, também foram citadas a Pró-Reitora Adjunta de Administração Eliane Ferreira, graduada em Engenharia Civil pertencente do quadro administrativo da instituição, a Subchefe de Gabinete da Reitoria Camila Lopes, Mestranda em Administração Pública, Bacharel em Direito também técnico-administrativa da UFMG, a Coordenadora de Assuntos Comunitários Cássia Monteiro, advogada e Mestre em Direito, bem como a Diretora e a Vice-Diretora da Biblioteca Universitária Kátia Pacheco, Doutora e Mestre em Ciência da Informação, e Sindier Alves, Doutora em Educação, Mestre em Estudos de Linguagens e Bibliotecária.

FOTOGRAFIA 42 – Kátia Pacheco e Sindier Alves na UFMG em Belo Horizonte/MG.



Fonte: UFMG. Foto: autor desconhecido.

E é nesse sentido que se orienta esta dissertação, a representatividade das mulheres no ensino e na pós-graduação é, de fato, significativo, se considerado os séculos em que mulheres foram colocadas às margens. Mas quando ampliamos as lentes para encontrar que espaços ocupam as mulheres negras, observamos que elas ainda não se apresentam em igualdade, pois ainda estão na base. E isso se nota também junto ao corpo docente.

A respeito do ingresso de professores permanentes na UFMG, verificamos a Resolução 07/19 do Consuni que normatiza os concursos para carreira de magistério

superior e prevê a realização de, além da prova de títulos, outras duas provas que ficam a critério da Câmara Departamental, podendo ser prova escrita, prova didática, apresentação de seminário, arguição de memorial ou prova prática. A previsão é que haja reserva de 20% das vagas para pessoas negras quando ofertadas 3 ou mais vagas no edital. Caso a nota do (a) candidato (a) lhe garanta colocação dentro das vagas para a ampla concorrência, deixará de constar na lista de cotas. E caso as reservas de vagas não sejam ocupadas por aquele grupo racial, serão transformadas em ampla concorrência.

Para melhor compreensão de como funcionam os PPGs na UFMG e a fim de identificar o perfil racial e de gênero do corpo docente e discente dos Programas proeminentes e nos de baixa proeminência selecionados, passamos à subseção seguinte.

4.3.1 PROGRAMAS PROEMINENTES

O PPGE-MG⁹¹ foi criado em 1972 no âmbito do Mestrado e em 1994, no Doutorado. No Quadriênio 2017-2020 o Programa foi avaliado com nota 6. Do total de 73 docentes permanentes, 5 são mulheres e, dos 248 discentes (115 mestrado e 133 doutorado), verifica-se 52 mulheres, das quais 12 são bolsistas⁹², e 196 são homens. Desde a criação do Programa, não houve mulheres na coordenação. E em consulta na página do PPGE-MG, não foram localizados editais de contendo políticas de ação afirmativa para mulheres.

Em consulta aos editais de concurso público de provas e títulos para Professor Adjunto A de 2014 a 2022⁹³ da Escola de Engenharia, verificamos 16 editais, todos com previsão de 1 vaga apenas, o que não requer a obrigatoriedade de reserva de vagas. Sobre a demanda do PPGE-MG, observou-se uma diversidade de subáreas especializadas, o que acarretou em editais publicados na sequência em algumas vezes, como foi o caso dos de n. 756, 755, 754 e 753 (todos de 23/11/2015) porém com a exigência de conhecimentos específicos, como Microeletrônica/Microsistema/Transdutores Elétricos, Robótica, Engenharia de Sistemas e Engenharia Biomédica, respectivamente. E, geralmente, a necessidade do PPGE-MG é de apenas 1 (uma) especialidade. Tal fato faz com que se dispersem as vagas e não haja editais com 3 vagas ou mais para que, ao menos, 1 delas seja reservada a pessoas negras. Ao todo, verificou-se 16 vagas naquele período, porém,

⁹¹ Disponível em: < <https://www.ppgge.ufmg.br/> >. Acesso 28 jan. 2023.

⁹² Bolsas: Capes - 28; CNPq - 11; PROEX (CAPES) - 7; e FAPEMIG - 8.

⁹³ Disponível em: < <https://www.eng.ufmg.br/portal/concursos/professor-adjunto-a-2/> >. Acesso 08 fev. 2023.

todas descentralizadas por subárea de conhecimento. Verificou-se ainda um edital de 2013⁹⁴ para Professor Assistente A contando também com 1 vaga.

Em relação ao corpo docente por raça, não os identificamos na página do PPGE-MG, assim como o número de bolsas e a existência ou não de editais de fomento voltados a pesquisadores negros (as) e mulheres, motivo pelo qual encaminhamos email solicitando informações a respeito e aguardamos respostas.

A respeito das cotas raciais, por força da Resolução nº. 02/2017, o Programa previu a reserva de 20% das vagas para pessoas negras a partir das seleções de Mestrado e de Doutorado de 2018/01 a 2022/2. Nesse ínterim, foram reservadas 126 vagas para pessoas negras no Mestrado. Porém, apenas 34 candidatos (as) cotistas foram aprovados (as) e classificados (as). Destes, somente 8 são mulheres negras.

TABELA 15 – Perfil do corpo docente por raça e gênero no PPGE-MG no MESTRADO.

Ano	Vagas (M*)	Aprovados(as)/Classificados (as) (M)	Homem Não Negro (M)	Mulher Não Negra (M)	Homem Negro (M)	Mulher Negra (M)
2018/1-2	120	116	88	20	6	2
2019/1-2	115	103	75	21	5	2
2020	100	92	64	19	7	2
2021	120	71	54	11	4	2
2022	120	81	60	17	4	0
Total	575	463	341	88	26	8

Fonte: Autora com base em dados do PPGE-MG

No âmbito do Doutorado, considerando o mesmo período, não foram localizados editais contendo a aprovação e classificação de candidatos (as) negros (as) na página, visto que os resultados foram publicados “por email e na Secretaria do prédio onde funciona o PPGE-MG e no Portal do Programa” (PPGE-MG). Porém, o PPGE-MG divulgou a lista de aprovados (as) para ingressarem em 2021-2022, mas não identificou os (as) candidatos (as) que optaram por concorrer pela reserva de vagas. Dentre eles, destaca-se que 32 são homens e 9 são mulheres. Contudo, cabe destacar que foram ofertadas 320 vagas (2018-2022), das quais, 53 foram reservadas a pessoas negras. Com base nesses dados, infere-se que, se considerada proporção semelhante à dos anos 2021-2022, não foram

⁹⁴ Disponível em: < <https://www.eng.ufmg.br/portal/concursos/professor-assistente/> >. Acesso 08 fev. 2023.

preenchidas todas as vagas para ampla e para cotas, as mulheres representam cerca de 1/3 dos homens e as mulheres negras permanecem como a minoria no PPGE-MG.

O PrPGCASA-MG⁹⁵ é resultado de um processo de reestruturação da Faculdade de Medicina que foi concluído em 2008. Avaliado com nota 5 pela CAPES, o Programa é composto por 29 docentes permanentes (10 homens e 19 mulheres). Além de formação em Medicina, o PrPGCASA-MG aceita alunos formados em áreas afins.

Diferente do PPGE-MG, o PrPGCASA-MG não disponibiliza informações sobre o corpo docente na página do Programa, nem mesmo sobre bolsistas ou editais de fomento para pesquisadores negros (as) e mulheres, motivo pelo qual encaminhamos email solicitando informações a respeito desses dados e aguardamos respostas.

Desse modo, o que se tornou possível identificar foi apenas os editais que preveem reserva de vagas para pessoas negras, bem como o resultado da seleção. A esse respeito, em relação aos concursos para professores titulares, adjuntos, assistentes e auxiliares, identificamos apenas editais da Faculdade de Medicina, e nada voltado especificadamente ao PrPGCASA-MG. Nesse ínterim, considerando apenas as seleções finalizadas, localizamos editais referentes aos anos de 2020, 2021 e 2022. Destes, 7 foram para professor adjunto e 4 para professor assistente. De todos eles, apenas dois previram 2 vagas para pessoas negras. E embora se saiba que houve 1 homem e 3 mulheres classificadas, não há registros se algum (a) deles (as) são cotistas.

Quanto ao corpo docente, assim como o PPGE-MG, entre 2018/01 e 2022/02, por força da Resolução 02/2017, o PrPGCASA-MG destina 20% das vagas para pessoas negras. Acerca do total de candidatos (as) aprovados (as), observou-se 169, não sendo possível identificar o gênero porque a partir de 2020 o PrPGCASA-MG deixou de informar esse dado nos resultados finais da seleção. Entretanto, daquele total, verificou-se que apenas 3 pessoas se autodeclararam negras.

TABELA 16 – Perfil do corpo docente por raça e gênero do PrPGCASA-MG.

Ano	Vagas (M/D*)	Aprovados(as)/ Classificados (as) (M/D)	Homem Não Negro (M/D)	Mulher Não Negra (M/D)	Homem Negro (M/D)	Mulher Negra (M/D)
2018/1-2	49	35	10	25	0	0
2019/1-2	54	34	15	19	0	0

⁹⁵ Disponível: < <https://www.medicina.ufmg.br/cpgsaudeadoadulto/> >. Acesso 28 jan. 2023.

2020	54	32	32	0
2021	54	36	34	2
2022	54	32	31	1
Total	265	169	166	3

Fonte: Autora com base em dados do PrPGCASA-MG.

Ainda que não se torne possível identificar o gênero desse grupo étnico-racial, resta claro que não só as mulheres negras, mas as pessoas negras quase que inexistem no PrPGCASA-MG, visto que poucas pessoas negras participam da seleção e, quando sim, não atingem nota suficiente para serem aprovadas. Tal fato demonstra que as políticas de cotas para acesso à pós-graduação não têm se mostrado suficiente para garantir o ingresso de pessoas negras, o que fica muito aquém quando aprofundamos a discussão para a questão de gênero, neste caso, destacando-se a sub-representatividade ou quase a inexistência das mulheres negras, se observado alguns cursos, o que demonstra a urgente necessidade de se pensar em políticas de ação afirmativa não só para raça, mas também para gênero. Ressalta-se também que não foram identificados editais de fomento específico para pesquisadores negros (as) na página do Programa.

No que tange ao PPGD-MG⁹⁶, consta que se trata do primeiro Doutorado do Brasil, surgido em 1931, precedendo inclusive o Mestrado, criado em 1976. Com nota máxima na CAPES, o PPGD-MG possui 79 docentes permanentes, dos quais 56 são homens e 23 são mulheres. Maior equidade de gênero se verifica junto ao corpo discente. Nesse ínterim, considerando os editais de 2021 e de 2022, únicos que estão disponíveis na página do PPGD-MG, foram ofertadas 368 vagas, destas 20% foram reservadas a pessoas negras. Dos (as) 282 classificados (as), observou-se equidade de gênero. Destaca-se que o coordenador do PPGD-MG é um homem.

Observa-se que assim como o PrPGCASA-MG, o PPGD-MG não disponibiliza a relação dos (as) discentes matriculados (as) por ampla concorrência ou reserva de vagas. Entretanto, foi possível observar que o Programa também segue a Resolução 02/2017 no que se refere à reserva de vagas para pessoas negras. Do mesmo modo, não verificamos editais de fomento voltado para pesquisadores (as) negros (as), nem mesmo em contato com o PPGD-MG. Entretanto, em relação à distribuição de bolsas⁹⁷, aponta-se para o número total de 22, das quais 8 são contempladas por mulheres.

⁹⁶ Disponível em: < <https://pos.direito.ufmg.br/> >. Acesso 28 jan. 2023.

⁹⁷ Bolsas: CAPES – 17; CNPq – 3; e FAPEMIG – 2.

Voltando à questão dos (as) docentes, em consulta a editais de seleção para magistério superior, a Faculdade de Direito divulgou em sua página dois editais finalizados visando à seleção de docentes. Portanto, cada um contendo 1 vaga, o que não contempla a reserva para pessoas negras.

4.3.2 PROGRAMAS DE BAIXA PROEMINÊNCIA

O curso de Pós-Graduação em Letras da UFMG (FALE) foi criado em 1973 e, desde 1975 conta com a área de concentração de Literatura no âmbito do mestrado. Em 1984 foi aprovado o doutorado em Literatura Comparada e em 1993 foi desmembrado e originado o Pós-Lit-MG⁹⁸, passando a oferecer cursos a nível de mestrado e de doutorado que, desde 1998 recebe nota 6 da CAPES. E em observação ao reconhecimento acadêmico que se tem do Programa no contexto nacional e internacional, a partir da avaliação recebida, compreende-se que a baixa proeminência discutida neste trabalho não possui relação com a qualidade dos PPGs analisados, mas sim com o padrão imperial e elitista que se tem acerca dos Programas, considerando o *status* social concedido pelo título.

Em consulta aos editais de concurso público de provas escritas, provas didáticas provas de títulos para Professor Adjunto A de 2015 a 2021⁹⁹, da Faculdade de Letras, verificamos 28 editais com previsão de 1 vaga e 4 editais contendo 2, o que não requer a obrigatoriedade de reserva de vagas. Somente 2 editais com previsão de 3 vagas foram encontrados, motivo pelo qual houve 2 vagas reservadas a pessoas negras. Contudo, não há informações se tais vagas foram ocupadas ou transformadas em ampla concorrência. Sobre a demanda da Faculdade, observou-se uma diversidade de subáreas especializadas com a exigência de conhecimentos específicos da grande área de Letras. Verificou-se ainda um edital para Professor Assistente A contando também com 1 vaga.

Quanto ao corpo discente e às bolsas concedidas, do universo de 72 Mestrandos e 108 Doutorandos, há 48 bolsas para aqueles alunos e 61 para estes, divididas entre a CAPES, CNPq e FAPEMIG¹⁰⁰. Há ainda a Instrução Normativa¹⁰¹ em que o Pós-Lit-MG

⁹⁸ Disponível em: <<https://poslit.letras.ufmg.br/pt-br/>>. Acesso 29 jan. 2023.

⁹⁹ Disponível em: <<http://www.letras.ufmg.br/site/pt-BR/concursos/finalizados>>. Acesso 08 fev. 2023.

¹⁰⁰ Bolsas: CAPES – 71; CNPq – 28; e FAPEMIG - 10.

¹⁰¹ Disponível em: <Instrução Normativa - Auxílio Financeiro Discente - https://poslit.letras.ufmg.br/arquivos/institucional/InstrNormativa_aux%C3%ADlio_financeiro_discentes_atualizada_26-10.pdf>. Acesso 15 jan. 2022.

concede auxílio financeiro a doutorandos como forma de oferecer apoio à participação em eventos e pesquisa de campo no exterior, cujo valor do reembolso é de, no máximo, R\$640,00 anual. Já a Câmara de Ensino da Faculdade de Letras (FALE) oferece a mestrando e doutorandos valor que pode chegar até R\$500,00 a esses últimos.

Em relação ao gênero do corpo docente permanente, convém observar que houve equidade. Entretanto, relacionado a fomento para pesquisadores negros (as) docentes/discentes, o Programa não dispõe de editais específicos. E verificou-se que a regra não foge à dos PPGs proeminentes: o Pós-Lit-MG também instituiu a reserva de cotas para pessoas negras a partir da Resolução nº. 02/2017, não sendo uma faculdade do Programa¹⁰². Entretanto, o Pós-Lit-MG não dispõe na página do Programa a relação do corpo discente para que se possa conhecer o seu perfil, nem mesmo identificar o número de alunos (as) matriculados (as). Importa ressaltar que encaminhamos os questionários ao Pós-Lit-MG por email, mas não obtivemos respostas.

Considerando que a coleta de tais informações são importantes para a pesquisa, realizamos contato telefônico com a secretaria do Programa a fim de obtê-las, momento em que foi solicitado encaminhamento por email, visto que os questionários enviados não foram abertos pelos destinatários. Nesse ínterim, ratificamos o envio e recebemos a informação de que seria preciso autorização da coordenação para que os discentes participassem da pesquisa e que o coordenador seria consultado. Posteriormente, recebemos a confirmação do encaminhamento do questionário, mas não houve a adesão esperada. Entretanto, destaca-se que o coordenador contribuiu com a pesquisa e trouxe a seguinte observação,

Nosso programa tem feito esforços para atrair estudantes negros, mas parece que as dificuldades do mercado de trabalho na área dos estudos literários desestimula muito os próprios estudantes a prestarem o exame seletivo. Temos política de cotas na distribuição das bolsas, mas, ao que parece, ela não tem sido suficiente para estimular os alunos negros a tentar uma pós-graduação na área. (Coordenador do Pós-Lit-MG, 2023).

Quanto ao PPGH-MG¹⁰³, informa-se que sua criação data os anos de 1990 e 2000 a nível de Mestrado e de Doutorado, respectivamente, e seu histórico de desempenho acadêmico lhe rendeu nota 7 na avaliação da CAPES, o que reitera a colocação acima acerca do índice de qualidade dos Programas de baixa proeminência e seu *status* perante a sociedade classista.

Dotado de um corpo docente permanente composto por 12 homens e 18 mulheres,

¹⁰² Informação repassada por email pela coordenação do Programa (01/2023).

¹⁰³ Disponível em: < <http://historia.fafich.ufmg.br/> >. Acesso 29 jan. 2023.

o corpo discente também apresenta ligeira vantagem para as mulheres, 78 (mestrado e doutorado), enquanto que os homens representam um número de 71 alunos se somados os dois níveis de ensino. Proporcionalidade equiparada também se faz na distribuição de bolsas¹⁰⁴. Ainda que sua oferta esteja aquém da demanda apresentada, das 13 bolsas de Mestrado e 3 de Doutorado, 9 são destinadas às mulheres e 7 aos homens.

Outrossim, no que se refere à previsão de cotas raciais para o ingresso de pessoas negras, em consulta a editais de seleção para professor permanente, localizamos dois editais apenas na página da Faculdade de História, e não na do PPGH-MG, decorrentes dos anos 2019 e 2021, cada qual com oferta de 1 vaga para professores de História (relações internacionais e contemporânea, respectivamente). Sobre isso, sabe-se que não há reserva de vagas para negros (as).

Quanto aos (às) alunos (as) negros (as) no PPGH-MG, observa-se que a mesma Resolução nº. 02/2017 foi aplicada. E no edital de seleção para Mestrado e Doutorado de 2021, em observação ao fato de que não houve seleção para turma de 2022, está prevista 24 vagas para Mestrado e 26 para o Doutorado. Em ambos os casos, foi prevista a reserva de 8 vagas para alunos (as) autodeclarados (as) negros (as) em cada nível de ensino. Contudo, não verificamos informações quanto à aprovação de alunos(as) cotistas. Importa destacar que não se verificou outros editais de políticas de ação afirmativa para cotas raciais e nem para mulheres no PPGH-MG.

Partindo para o PPGE-MG¹⁰⁵, há registros de que sua construção data a década de 1970. O Programa reúne linhas de pesquisa voltadas para a docência, educação, políticas públicas, além de sociologia, psicologia e psicanálise relacionadas à educação. Referência no Brasil e no cenário internacional, o PPGE-MG recebeu nota 7 pela CAPES, o que reafirma a hipótese de que a qualidade do ensino não está condicionada à proeminência baseada no *status* social. A esse respeito, é importante ressaltar que o referido Programa é referência na inclusão de pessoas negras, pois reserva 50% das vagas a este grupo étnico-racial. Tal fato desmonta o mito de que a oferta de cotas raciais afeta a qualidade do Programa e demonstra o quanto o racismo institucional, sob o discurso da meritocracia, precisa ser rebatido e confrontado.

Ademais, o PPGE-MG também é o que mais possui mulheres em sua composição, seja no corpo docente ou no corpo discente, o que revela a concentração de gênero em

¹⁰⁴ Bolsas: CAPES – 11; CNPq – 3; e FAPEMIG – 2.

¹⁰⁵ Disponível em: < <https://www.posgrad.fae.ufmg.br/> >. Acesso 29 jan. 2023.

curso de menor prestígio. Conforme se pôde observar, são 71 professoras e 28 professores, ambos docentes permanentes. Em relação ao alunado, tem-se 92 mulheres e 43 homens.

No que tange à questão racial, dentre os Programas pesquisados, o PPGE-MG é o único que disponibiliza a relação das pessoas que optaram por concorrer às vagas de Mestrado e de Doutorado como cotistas. Tal fato se inicia em 2018, ao ser instituído por meio da Resolução 02/2017.

No período 2018-2022, foram reservadas 113 vagas para pessoas negras no Mestrado e 125 no Doutorado. Contudo, assim como nos outros Programas, identificou-se baixo número de inscrição e de aprovação/classificação de cotistas, que ocuparam 106 vagas. Destes, um total de 75 mulheres negras foram habilitadas para ingresso no Mestrado e no Doutorado¹⁰⁶, o que as coloca em segundo lugar na base da pirâmide, assim como ocorre nos PPGD-RJ e PPGE-BA.

TABELA 17 – Perfil do corpo discente por raça e gênero do PPGE-MG.

Ano	Vagas (M/D*)	Aprovados(as)/Classificados(as) (M/D)	Homem Não Negro (M/D)	Mulher Não Negra (M/D)	Homem Negro (M/D)	Mulher Negra (M/D)
2018	128	117	23	64	11	19
2019	94	85	19	48	2	16
2020	100	85	20	47	5	13
2021	90	89	24	40	8	17
2022	64	50	9	26	5	10
Total	476	426	95	225	31	75

Fonte: Autora com base em dados do PPGE-MG

Outro destaque se refere às iniciativas visando à promoção das políticas de ação afirmativa para pessoas negras no âmbito do PPGE-MG. É instituída a Comissão de Ação Afirmativa, composta por docentes das Grandes Áreas (Agrárias, Biológicas e Saúde; Exatas, Terras e Engenharias; e Humanas, Sociais Aplicadas, Linguísticas, Letras e Artes), discentes, de preferência negros (as), indígenas e PCDs, e servidores. A Resolução 14/2020¹⁰⁷ é criada para regulamentar a composição e o funcionamento da Comissão de

¹⁰⁶ Disponível em: < <https://www.posgrad.fae.ufmg.br/processo-seletivo/mestrado/>; <https://www.posgrad.fae.ufmg.br/processo-seletivo/doutorado/>. Acesso 29 jan. 2023.

¹⁰⁷ Disponível em: < <https://www.posgrad.fae.ufmg.br/wp-content/uploads/2021/02/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-14-Comiss%C3%A3o->

Ações Afirmativas do Programa e define suas atribuições para inclusão de pessoas negras, indígenas e com deficiência.

Relacionado a editais de seleção para professores, localizamos 18 editais referente aos anos de 2018 a 2021 apenas na página da Faculdade de Educação, e não na do PPGE. Daqueles editais, dezesseis previam apenas 1 vaga e dois reservavam apenas 2 vagas para pessoas negras.

De modo a sintetizar a análise acerca dos PPGs, dos 18 analisados, não encontramos informações sobre o corpo discente na página de 6 PPGs, sendo 3 da UFRJ (PPGCH, PPGCL e PPGE) e 3 da UFMG (Pós-Lit, PPGH e PPGD), sendo este último o único proeminente.

Outros 6 apresentaram informações parciais acerca da raça ou do gênero, sendo a metade destes proeminentes e a outra metade de baixa proeminência. Deles, 2 são da UFRJ e 4 da UFBA, conforme se verifica na tabela abaixo.

TABELA 18 – PPGs que identificaram parcialmente o perfil de raça e de gênero.

PROGRAMA	SITUAÇÃO (Selecionados ou Matriculados)	HOMEM	MULHER
PEE-RJ	Selecionados	124	27
PPGHIS-RJ	Matriculados	61	100
PPGEE-BA	Selecionados	22	2 (MNN)*
PPGMS-BA	Matriculados	77	182
PPGLitCult-BA**	Selecionados	13 (HN)	18 (MN)
PPGH-BA	Matriculados	146	126

*No PPGEE-BA, de 24 discentes selecionados no último edital, apenas 2 são mulheres e nenhuma delas é negra (MNN).

**No PPGLitCult-BA foram ofertadas 181 vagas no M/D, considerando os seis editais de 2020-2022. Contudo, em apenas quatro foram divulgados o número de candidatos (as) cotistas, dos quais 13 são homens negros (HN) e 18 mulheres negras (MN).

Fonte: Autora com base em dados dos PPGs.

Muito embora se observe que não há como inferir o número de mulheres negras nos respectivos PPGs acima, visto que não foram informados dados raciais, e também porque não se pode garantir que os (as) discentes selecionados (as), de fato, ingressaram nos PPGs, há de se convir que os da área de Engenharia Elétrica (PEE-RJ e PPGEE-BA) apresentam o menor número de mulheres selecionadas. Ainda em desvantagem, mas não como os Programas de Engenharia Elétrica, tem-se o PPGH-BA que possui menos mulheres matriculadas. A esse respeito, no que tange aos (às) discentes matriculados (as),

observa-se vantagem para as mulheres nos PPGHIS-RJ e PPGMS-BA.

Por fim, os 6 últimos PPGs foram analisados acima nas Tabelas 9, 10, 11, 15, 16 e 17, quando se tornou possível identificar o número de mulheres negras. E em 3 deles, elas se encontram na base da pirâmide, e observa-se que todos são programas proeminentes (PPGD-BA, PPGE-MG e PrPGCASA-MG). Por outro lado, em apenas 3 se verificou que as mulheres negras ultrapassaram o número de homens negros e subiram um degrau na pirâmide. Contudo, dos Programas em que elas deixaram de estar na base, apenas 1 é proeminente (PPGD-RJ). Os outros 2 são da área da educação (PPGE-BA e PPGE-MG), campo de conhecimento que possui maior número de mulheres.

Depois de conhecer os 18 Programas proeminentes e de baixa proeminência das UFMG, UFBA e UFRJ, passamos à análise na subseção abaixo abordando como se compõe o perfil de raça e de gênero no ensino superior considerando o contexto nacional e internacional e como tais condições são determinantes no contexto social, cultural e de classe que se apresenta não só no Brasil, mas também no mundo.

4.4 ANÁLISES DO CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL E HIPÓTESES DA PESQUISA.

Após a apresentação dos 18 Programas, podemos inferir que a representatividade das mulheres negras na pós-graduação é quase que inexistente nos Programas proeminentes. Melhor resultado se apresenta nos Programas de baixa proeminência, mas ainda assim, confirma-se que as mulheres negras encontram-se em minoria se comparado a outros grupos, estando elas atrás dos homens negros em sua maioria, mulheres e homens brancos (as).

Embora não tenha se tornado possível conhecer o corpo docente por raça, denota-se que o mesmo quadro se retrate na docência, pois se não temos mulheres negras em sua maioria no Mestrado e no Doutorado. Então, como poderíamos tê-las em maior número como parte do corpo docente? Tal fato pode ser retratado quando apresentamos editais de concurso para professores permanentes contidos nas páginas das faculdades dos PPGs correspondentes. Dos poucos encontrados, considerando que a maioria corresponde a professores temporários ou substitutos, verificamos que as vagas disponíveis para cada cargo não se apresentam em número suficiente para que se tenham reservas de vagas para negros (as). Ainda que não tenhamos encontrado editais de credenciamento e credenciamento apontando os (as) docentes classificados (as) e quais deles (as) optaram por concorrer por meio de políticas de ação afirmativa, com destaque, pelas cotas, infere-

se que a mesma questão exposta acima se mantenha.

Nesse ínterim, se nosso propósito é também pensar em políticas de permanência, chegamos ao fato que as mulheres negras nem mesmo conseguem acessar a pós-graduação, seja na condição de alunos (as), seja na condição de professores (as), o que nos faz retomar a questão sobre a efetividade da Portaria n. 13/16 e da Lei 12.990/14.

Por outro lado, sobre os PPGs, um fator que chama a atenção é que o nível de qualidade deles não está condicionado ao seu nível de proeminência. Quanto a isso, percebe-se que os melhores desempenhos se dão por IES, e não por Programa. A esse respeito, destaca-se em primeiro lugar a UFMG, que possui três PPGs de nota 7, sendo dois deles considerados Programas de baixa proeminência: das grandes áreas de História e Educação. Quanto a esses Programas, destacamos o fato de serem referência na promoção e no fomento das políticas de afirmativa, inclusive por reservarem de 30% a 50% das vagas para pessoas negras, dentre outros fatores apontados acima. O terceiro Programa é o de Direito, o único proeminente que possui a nota máxima. Não menos importante por também demonstrar sua excelência, tem-se as grandes áreas de Engenharia e Letras que possuem nota 6. A menor nota apresentada foi no de Medicina que recebeu 5 na avaliação. Importante dizer ainda que desde 2018 todos os PPGs tiveram que aderir à Resolução 02/17 que instituiu as políticas de ação afirmativas, com destaque, às cotas raciais.

A esse respeito, Karruz (2018) discorre sobre a Lei n. 12.711/12 que permitiu o acesso da população negra, dentre outros grupos minoritários, no ensino superior por meio de política de ação afirmativa e descreve os impactos daquela lei na UFMG, evidenciando que “a Lei de cotas mudou o perfil dos discentes e não trouxe prejuízo acadêmico.” (p. 406).

A UFMG não se destacou somente por conta da excelência que seus Programas possuem, mas também pelo fato de terem maior participação nas respostas aos questionários. Contudo, a maior adesão foi para Engenharia Metalúrgica de Materiais, ainda não objeto de estudo nesta primeira discussão. Ademais, cabe ressaltar que Minas Gerais é destaque por ser referência universitária no país. Por isso, seu compromisso com o ensino, pesquisa e extensão possui grande impacto social naquela região.

Em segundo lugar, a UFRJ aparece com nota 7 nos PPGs da Faculdade de Medicina e História, o que ratifica a informação acima de que o nível de proeminência mede o *status* social, e não a qualidade do ensino. Sobre isso, apontamos que o PPGH reduziu a nota de corte de cotistas de 7,0 para 6,0, mantendo aquela primeira nota para a ampla concorrência. Os demais PPGs mantiveram sua excelência com nota 6.

Entretanto, cabe observar que a UFRJ foi a última IES a instituir a reserva de vagas como obrigação a todos os PPGs, o que ocorreu apenas em 2022 com a Resolução 118/22. Até então, os Programas estavam facultados a aderir ao sistema de cotas ou não, em face da Resolução 03/18. Por outro lado, ressalta-se que a Resolução n. 15/20 tende a conferir efetividade à política de ação afirmativa que visa à reserva de vagas para pessoas autodeclaradas negras e aprovadas pelas Comissões de Heteroidentificação nos concursos para professores permanentes.

Já a UFBA se destaca por ser uma das pioneiras a aderir as cotas raciais no país em âmbito federal, o que a coloca como referência, visto que, até os dias de hoje, a “Roma Negra” é “Branca” na história da reitoria e nos Programas de pós-graduação. A nota média dos PPGs da UFBA, pela avaliação da CAPES, é 5. Os que destoam são apenas o PPGE-MG que teve nota 4 e o PPGE-MG que alcançou a nota 6, revelando, mais uma vez, que os Programas de baixa proeminência se apresentam como um dos mais bem avaliados.

Como se verificou ainda em comparação às três IES, é que a CAPES, seguida da CNPq, são as agências de fomento de referência. Todas elas possuem fomentos em âmbito estadual. Também, todas possuem capacidade de gestão no que tange às políticas de ação afirmativa e assistência estudantil para promover não só o acesso, mas também à permanência. A UFMG, no âmbito da PRAE/PNAES e FUMP se encarregam de oferecer a política e os serviços. A UFRJ, no âmbito da PR2 e PR7 possui editais de incentivo voltados a PPGs que promovem ações afirmativas, além de outros voltados a pesquisadores (as) negros (as) e mulheres. A UFBA, com a gestão da PROAE, destaca-se por oferecer vagas supranumerárias para outros públicos de minorias, como a população LGBTQIA+, indígenas, quilombolas e refugiados.

Das três instituições analisadas, a UFMG tem em seu quadro de reitores (as) 85% de homens não negros (24), 11% de mulheres não negras (3) e 4% representam homem negro (1). Desse modo, a UFMG foi a pioneira das três a possuir uma reitora mulher e um reitor negro. A UFRJ não possui negros (as) em seu quadro e somente na gestão 2019-2023 assumiu a única mulher (não negra), sendo a última das três IES a contemplar uma reitora. Do mesmo modo, a UFBA não possui histórico de pessoas negras em seu quadro. E apenas 2 mulheres (não negras) foram reitoras da instituição. Entretanto, em um estado que possui mais de 80% da população autodeclarada negra, nunca, desde a sua criação, pessoas negras assumiram a reitoria. Tais fatos, considerando a UFMG, a UFRJ e, mais fortemente a UFBA, confirmam os dados infográficos do IBGE (2019, 2021), DIEESE (2020, 2021, 2022) e IPEA (2021) quando apontam que as mulheres negras estão na base da

sociedade quando as procuramos em altos postos e cargos de chefia, seja no mercado de trabalho, seja na docência do ensino superior.

No que tange à coordenação dos PPGs, dos 18 avaliados, apenas 2 são constituídos por mulheres: o PPGMS-BA e o PrPGCASA-MG, ambos da grande área de saúde. E nem mesmo aqueles cursos majoritariamente constituído por mulheres, como é o caso de Letras e Educação, são coordenados por elas.

Ainda sobre os PPGs e em relação ao corpo docente, observou-se que os Programas de Engenharia Elétrica das três IES apresentam a maior desigualdade de gênero em sua composição, chegando a representar cerca de 10% de mulheres. Se analisado o conjunto dos cursos “imperiais”, nota-se que maior disparidade na UFBA, onde a presença de mulheres não alcança 40%. Majoritariamente, as mulheres se destacam nos cursos de baixa proeminência, exceto no PPGCL-RJ e no PPGH-BA onde os homens são maioria.

Dos 18 PPGs analisados, em apenas 6 foi possível consultar editais de seleção de Mestrado e de Doutorado e as pessoas classificadas por raça e gênero. Sobre isso, o PPGD-BA, o PPGE-MG e o PrPGCASA-MG têm as mulheres negras em número inferior aos demais grupos. Já nos PPGD-RJ, PPGE-BA e PPGE-MG são os homens negros a ocuparem aquela posição.

Convém observar que esta pesquisa acompanha outras realizadas em âmbito nacional que também retratam questão de raça e de gênero na pós-graduação. A esse respeito, além do já citado estudo de Colombo (2018), Venturini (2019) analisou editais de pós-graduação de 2,7 mil programas de universidades públicas de 2002 a 2018 e concluiu que os PPGs voltados para as áreas de ciências humanas e sociais são os que mais possuem políticas de ação afirmativa e, por isso, apresentam crescimento de alunos (as) negros (as) matriculados (as), em contraposição das grandes áreas das Engenharias, que até 2018 não foi identificado pela pesquisadora nenhum PPG da área que as tenha adotado.

A respeito da pós graduação no Brasil, Artes (2018) elaborou o artigo *Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na pós-graduação brasileira* em que utiliza o IPG¹⁰⁸ e o IPR¹⁰⁹ a fim de dimensionar as desigualdades sociais existentes na pós durante o período de 2000 a 2010, período em que houve notório aumento de negros na pós

¹⁰⁸ O IPG é utilizado pela UNESCO para aferir o índice de paridade de gênero e a razão de sexo.

¹⁰⁹ O IPR é utilizado para aferir a representatividade entre a cor/raça e segue as mesmas regras do IPG.

graduação (11,6%), enquanto o número de brancos caiu 11,1% (ARTES, 2018). Sobre isso, considera-se, portanto, que tal fato possa estar relacionado a dois fatores: aumento de pessoas autodeclaradas como negras e existência de cotas raciais para acesso na pós-graduação. Em seu estudo, Artes (2018) apresentou dados de IPG e IPR e evidenciou a disparidade existente no ensino superior a nível de graduação, pós graduandos e titulados, como pode ser visto abaixo.

TABELA 19 – IPG e IPR ensino superior (2000-2010)

IPG e IPR por níveis de escolarização – Brasil 2000 e 2010, de 25 a 64 anos.

	IPG		IPR	
	2000	2010	2000	2010
Graduados	1,08	1,39	0,25	0,35
Estudantes de pós-graduação	1,00	1,05	0,21	0,34
Pós-graduados	0,73	0,92	0,17	0,23
Total (25 a 64 anos)	1,06	1,06	0,76	1,01

Fonte: Artes, 2018.

Diante do que se pôde notar a partir da tabela acima, entre os anos 2000-2010, houve baixo e inexpressivo aumento dos IPG e IPR. Ainda em 2000, a predominância do corpo discente na graduação é feminino (1,08), alcançando ampla vantagem em 2010 (1,39). Na pós-graduação, tamanha vantagem se reduz e em 2000 verifica-se paridade no IPG (1,00). Em 2010 observa-se tímida vantagem feminina (1,05), o que indica que significativa parcela das mulheres graduadas não dão continuidade à formação acadêmica (0,34). Não obstante, no que se refere às pessoas tituladas, a desvantagem para as mulheres é considerável (0,73) e os homens se apresentam como dominantes em 2000. E embora a tendência caminhe para uma paridade no IPG, os dados apresentados no capítulo acima sobre a situação das mulheres no período pós pandêmico não são nada motivadores. E tal percepção se confirma quando passamos a analisar o IPR, sendo verificado que a população negra foi a que mais sofreu impactos no ensino e no mercado de trabalho com a pandemia da covid-19, com destaque às mulheres negras.

Antes da pandemia, ainda em 2000, tinha-se acentuada desvantagem de negros em relação aos brancos em todos os níveis de escolaridade, o que se agravava a cada maior grau de ensino, sendo na graduação 0,25, na pós-graduação 0,21 e titulados 0,17. Em 2010 tem-se um aumento de negros, 0,35, 0,34 e 0,23, respectivamente, o que pode estar associado ao maior número de autodeclaração de pessoas negras. Contudo, ainda persiste

o fato de não haver continuidade na formação acadêmica assim como o IPG. Tal situação se confirma quando verificamos que, no mestrado, em 2010 o IPG estava favorável às mulheres (1,10), enquanto que no doutorado ainda tínhamos vantagem para os homens (0,96). Contudo, maior disparidade se tem no IPR, visto que a vantagem dos brancos revela que o racismo institucional existe, o que refuta a ideia de que no Brasil há democracia racial. Tal fato se acentua no doutorado quando observamos IPR 0,29, enquanto no mestrado era de 0,36.

TABELA 20 – IPG e IPR no mestrado e no doutorado.

IPG e IPR por tipo de graduação (mestrado ou doutorado), faixa de idade de 25 a 64 anos - Brasil, 2010

	IPG	IPR
Mestrado	1,10	0,36
Doutorado	0,96	0,29
Total	1,05	0,34

Fonte: Artes, 2018.

No que tange aos dados do IBGE, o Censo de 2000¹¹⁰ apontou uma população autodeclarada negra de 75.872.428 pessoas, ao passo que 91.298.043 da população se declarou como branca, havendo 1.206.673 pessoas sem declaração. Em 2010, o IBGE¹¹¹ registrou 96.795.294 pessoas autodeclaradas negras e 91.051.646 brancas, não havendo registros de não declaração, o que revela que mesmo aumentando o número de negros, o IPR não se mostrou favorável a esse grupo racial na pós-graduação stricto sensu.

No entanto, é preciso problematizar os dados do IPG a fim de evidenciar que uma possível paridade a ser alcançada não se mostra da mesma forma quando a discussão se concentra nas áreas dos cursos escolhidos. Nesse ínterim. Torna-se pertinente retomar o estudo de Karruz (2018) que vai na mesma direção de Queiroz (2021), a partir do estudo feito por Artes (2018). Não obstante, a respeito das áreas de formação, Colombo (2018) destacou que os cursos de engenharia, ciências naturais e da terra são os que menos titulam mestres e doutores no país, o que elitiza ainda mais não só o curso, como também

¹¹⁰ Disponível:<

https://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2000/Primeiros_Resultados_Amostra/Tabelas_pdf/grandes_regioes/tabela_2_1_1.pdf>. Acesso em 10 dez. 2022.

¹¹¹ Disponível:< <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=10503&t=destaques>>. Acesso em 10 dez. 2022.

os diplomados, cujo perfil étnico-racial e de gênero já é conhecido.

TABELA 21 – IPG e IPR por nível de ensino superior e áreas de formação.

IPG e IPR para graduados e pós-graduados, por áreas gerais de formação, faixa de idade de 25 a 64 anos- Brasil, 2010

Áreas gerais de formação	IPG	IPR
Educação	Graduados	4,51 0,56
	Mestres	3,80 0,35
	Doutores	2,89 0,25
Humanidades e Artes	Graduados	2,72 0,44
	Mestres	1,51 0,31
	Doutores	1,15 0,24
Ciências Sociais, Negócios e Direito	Graduados	0,97 0,28
	Mestres	0,81 0,20
	Doutores	0,69 0,20
Ciências, Matemática e Computação	Graduados	0,83 0,35
	Mestres	0,78 0,28
	Doutores	0,76 0,18
Engenharia, Produção e Construção	Graduados	0,28 0,21
	Mestres	0,40 0,19
	Doutores	0,39 0,19
Agricultura e Veterinária	Graduados	0,37 0,25
	Mestres	0,66 0,25
	Doutores	0,58 0,16
Saúde e Bem-estar social	Graduados	2,12 0,30
	Mestres	1,66 0,20
	Doutores	0,94 0,15
Serviços	Graduados	1,20 0,37
	Mestres	0,62 0,28
	Doutores	0,29 0,15

Fonte: Artes, 2018.

Diante do que se pode observar a partir da tabela acima, fica evidente que há uma disparidade entre IPG e IPR por curso. Nesse ínterim, destacamos os cursos das áreas de Educação, Humanidades e Artes e Saúde e Bem-estar social, respectivamente, que concentram o maior número de mulheres em todos os níveis de ensino (IPG), com exceção do doutorado desta última área que está muito perto de uma paridade (0,94). Contudo, ainda se nota participação feminina decrescente da graduação ao doutorado. Ou seja, por mais que as mulheres ainda se apresentem em maior número, boa parte delas não segue para os cursos *stricto sensu*, o que coaduna com o estudo realizado por Colombo (2018).

O maior contraste se observa nos cursos considerados “imperiais”, como os da área de Engenharia, Produção e Construção, acompanhados de Agricultura e Veterinária, que possuem os piores IPG e IPR, se comparado a todos os outros cursos analisados. Contudo, um dado curioso se faz presente e se observa apenas nessas duas áreas no que tange ao

IPG: o índice de mulheres é maior nos cursos de mestrado e de doutorado e menor nos cursos de graduação. Ainda assim, muito distante de haver uma equiparação.

Ao se realizar uma análise detalhada da tabela acima no que tange ao IPR, em todos os cursos há um percentual muito inferior de pessoas negras em todos os níveis de ensino. Ainda assim, as áreas de Educação e de Humanidades e Artes são as que apresentam os melhores índices em todos os níveis. O maior registra IPR 0,56 na graduação em Educação. Embora as duas áreas citadas acima, a nível de doutorado, tenham IPR de 0,25 e 0,24 respectivamente, são os melhores resultados, diante do que se observará nas áreas a seguir.

A área de Engenharia, Produção e Construção, que já apresentava o pior resultado no IPG por possuir o menor índice no curso de graduação (0,28), tem o IPR com índices mais baixos ainda (0,19) a nível de mestrado e doutorado.

Nesse sentido, é importante ressaltar que para o acesso ao ensino superior federal a nível de graduação, há a obrigatoriedade da aplicação da Lei n. 12.711/12, diferente da Portaria 13/2016 do MEC que faculta aos PPGs a aderirem ou não às cotas raciais para o ingresso nos cursos de mestrado e de doutorado.

Tais dados revelam que, ainda que as mulheres tenham acesso ao ensino superior de forma crescente ao longo dos anos, sua presença se concentra em cursos de menor proeminência social, como Educação, Humanidades e Artes e Saúde e Bem-Estar Social. Nesta última área, a única exceção é o curso de Medicina que se apresenta como de maior proeminência social. Contudo, não se tem dados de IPG e IPR dessa categoria para que possamos aprofundar a discussão neste estudo.

A representatividade feminina também é menor nas áreas de Ciências Sociais, Negócios e Direito; Ciências, Matemática e Computação; e Serviços, a única exceção é nesta última área a nível de graduação em que o IPG está favorável às mulheres, registrando 1,20.

A respeito dos IPG e IPR apresentados por Artes (2018), Colombo (2018) revelou resultados semelhantes acerca da desigualdade no acesso à pós-graduação. Segundo o autor, dentre outros aspectos,

a participação feminina na pós-graduação é menor do que na graduação, sendo mais reduzida nas áreas de engenharias, ciências exatas e da terra, e a participação de alunos de etnia negra (pardos e pretos) também é inferior àquela observada entre os concluintes da graduação. (COLOMBO, 2018, p. 241).

Quanto à escolha do curso por gênero, o mesmo autor apresenta estudos de diferentes autores que buscam justificar que as causas da desigualdade têm relação com

aspectos sociais, culturais, socioeconômicos, de renda, classe, raça, gênero, dentre outros fatores.

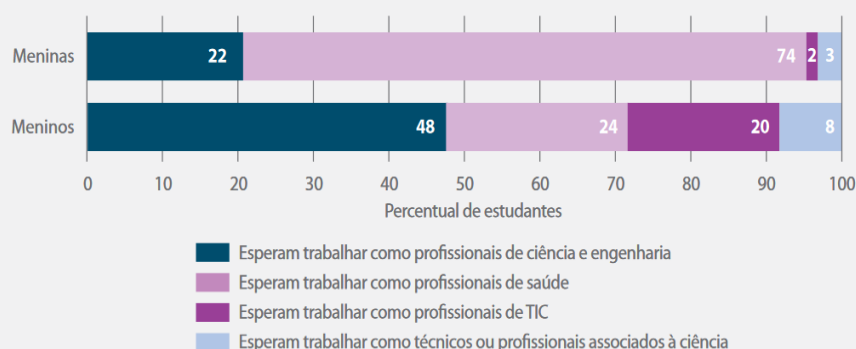
Com o crescimento da participação feminina, a literatura aponta que a desigualdade de sexo na pós-graduação passou a ser mais bem representada pela distribuição dos alunos por área de conhecimento. O argumento da desigualdade “horizontal” sugere que mulheres estariam mais propensas a embarcar em programas de pesquisa avançada nas áreas voltadas ao cuidado de pessoas (Wakeling; Kyriacou, 2010). Diferentes estudos concluíram que homens possuem maiores chances de ingressar em programas nas áreas de engenharia, matemática e ciências exatas (England et al., 2007; Kimmel; Miller; Eccles, 2012; Garibay et al., 2013). Os dados indicam que esse argumento possa ser válido para o Brasil (COLOMBO, 2018, p. 256).

Contribuindo com a discussão, resgatamos Karruz (2018) que destaca que a questão cor/raça orienta a escolha por cursos, sendo aqueles mais disputados e concorridos, os chamados cursos “imperiais” (Engenharias, Direito e Medicina) ocupados pela população mais abastada (composta majoritariamente por não negros) e os de menor poder seletivo, como cursos de licenciaturas e voltados para as ciências sociais, mais acessados pela população negra. Para a autora, tais fatores são determinantes para a escolha da carreira profissional e a composição racial no mercado de trabalho. Nesse contexto, Karruz (2018), parafraseando Ribeiro e Schlegel (2015:138), compara as condições de escolha de carreira relacionadas à raça às alternativas de escolha (postas) por mulheres na escolha de suas carreiras considerando que a elas também restaram a escolha por cursos de menor prestígio social em razão da história que as colocou em lugar excludente por séculos, assim como a população negra, e complementa seguindo a ideia daqueles autores “as desigualdades de gênero têm arrefecido, contudo as raciais mantiveram-se inalteradas; os cursos de menor prestígio continuam recepcionando mais pretos e pardos” (p. 412). Adotando o discurso de Martins e Machado (2015), que vai na mesma direção, a autora considera que, dentre outras, as categorias raça, cor e sexo acabam por influenciar o sucesso ou não da carreira profissional em razão do preconceito racial e de gênero.

Não obstante, a UNESCO (2018) também identificou que a “preferência” pelas áreas de formação está associada à condição de gênero.

GRÁFICO 13 – Dados coletados pela UNESCO (2018) revelam as expectativas de estudantes de 35 países da OCDE quanto a carreiras relacionadas às ciências por área e sexo.

Figura 10: Expectativas dos estudantes quanto a carreiras relacionadas às ciências, por subcampo de estudo, daqueles que escolhem carreiras científicas, jovens de 15 anos de idade



A maioria das meninas de 15 anos que têm intenção de seguir carreiras científicas esperam trabalhar como profissionais de saúde. 35 países da OCDE.

Fonte de dados: PISA 2015 (países da OCDE)¹⁷

Fonte: Unesco (2018)

Ao que se parece, a partir de uma análise mais rasa, poder-se-ia inferir que mulheres “optam” por cursos voltados para área de educação, humanidades, artes, saúde por uma condição de “habilidade inata” atribuída ao gênero, o que coloca a mulher como referência de cuidado, educação e zelo. Contudo, a UNESCO (2018) refutou essa ideia ao tratar da disparidade de gênero nas áreas das STEM.

Pesquisas sobre fatores biológicos, incluindo sobre a estrutura e o desenvolvimento do cérebro, genética, neurociência e hormônios, mostram que a disparidade de gênero em STEM não é resultado de diferenças entre os sexos relacionadas a esses fatores, ou a habilidades inatas. Em vez disso, os achados sugerem que a aprendizagem é fundamentada na neuroplasticidade, a capacidade que o cérebro tem de se expandir e formar novas conexões, e o desempenho na educação, incluindo em disciplinas de STEM, é influenciado pela experiência e pode ser melhorado por meio de intervenções direcionadas. As habilidades espaciais e linguísticas, em particular da língua escrita, apresentam uma correlação positiva com o desempenho em matemática e podem ser melhoradas com a prática, independentemente do sexo, especialmente durante os primeiros anos de vida de uma pessoa. (UNESCO, 2018, p. 12).

Ao sistematizar as causas da desigualdade de gênero em determinadas áreas, encontramos profundas raízes no patriarcado, no machismo, no sexismo que definem e determinam como deve se dar não apenas a divisão sexual do trabalho doméstico, mas também a divisão sexual do trabalho enquanto profissão. Nesse contexto, é preciso observar como cada sociedade atribui responsabilidades para o homem e para a mulher, a começar na infância. Quais os estímulos lhes são dados? Quem deve aprender a fazer cozinha? Cuidar da bonequinha? Arrumar a casinha? São as meninas. E quando elas crescem, esse papel tende a ser reproduzido em todas as relações, sejam elas familiares, no contexto social ou profissional. Ao passo que isso acontece, aos meninos são oferecidos

estímulos diferentes: carrinhos, aviões, bonecos de super heróis, e outros de natureza semelhante. São ensinados a conhecer e explorar o mundo. Não obstante, a eles é cobrado menor participação nas atividades da casa e nos cuidados com seus membros. Nessa direção, encontramos respaldo quando a UNESCO (2018) revelou que,

Evidências mostram que a autoeficácia e as atitudes das meninas no que diz respeito a STEM são fortemente influenciadas por seu ambiente familiar imediato, especialmente por seus pais, mas também pelo contexto social mais amplo. As próprias crenças, atitudes e expectativas dos pais são influenciadas por estereótipos de gênero, o que pode ocasionar um tratamento diferenciado de meninas e meninos nas experiências de cuidado, brincadeiras e aprendizagem (p.3).

As influências exercidas pelo contexto social, educacional, familiar se sobrepõem às condições endógenas do próprio estudante para a escolha da área de formação. Ao que se pode notar, os papéis sociais atribuídos a cada gênero, por questões culturais, acabam por ser determinantes. O estímulo oferecido na escola e a referência que se tem dos professores também contribuem para a escolha da formação profissional dos estudantes.

GRÁFICO 14 – Dados levantados pela UNESCO (2018) revelam os fatores que influenciam a participação, o desempenho e o avanço de meninas e mulheres nos estudos de STEM.



Fonte: Unesco (2018).

Não obstante, importante ressaltar ainda que a UNESCO (2018) revelou dados acerca da educação de meninas e mulheres em STEM no mundo. Registra-se que, naquele estudo, a questão racial não foi destacada com a mesma relevância como vem sendo a

questão de gênero. Nesse ínterim, identificou-se que as mulheres são somente 28% de pesquisadores em todo o mundo, e que tamanha desigualdade não é ocasional, mas se deve pelo seguinte fato: “muitas meninas são impedidas de se desenvolver por conta da discriminação, pelos diversos vieses e por normas e expectativas sociais que influenciam a qualidade da educação que elas recebem, bem como os assuntos que elas estudam” (p.11). No que tange ao Brasil, a UNESCO (2018) destacou que as mulheres cientistas são maioria no país. Contudo, dificilmente ocupam posição de chefia ou comando das ações. A respeito dessa problemática sistêmica, estrutural e complexa, a UNESCO assumiu o compromisso de promover a liderança de meninas e mulheres nas áreas de STEM.

No que tange à raça, observa-se que o IPR apresenta dados alarmantes, como já ressaltado. Mesmo na graduação em que a Lei n. 12.711/12 assegura a reserva de vagas para pessoas negras, não se tem um percentual racial equitativo desse grupo na graduação. Mais distante ainda está a população negra nos cursos de mestrado e de doutorado. Se a Lei supracitada completou 10 anos e não foi suficiente para causar uma paridade racial na graduação, a Portaria nº. 13/2016 do MEC, que é facultativa e já foi revogada pelo (des)governo anterior, tende a ser ainda menos suficiente para provocar uma equiparação racial nos cursos *stricto sensu*. Convém contextualizar que a referida Portaria foi instituída após um Grupo de Trabalho emitir Relatório estatístico indicando que apenas 28,9% dos (as) discentes da pós-graduação são negros (as) e que são poucas as políticas de ação afirmativas voltadas à inclusão de pessoas negras e indígenas nos cursos *stricto sensu* (EBC, 2015). Nesse ínterim, a respeito da Portaria, a ANPG comemorou a conquista e declarou, por meio da então presidente da associação à época, Tamara Naiz, que “a criação de cotas nos cursos de pós-graduação é uma demanda antiga da ANPG. A entidade já vinha discutindo isso desde antes de 2014, mas foi no 24º Congresso Nacional de Pós-Graduandos que essa pauta foi definida como uma das bandeiras para o período que se seguiu” (ANPG, 2016).

Em relação ao acesso à pós graduação por meio de cotas raciais, convém destacar que, das universidades federais, a UnB foi a primeira a instituí-las em 2004 após eclodir o racismo institucional praticado contra o discente do curso de doutorado de Antropologia Ari, que se tornou conhecido nacionalmente como “Caso Ari”. Sobre o ocorrido, trouxemos a narrativa do orientador de Ari naquele contexto, José Jorge de Carvalho, que lutou juntamente com Rita Segato, à época coordenadora do PPG, em favor do discente.

A apresentação de uma proposta de cotas para negros na UnB em 1999 foi uma resposta política que Rita Segato e eu demos a um caso de conflito racial ocorrido no Departamento de Antropologia da UnB, conhecido já nacionalmente como “Caso

Ari”, que diz respeito a Arivaldo Lima Alves, o primeiro aluno negro a entrar no nosso doutorado após 20 anos de existência do programa. Logo no primeiro semestre do curso foi reprovado em uma matéria obrigatória em circunstâncias inaceitáveis e a reprovação colocou-o na iminência de perder imediatamente o curso de doutorado. Arivaldo Alves lutou mais de dois anos por uma revisão justa de sua nota. E após um processo de extremo desgaste (dele e também nosso: Rita Segato era coordenadora da Pós-Graduação e foi demitida sumariamente do cargo ao posicionar-se do lado de Arivaldo Alves; eu era seu orientador e sofri hostilidade por defendê-lo diante da maioria esmagadora dos colegas) conseguiu levar o seu caso até o Cepe da UnB, que reconheceu a injustiça cometida e forçou o Departamento de Antropologia a mudar a sua nota e aprová-lo na disciplina, o que lhe permitiu permanecer no programa e terminar o doutorado. [...] O “Caso Ari” é assim chamado justamente pela hostilidade aberta que ele sofreu dentro do Departamento de Antropologia da UnB e por sua luta por justiça ao longo de quase seis anos. Foi no auge dessa luta pela revisão da nota de Arivaldo Alves que decidimos, em 1999, propor cotas para negros na UnB. Naquele ano, nenhuma discussão específica sobre Durban nos tinha ainda alcançado e o Seminário sobre Multiculturalismo e Racismo, de 1996, não motivava mais do que discussões “acadêmicas” (no sentido de alheias às demandas dos movimentos sociais) [...] Angustiadados diante da dificuldade de resolver o problema da reprovação da nota de Arivaldo Alves e indignados com a postura de hostilidade injustificada da maioria dos membros do colegiado do departamento para com o nosso primeiro (e brilhante) doutorando negro, o pensamento que nos motivou a redigir a proposta de cotas foi o seguinte: “se é tão difícil manter um único aluno negro na UnB, vamos propor um sistema de cotas, para que pelo menos alguns negros permaneçam”. Obviamente, a proposta cresceu porque incorporou diversos outros atores, brancos e negros, o que levou à construção de um debate da questão racial na esfera pública, que ainda hoje é raro no meio universitário brasileiro (CARVALHO, 2005, p. 239-240).

No último mês de novembro, os canais de comunicação noticiaram que no evento “VI Negras Antropologias – Onda negra, medo branco” promovido pelo Departamento de Antropologia (DAN) da UnB, Ari, atualmente professor titular da UNEB, foi convidado pelo coletivo de discentes negros e negras do PPG de Antropologia Social a discursar na conferência de abertura do evento, quando foi vítima novamente do racismo institucional ao ser questionado por uma professora se ele atribuía tão somente à questão racial o que teria passado. Tal fato reascendeu a discussão acerca da necessidade de se afirmar a importância das cotas raciais e a denúncia a toda e qualquer forma preconceito racial, o que levou a UnB a emitir uma nota repudiando a fala da docente¹¹². A respeito do cenário narrado, encontramos em Gonzaga (2017) o cerne da questão, quando concluiu, em sua tese de mestrado, que as instituições universitárias foram criadas para atender ao “homem branco da elite”, o que demonstra que as clivagens de gênero, classe e raça já nasce imersa no racismo institucional que o remonta sob a justificativa do seguinte discurso refutado pela autora de que,

as cotas sacrificariam o mérito acadêmico; o problema que impedia o acesso dos estudantes negros ao ensino superior público era a má qualidade do ensino básico;

¹¹² Disponível em: < <https://www.correiobraziliense.com.br/cidades-df/2022/11/5053389-professor-vitima-de-racismo-na-unb-e-tem-caso-contestado-em-evento.html> >. Acesso em 23 jan. 2023.

as cotas raciais criariam cisões entre brancos e negros no ambiente universitário, criando ou potencializando o racismo; o sistema de cotas era inconstitucional. (2007, p, 100).

Indo na contracorrente, as políticas de ação afirmativa se colocaram como a única possibilidade de promover equidade racial e de gênero no ensino superior, principalmente naqueles cursos considerados “imperiais” em que a presença masculina é predominante. A afirmação de que as mulheres se encontram inseridas em maior número no ensino superior. Contudo, há de se destacar que tamanha representatividade ocorre em cursos de baixa proeminência, em que o prestígio e *status* social acabam tornando as relações profissionais mercantilizadas. Nesse caso, as carreiras voltadas ao ensino/educação costumam não conferir bons salários, diferente do que acontece com as profissões das áreas das Engenharias, Medicina e Direito.

Resta claro que não se pode considerar que a representatividade das mulheres é universal. Nesse ínterim, partindo de um debate interseccional, podemos perceber que as mulheres negras não ocupam posição de destaque no mercado de trabalho por questões de gênero e de raça, o que as põe na base da pirâmide. Dito isso, torna-se indispensável pensar para além de políticas de ação afirmativa voltadas para cotas raciais, é necessário ampliá-las a questão de gênero visando à equidade no ensino, na pesquisa universitária e também no mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou apresentar um debate interseccional, o que nos remontou brevemente ao período colonial e à discussão acerca do patriarcado para que fosse possível compreender a herança deixada, esta que se manifesta na questão de raça, de gênero e de classe e faz refletir no sistema de ensino e no mercado de trabalho no período republicano. Desse modo, discorreremos sobre as lutas do movimento negro em prol de direitos no contexto internacional e nacional, apresentamos a importância do MNU e do movimento feminista, destacamos a insurgência do movimento feminista negro e identificamos que suas pautas precisam ser ampliadas no âmbito das políticas públicas, visto que a sub-representatividade das mulheres negras se mostra presente em diferentes espaços, como visto no ensino e no mercado de trabalho.

De modo a aprofundar a discussão, conferimos maior destaque à presença das mulheres negras em 18 cursos de pós-graduação *stricto sensu* das UFMG, UFBA e UFRJ. Para tanto, selecionamos dois grupos (aqui apresentados por grandes áreas) os Programas proeminentes (Engenharia Elétrica, Medicina e Direito) e os Programas de baixa proeminência (Letras, História e Educação).

Como resultado da pesquisa, confirmamos nossa hipótese ao afirmar que as mulheres negras são a minoria entre pós-graduandos (as) e na docência por questões de raça, de classe e de gênero. E como reparação histórica, propomos a ampliação das políticas de ação afirmativa voltadas não apenas à raça, mas também às condições de gênero.

Para se pensar em políticas públicas e ações afirmativas para a população negra no ensino superior, um dos desafios a ser superado é a ausência de informações sobre o perfil racial do corpo docente. A autodeclaração não é obrigatória e nem mesmo precisa, e a heteroidentificação é adotada apenas nos casos de alunos optam concorrer pelo sistema de cotas. E como se sabe, nem todos os candidatos autodeclarados são considerados negros e não são todos os negros que optam por ingressar por meio de cotas. O que se nota é que não há dados fidedignos, seguros e gerais sobre a cor/raça do corpo docente e discente das IES. Isso porque, segundo Pereira e Neto (2019), “no Brasil, não há uma singularidade nacional no que diz respeito a características raciais ou classes sociais” (p. 110). E a ausência desses dados dificulta a oferta de políticas públicas ao povo sub-representado devido à subnotificação, o que demonstra uma das facetas do racismo institucional. Nesse ínterim, consideramos que a melhor alternativa seja a realização de um

censo acadêmico a fim de se identificar o perfil racial e de gênero (para além da condição binária).

Isso porque, em busca de dados raciais dos pós-graduandos, solicitamos informações ao MEC, por meio da plataforma do Governo Federal através do Serviço de Informação ao Cidadão (SIC). Contudo, recebemos planilhas de Excel contendo dados não tratados, não estratificados e não detalhados, o que poderia comprometer a confiabilidade deste estudo se utilizados. Importante lembrar que a gestão passada do MEC comprometeu seriamente, dentre outras áreas, a política de educação do país no aspecto financeiro e técnico, conforme consta no site da Câmara dos Deputados apontando que houve “inaptidão técnica, aversão ao diálogo e improviso” no governo de Bolsonaro, segundo o Relatório da comissão externa apresentado pela deputada federal Tabata Amaral pelo PSB-SP¹¹³.

Sobre isso, importa ressaltar que a Portaria nº 13/16 do MEC atribuiu à CAPES o dever de coordenar e elaborar um censo discente da pós-graduação de forma periódica, cabendo ao MEC monitorar as ações. Contudo, convém discutir sobre a polêmica causada pela inclusão da cor/raça no currículo lattes. Pereira e Neto (2019) solicitaram informações acerca do cumprimento da portaria à CAPES em setembro de 2017 e obteve como resposta que “não caberia à instituição realizar um censo” (p. 111), pois haveria outros órgãos do governo dotados de expertise para coletar tais dados. Dois meses depois, os autores solicitaram novamente informações à CAPES, que respondeu ter disponibilizado na Plataforma Sucupira “dois campos” que visavam, coletar dados referentes à raça e às necessidades dos pós-graduandos. Uma das questões levantadas pelo grupo resistente à inserção dos dados raciais diz respeito a não obrigatoriedade da autodeclaração acerca do perfil racial, diante do que se fez pertinente oferecer a opção “não desejo declarar”. Nesse tocante, a não adesão às informações permanecerá sendo um desafio para a criação de políticas públicas. Desse modo, considera-se indispensável que a população, não só acadêmica, seja informada acerca da importância da autodeclaração desses dados, ainda que se deem de modo a preservar a identidade do (a) declarante.

Não só Colombo (2018), mas também Pereira e Neto (2019), dentre outros pesquisadores, encontraram dificuldades para extrair dados acerca do perfil racial de alunos e alunas da pós-graduação. Nesse ínterim, os últimos autores apontaram a

¹¹³ Disponível em:< <https://www.camara.leg.br/noticias/921357-relatorio-da-comissao-externa-do-mec-sera-encaminhado-a-equipe-de-transicao/>>. Acesso 23 jan. 2023.

importância de se realizar um censo discente e propuseram uma forma de haver autodeclaração sobre o perfil discente na Plataforma Sucupira.

Em contato com o INCT, com as secretarias das pró-reitorias e com as dos PPGs, já que o contato direto com pró-reitores (as), bem como com a coordenação é seletivo, verificou-se que não há dados que indiquem o perfil racial do corpo docente e discente a nível institucional e nem mesmo de forma descentralizada por Programa. Conforme informações obtidas por meio de contato telefônico junto às IES pesquisadas, o que há são pesquisadores que estudam sobre questões de raça e gênero segundo a linha de pesquisa dos PPGs. Ao que parece, há um receio, desinteresse ou despreensão de identificar aquele perfil étnico-racial. Isso foi notado durante as inúmeras tentativas de se obter informações acerca da cor/raça do corpo discente e docente, quando repassavam a responsabilidade da prestação das informações (inexistentes) de um setor para o outro. Quando não, solicitavam encaminhamento de email para que pudessem identificar quem poderia respondê-las.

No que tange à percepção apontada acima, localizamos o trabalho de Petruccelli (2007), no âmbito do Programa Políticas da Cor do Laboratório de Políticas Públicas da UERJ. O autor realizou pesquisa, entre outubro de 2005 e fevereiro de 2006, em quatro IES, a saber a saber UnB, UFAL, UERJ e UNEB, a fim de apontar indicadores de aprovação e reprovação de cotas raciais naquelas IES, e constatou a opinião dos docentes. Nesse sentido, a pesquisa revelou que 52% concordavam com a política de cotas raciais. A pesquisa aponta ainda que a opinião dos docentes por curso é oposta quando se observa que as áreas de humanidades, social e educação são, em sua maioria, favoráveis; enquanto engenharia civil (65,9%) e medicina (70,1%) são desfavoráveis, conforme se verifica na tabela abaixo.

TABELA 22 – Opinião dos docentes por curso a respeito das cotas raciais no Brasil.

Cotas	Direito	Eng. civil	História	Medicina	Pedagogia	Total
A favor	50,5	28,6	69,7	22,7	74,7	52,0
Contra	45,0	65,9	24,2	70,1	19,3	42,1
Não têm posição	4,6	5,5	6,1	7,2	6,0	5,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Petruccelli (2007)

Tais dados revelam que a adesão de cotas raciais por PPGs, se consideradas as áreas supracitadas, é a mesma refletida nos dias de hoje, onde humanidades, educação e social são as que mais possuem políticas de ação afirmativas voltadas às cotas raciais do que a área de engenharias, o que causa a percepção da existência de um racismo institucional ainda não superado sustentado pelo discurso da meritocracia, principalmente para o acesso aos cursos de maior proeminência social, como destacadas as áreas de engenharia e medicina, o que contribui para a manutenção do *status quo* e reforça o perfil racial, de gênero e de classe daqueles cursos, favorecendo o homem branco que vive de renda mais abastada.

A esse respeito, no que tange, particularmente à opinião dos docentes da UnB mesmo após o caso Ari, Petrucelli (2007) fez o seguinte destaque,

a apreciação geral sobre como a respectiva universidade espelha a composição social e racial do estado aparece como majoritariamente negativa, apontando para uma percepção bastante adequada das dificuldades de acesso à universidade por parte de determinados setores sociais e, principalmente, pelos grupos raciais mais desfavorecidos – negros, negras e indígenas –, assim como da dívida educacional que o ensino superior ainda tem com os setores mais excluídos. Essa percepção aparece ainda mais adequada no caso da Universidade de Brasília, onde metade dos(as) docentes respondeu negativamente a essas perguntas (p. 79).

Diante dos fatos narrados, observa-se que não há possibilidades de pôr fim à discussão iniciada neste trabalho. Do contrário, torna-se pertinente abordar a temática e explorá-la em outros âmbitos de modo a evidenciar a sub-representatividade das mulheres negras, seja no ensino, no mercado de trabalho, na política, nos espaços de controle social de diferentes segmentos, e assim, as políticas de ação afirmativas sejam implementadas de modo a promover a inclusão, a equidade e a justiça social.

REFERÊNCIAS

- AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade?** Coordenação Djamila Ribeiro. Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- ALBENAZ, Renata Ovenhausen; AZEVEDO, Ariston. Pluralização Societária e os desafios à administração pública na América Latina. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 26, n. 2, p. 329-352, maio-ago. 2011.
- ALMEIDA, Marco Antônio Bettine de; SANCHEZ, Livia. Os negros na legislação educacional e educação formal no Brasil. **Revista Eletrônica de Educação**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 234-246, ago. 2016.
- ALMEIDA, Sílvia. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.
- ANPG. **Bandeira histórica da ANPG, as cotas na pós-graduação são hoje realidade**. São Paulo, 2016. Disponível:< <https://www.anpg.org.br/11/05/2016/bandeira-historica-da-anpg-as-cotas-na-pos-graduacao-em-hoje-realidade/>>. Acesso 23 jan. 2023.
- ARAUJO, Clara; BORGES, Doriam. Trajetórias políticas e chances eleitorais: analisando o “gênero” das candidaturas em 2010. **Em. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 21, n. 46, p. 69-91, jun. 2013.
- ARAÚJO, Jurandir de Almeida. A influência das organizações negras baianas na promoção de uma educação multicultural na Bahia. **IV Colóquio Internacional “Educação e Contemporaneidade”**. São Cristóvão, SE, set. 2012.
- ARTES, Amélia. Dimensionando as desigualdades por sexo e cor/raça na pós-graduação brasileira. **Educação em Revista**. Belo Horizonte, v.34, 2018.
- Articulação Nacional de Negras Jovens Feministas promove encontro em Salvador. **Universidade Livre Feminista**. Brasília, 26 nov. 2009. Disponível em:< <https://feminismo.org.br/articulacao-nacional-de-negras-jovens-feministas-promove-encontro-em-salvador/236/>>. Acesso 17 out. 2022.
- ÁVILA, Ana Paula Oliveira; SOUZA, Paula Vilela Machado de. Contexto da Discriminação Feminina no Brasil e Legitimação das Medidas Afirmativas de Gênero. **Revista Quaestio Iuris**, Rio de Janeiro, v.10, n. 3, p. 1610-1632, abr. 2017.
- BARBOSA, Lia Pinheiro; MAIA, Vinícius Madureira. “Nísia Floresta e ainda a controvérsia da tradução de Direitos das mulheres e injustiça dos homens”. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 28, n. 2, e59012, 2020.
- BARRETO, Paula Cristina da Silva. Gênero, raça, desigualdades e políticas de ação afirmativa no ensino superior. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 16, p. 39-64, jan.-abr. 2015.
- BELTRÃO, Kaizô Iwakami. Alfabetização por sexo e raça no Brasil: um modelo linear generalizado para explicar a evolução no período 1940 – 2000. **Texto para Discussão** –

IPEA, Rio de Janeiro, n. 1003, 2003.

BIBLIOTECA CAROLINA MARIA DE JESUS. **Museu Afro Brasil**, São Paulo. Disponível em: <<http://www.museuafrobrasil.org.br/o-museu/biblioteca-carolina-maria-de-jesus>>. Acesso 22 jan. 2023.

BISPO, Silvana Santos. Organização de mulheres negras em Salvador: articulando uma política de posicionamento. **Fazendo Gênero 9: Diásporas, Diversidades, Deslocamentos**, 23 a 26 de agosto de 2010.

BOLDRINI, Ângela. Sem Brasil, governos e organizações lançam agenda de combate à desigualdade de gênero. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 01 abr. 2021. Disponível: <<https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2021/04/sem-brasil-governos-e-organizacoes-lancam-agenda-de-combate-a-desigualdade-de-genero.shtml>>. Acesso 07 fev. 2022.

BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude. A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino. 2. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1982.

BORGES, Roberto Carlos da Silva; MELO, Glenda Cristina Valim de Quando a raça e o gênero estão em questão: embates discursivos em rede social. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 27, n. 2, p. 1-13, 2019.

BRASIL. I Seminário Nacional de Saúde da População Negra. Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR. Ministério da Saúde: **Caderno de Textos Básicos**, Brasília, 2004.

_____. Gênero e diversidade na escola: formação de professoras/es em Gênero, Sexualidade, Orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais. Caderno de atividades. Rio de Janeiro: **CEPESC**; Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, p. 226, 2009.

_____. Gênero e diversidade na escola: formação de professoras/es em Gênero, orientação Sexual e Relações Étnico-Raciais. Livro de conteúdo. v. 2009 – Rio de Janeiro: **CEPESC**; Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, p. 266, 2009.

_____. Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça (GPP) – GeR: módulo I/Orgs. Maria Luiza Heilborn, Leila Araújo, Andréia Barreto. Rio de Janeiro: **CEPESC**; Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, p. 140, 2010.

_____. Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça (GPP) – GeR: módulo III/Orgs. Maria Luiza Heilborn, Leila Araújo, Andréia Barreto. Rio de Janeiro: **CEPESC**; Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, p. 238, 2010.

_____. Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça (GPP) – GeR: módulo IV/Orgs. Maria Luiza Heilborn, Leila Araújo, Andréia Barreto. Rio de Janeiro: **CEPESC**; Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, p. 138, 2011.

_____. Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 21 jul. 2010.

_____. Lei n.º 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 29 ago. 2012.

_____. Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014. Dispõe sobre a reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. **Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]**, Brasília, DF, 10 jun. 2014. Seção I, p. 3.

_____. **Lei Federal 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Brasília, DF, 25. Jun. 2014. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm>. Acesso 02 nov. 2021.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Articulação com o Sistema de Ensino. **Planejando a Próxima Década: conhecendo as 20 metas do Plano Nacional de Educação**. MEC/SASE. Brasília, 2014b. Disponível em: [pne conhecendo 20 metas.pdf \(mec.gov.br\)](#). Acesso 03 nov. 2021.

_____. Parecer n. 03 de 10 de março de 2004. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana**. Ministério da Educação – Conselho Nacional de Educação (MEC-CNE), Brasília, 2004.

_____. **Política Nacional de Saúde Integral da População Negra**. Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR. Ministério da Saúde, Brasília, 2007.

_____. Portaria n.º. 13 de 11 de maio de 2016. Dispõe sobre a indução de ações afirmativas na pós-graduação, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 12 mai. 2016. Seção 1, p. 47.

_____. Secretaria Especial de Políticas de Promoção de Igualdade Racial – SEPPIR. **Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, Brasília**, DF, 2016.

BURLE, Fernanda Rivera; TURGEON, Mathieu. Ação afirmativa e desejabilidade social. Opinião Pública: **Revista do CESOP**, Campinas, v. 26, n. 2, p. 283-322, mai./ago. 2020.

BUTLER, Judith Pamela. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Tradução Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CÂNDIDO, Márcia Rangel. Pioneirismo na Argentina: o feminismo e a reforma que mudou os rumos de universidades latino-americanas. **Horizonte ao Sul**, 10 jul. 2018. Disponível em: < <https://www.horizontesaosul.com/single-post/2018/07/12/pioneirismos-na-argentina-o-feminismo-e-a-reforma-que-mudou-os-rumos-de-universidades-lat>>. Acesso 29 ago

2022.

CARDOSO DA SILVA, Nádia Maria. Instituto Steve Biko: juventude negra mobilizando-se por políticas de afirmação dos negros no ensino superior. **Dissertação de Mestrado**. Salvador, 2010, 246p.

CARNEIRO, Aparecida Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011, 268 p.

_____. A Educação de meninas negras em tempos de pandemia [livro eletrônico]: o aprofundamento das desigualdades/pesquisa **Geledés Instituto da Mulher Negra**. 1. Ed. São Paulo: Geledés, 2021.

CAROLINA MARIA DE JESUS. **Literafro**: o portal da literatura afro-brasileira. Belo Horizonte, 05 nov. 2021. Disponível em: <<http://www.letras.ufmg.br/literafro/autoras/58-carolina-maria-de-jesus>>. Acesso 22 jan. 2023.

CARVALHO, José Jorge de. Usos e abusos da antropologia em um contexto de tensão racial: o caso das cotas para negros na UnB. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 11, n. 23, p. 237-246, jan/jun 2005.

CARVALHO, Maria Eulina Pessoa de; RABAY, Glória. Usos e incompreensões do conceito de gênero no discurso educacional no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 23, n.1, p. 119-136, jan./abr. 2015.

COSTA, Joaze Bernadino. Controle de vida, interseccionalidade e política de empoderamento: as organizações políticas das trabalhadoras domésticas no Brasil. *Est. Hist.*, Rio de Janeiro, vol. 26, nº 52, p. 471-489, jul./dez. de 2013.

COLLINS, Patrícia Hill. O que é um nome? Mulherismo, Feminismo Negro e além disso. **Cadernos Pagu** (51), 2017.

_____. Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória. **Dossiê**. Tradução Bianca Santana. Parágrafo, v. 5, nº 1, 2017, p. 7-17.

COLLINS, Patrícia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. Tradução Rane Souza. São Paulo: Boitempo, 2020.

COLOMBO, Daniel Gama e. Desigualdade no acesso à pós-graduação *stricto sensu* brasileira: análise do perfil dos ingressantes de cursos de mestrado e doutorado. In: BOF, A. M. e OLIVEIRA, A. S. (Ed.). **Cadernos de Estudos e Pesquisas Educacionais**. Brasília: INEP, p. 241-274, ago. 2018.

CONSELHO REGIONAL DE SERVIÇO SOCIAL (CRESS). Diva Moreira: uma mulher de luta para Minas Gerais se orgulhar, Minas Gerais, 08 mar. 2018. Disponível: <<https://cress-mg.org.br/2018/03/08/diva-moreira-uma-mulher-de-luta-para-minas-gerais-se-orgulhar/>>. Acesso 22 jan. 2023.

DAVIS, Ângela. **A liberdade é uma luta constante**. São Paulo: Boitempo, 2018.

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

_____. **Racismo no movimento sufragista feminino**. São Paulo: Boitempo, 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). A persistente desigualdade entre negros e não negros no mercado de trabalho. **Boletim especial 20 de novembro**: Dia da consciência negra, São Paulo, 18 nov. 2022.

_____. Brasil: a inserção da população negra e o mercado de trabalho. Dados do 2º trimestre de 2020. **Pnad Contínua**/IBGE, 2020.

_____. Brasil: a inserção da população negra e o mercado de trabalho. Dados do 2º trimestre de 2021. **Pnad Contínua**/IBGE, 2021.

_____. Brasil: a inserção da população negra e o mercado de trabalho. Dados do 2º trimestre de 2022. **Pnad Contínua**/IBGE, 2022.

_____. Desigualdade entre negros e brancos se aprofunda durante a pandemia. **Boletim especial**, São Paulo. 10 nov. 2020.

_____. Desigualdade entre negros e brancos se aprofunda durante a pandemia. **Boletim especial 20 de novembro**: Dia da consciência negra. São Paulo, 19 nov. 2021.

_____. Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: velhas desigualdades e mais precarização. **Boletim especial 8 de março**: dia da mulher. São Paulo, 07 mar. 2022.

DIVA MOREIRA CARREGA TRAJETÓRIA DE LUTAS. **Diário do Comércio**, Belo Horizonte, 10 nov. 2020. Disponível: < <https://diariodocomercio.com.br/dc-mais/diva-moreira-carrega-trajetoria-de-lutas/> >. Acesso 22 jan. 2023.

EBC AGÊNCIA BRASIL. **Negros representam 28,9% dos alunos da pós-graduação**: A universidade ainda é controlada pelos interesses dos brancos, Brasília, 2015. Disponível em: < <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2015-05/negros-representam-289-dos-alunos-da-pos-graduacao> >. Acesso 23 jan. 2023.

ESCOBAR, Arturo. **La invención del Tercer Mundo Construcción y deconstrucción del desarrollo**. Caracas, 2007.

EUGÊNIO, Benedito Gonçalves; ALGARRA, Julia. Estudantes cotistas negros e ações afirmativas no ensino superior. **Revista Exitus**, Santarém, v. 8, n. 2, p. 59-84, mai./ago. 2018.

EURICO. Márcia Campos. A percepção do assistente social acerca do racismo institucional. **Soc. Soc.**, São Paulo, n. 114, p. 290-310 abr./jun. 2013.

FERES JÚNIOR, João; CAMPO, Luiz Augusto. Liberalismo Igualitário e Ação Afirmativa: da teoria moral à política pública. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 21, n. 48, p. 85-99, dez. 2013.

FERRARO, Alceu Ravello. Gênero, raça e escolarização na Bahia e no Rio de Janeiro. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 39, n. 138, p. 813-835, set./dez. 2009.

FERREIRA, Lola. Menos de 3% entre docentes da pós-graduação, doutoras negras desafiam racismo na academia. **Gênero e Número**. Rio de Janeiro, 20 jun. 2018.

FIGUEIREDO, Ângela. Perspectivas e contribuições das organizações de mulheres negras e feministas negras contra o racismo e o sexismo na sociedade brasileira. **Em. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, Vol. 9, N. 2, 2018, p. 1080-1099.

FILLETI, Juliana de Paula; GORAYEB, Daniela Salomão; CARDOSO DE MELO, Maria Fernanda Godoy. Mulheres Negras no mercado de trabalho no 1º trimestre de 2021. In FACAMP: **Boletim NPEGen**. Mulheres Negras no Mercado de Trabalho. Campinas: Editora FACAMP, volume 02, número 01, junho de 2021.

FLORESTA, Nísia. **Direitos das mulheres e injustiça dos homens**. São Paulo: Editora Cortez, 1989^a.

FONSECA, Marcus Vinícius. População negra e civilização: uma análise a partir do estabelecimento da obrigatoriedade escolar em Minas Gerais (1830-1850). **Educação em Revista**, v.25, n.2, Belo Horizonte, 2009, p. 43-72.

FRAZÃO, Dilva. Pelé. Ebiografia, (online). Disponível em:<
<https://www.ebiografia.com/pele/>>. Acesso 22 jan. 2023.

FREITAS NETO. José Alves. A Reforma Universitária de Córdoba (1918): um manifesto por uma Universidade Latino-americana. **Revista Ensino Superior Unicamp**, São Paulo, 2011, p. 62-70

FROTA, Horácio da Silva. et al. (Org.). **O impacto do COVID-19 nas políticas públicas**. – 1. Ed. – Fortaleza, Edmeta, 2020.

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO (FJP). Estudos populacionais: situação do negro no mercado de trabalho em Minas Gerais. **Informativo FJP**, Belo Horizonte, n. 12. 2019.

GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS EM GÊNERO E RAÇA (GPP) – GeR: módulo IV/Orgs. Maria Luiza Heilborn, Leila Araújo, Andréia Barreto – Rio de Janeiro: **CEPESC**; Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, p. , 138, 2011.

GIACOMINI, Sônia Maria; TERRA, Paulo. Participação e Movimento Negro: os desafios do “Racismo Institucional”. In. LOPES, J. S. L.; HEREDIA, B. (org). **Movimentos sociais e esfera pública**: o mundo da participação, burocracias, confrontos, aprendizados inesperados. Rio de Janeiro: CBAE, 2014.

GONZAGA, Yone Maria. Gestão universitária, diversidade étnico-racial e políticas afirmativas: o caso da UFMG. **Tese de Doutorado**: FaE/UFMG, Belo Horizonte, 2017.

GONZÁLEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. In. **Tempo Brasileiro**. Rio de Janeiro, nº. 92/93, jan./jun., 1988b, p. 69-82.

_____. **Por um Feminismo Afro-Latino-Americano: Ensaio, Intervenções e Diálogos.** Rio Janeiro: Zahar, 2020, 375 p.

_____; HASENBALG, Carlos. **Lugar de negro**, v. 3, Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982, 60 p.

GONZÁLEZ, María Nohemí. La disolución de la categoría de identidad: la aproximación deconstructiva del pensamiento de Nancy Fraser. **Civilizar**. Ciencias Sociales y Humanas, v. 10, nº. 18, ene.-jun., Colômbia, 2010, p. 65-74.

GOMES, Janaína Damasceno. Elas são pretas: cotidiano de estudantes negras na Unicamp. **Dissertação (mestrado)**. Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação. Campinas, 2008.

GOMES, Nilma Lino. O Movimento Negro no Brasil: ausências, emergências e a produção dos saberes. **Política e Sociedade**, Florianópolis, v. 10, n. 18, p.133-154 abr. 2011.

GOMIDE, Alexandre de Ávila; PIRES, Roberto Rocha Coelho. Capacidades estatais e democracia: a abordagem dos arranjos institucionais para análise de políticas públicas. In. GOMIDE, AA; PIRES, Roberto. **Capacidades Estatais e Democracia: arranjos institucionais de políticas públicas**. Brasília: Ipea, 2014.

GONÇALVES, Liliane Flores de Freitas. Os desafios históricos para o acesso das mulheres negras nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*. In. ROST, Ana Lídia. et al. (orgs). **Repensando as Políticas Públicas: desafios dos direitos sociais e comunitários na atualidade** [recurso eletrônico]. Porto Alegre, RS, 2022, 355-368p. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Repensando-as-politicas-publicas%3Ddesafios-dos-direitos-sociais.pdf>. Acesso 11 nov. 2022.

_____; OLIVEIRA, Renata Peixoto. Políticas afirmativas e os desafios de acesso e permanência ao ensino superior da população negra em meio aos retrocessos democráticos recentes no Brasil. In. OLIVEIRA, G. B., de. (orgs). **Estudos sobre políticas públicas de desenvolvimento regional** [livro eletrônico]. – 1.ed. – Curitiba, p. 195-223, 2021. Disponível em:< <https://editorabagai.com.br/product/estudos-sobre-politicas-publicas-de-desenvolvimento-regional/>>. Acesso 11 nov. 2022.

GONÇALVES, Renata. Trinta anos do I Encontro Nacional de Mulheres Negras: uma articulação de gênero, raça e classe (Dossiê). **Lutas Sociais**, São Paulo, vol.22 n.40, p.9-22, jan./jun. 2018.

GONÇALVES, Luiz Alberto Oliveira; GONÇALVES E SILVA, Petronilha Beatriz. Movimento negro e educação. **Revista Brasileira de Educação**, Set/Out/Nov/Dez 2000.

GRANDE OTELO. **Museu Afro Brasil**, São Paulo. Disponível em:< <http://www.museuafrobrasil.org.br/pesquisa/hist%C3%B3ria-e-mem%C3%B3ria/historia-e-memoria/2014/07/17/grande-otelo>>. Acesso 22 jan. 2023.

hooks, bell. **“Não sou eu uma mulher?”**. Mulheres negras e feminismo, I ed., 1981. Tradução livre para a Plataforma Gueto. Janeiro, 2014.

_____. **Olhares negros: raça e representação.** Tradução de Stephanie Borges. São Paulo: Elefante, 2019. 356 p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE).

Características étnico-raciais da população: classificações e identidades. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

_____. Brasil: inserção das mulheres no mercado de trabalho. Dados dos terceiros trimestres de 2019 e de 2021 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), 2021.

_____. **Estatísticas de Gênero.** Indicadores sociais das mulheres no Brasil. 2ed. Estudos e Pesquisas-Informação Demográfica e Socioeconômica, n.38, 2018.

_____. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios:** síntese de indicadores 2015 / IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento. – Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

IGNÁCIO, Marcos Vinícius Marques; MATTOS, Ruben Araújo de. O Grupo de Trabalho Racismo e Saúde Mental do Ministério da Saúde: a saúde mental da população negra como questão. In. BAPTISTA, T. W. de, F.; BORGES, C. F.; REZENDE, M., de. **Saúde em Debate:** outros olhares para a Reforma Sanitária Brasileira, Rio de Janeiro, v. 43, nº. Especial 8, p. 66-78, 2019.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas.** São Paulo, 2016.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Plano Nacional de Educação PNE 2014-2024:** Linha de Base. Brasília, DF: INEP, 2015.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **A desigualdade racial no Brasil nas últimas três décadas.** Brasília: IPEA, 2021.

_____. **Objetivos de desenvolvimento sustentável.** Brasília, DF: IPEA, 2019.

_____. **Trabalho, população negra e pandemia:** notas sobre os primeiros resultados da PNAD Covid-19. Brasília: IPEA, 2020.

JULIO, Ana Luíza dos Santos. Negros e Negras no Ensino Superior Privado: um estudo sobre raça e gênero. 2011. **Tese (Doutorado em Psicologia)** – Faculdade de Psicologia, PUCRS, Porto Alegre, 2011.

KARRUZ, Ana. Oferta, demanda e nota de corte: experimento natural sobre efeitos da lei das cotas no acesso à Universidade Federal de Minas Gerais. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 61, n. 2, p. 405-462, mar. 2018.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina Andrade. **Fundamentos de metodologias científicas.** São Paulo: Atlas, 2001.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 3, p. 1-20, abr. 2018.

LIMA, Márcia. “Raça” e pobreza em contextos metropolitanos. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, São Paulo, v. 24, n. 2, p. 233-254, jan. 2012.

LIRA, Priscila Lemos. Movimento de mulheres negras e o Serviço Social. **Dissertação** (Mestrado – Pós Graduação em Serviço Social e Políticas Sociais) – UNIFESP, Santos, 2019, p. 169.

LÓPEZ, Laura Cecília. Reflexões sobre o conceito de racismo institucional. In. JARDIM, D. F.; LÓPEZ, L. C. (orgs). **Políticas da diversidade: (in)visibilidades, pluralidade e cidadania em uma perspectiva antropológica** [online]. Porto Alegre: Editora da UFRGS, p. 73-90, 2013.

Maria Firmina dos Reis. **LITERAFRO**. Faculdade de Letras da UFMG, Belo Horizonte, 23 mai. 2022.

MARQUES, Brenda. A importância do feminismo negro para o movimento feminista brasileiro. **Esquerda online**, 2022.

MATOS, Maurício Sousa; BISPO, Ana Mary Costa; LIMA, Elane Andrade Correia. Educação antirracista e a Lei 10.639/03: uma proposta de implementação a partir do novembro negro do IFBA. **Holos**, Natal, v. 02, p. 349-359, jul. 2017.

MENEZES, Jaci Maria Ferraz; FILHO, Juvino Alves Santos. O pós-abolição na Bahia: memória à construção da vida livre. In.: NASCIMENTO, A. D; HETKOWSKI, T. M., orgs. **Memória e formação de professores** [online]. Salvador: EDUFBA, 2007. 310 p.

MERRY, Sally Engle. Measuring the World: Indicators, Human Rights, and Global Governance. **Chicago Journals**. Current Anthropology, v. 52, Chicago, 2011.

MINELLA, Luzinete Simões. Medicina e feminização em universidades brasileiras: o gênero nas interseções. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 25 n. 3, p. 1111-1128, set-dez. 2017.

MOEHLECKE, Sabrina. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 117, p. 197-217, nov. 2002.

_____. Propostas de Ações Afirmativas no Brasil: o acesso da população negra ao ensino superior. **Dissertação (Mestrado em Educação)** – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

MUNANGA, Kabengele. (2004). Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In.: Brandão, André Augusto P. (Org.), **Cadernos Penesb** 5. Niterói, 2004.

MUNIZ, Bianca, et al. Brasil registra duas vezes mais pessoas brancas vacinadas que negras. **Agência Pública de Jornalismo Investigativo**, São Paulo, 2021. Disponível em

<<https://apublica.org/2021/03/brasil-registra-duas-vezes-mais-pessoas-brancas-vacinadas-que-negras/>>. Acesso 21 abr. 2021.

NASCIMENTO, Abdias. Teatro Experimental do Negro: trajetória e reflexões. In.: Dossiê os negros do Brasil. **Estudos Avançados**, v.18, n.50, 2004, p. 209-224.

NASCIMENTO, Beatriz. A mulher negra no mercado de trabalho. In. HOLLANDA, H. B., de. **Pensamento Feminista Brasileiro**: Interseccionalidades: pioneiras do feminismo negro brasileiro. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

NEGREIROS, Dalila Fernandes. **Educação das relações étnico-raciais: avaliação da formação de docentes [online]**. São Bernardo do Campo, SP: Editora UFABC, 2017.

OLIVEIRA, Ana Caroline Amorim. **Lélia Gonzalez e o pensamento interseccional**: uma reflexão sobre o mito da democracia racial no Brasil. Revista de Educação Universidade Federal de Pernambuco, v. 6, nº 10, Caruaru, 2020, p. 89-104.

OLIVEIRA, Emanuella Soares de. Uma Revolucionária Brasileira: Nísia Floresta. II **Seminário Nacional de Sociologia** – Distopias dos Extremos: Sociologias Necessárias. UFS, Sergipe, 2020. P. 1-19.

OLIVEIRA, Fátima. Ser negro no Brasil: alcances e limites. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 18, n. 50, p. 57-60, abr. 2004.

OLIVEIRA, Suely Noronha. Motivações iniciais para elaboração de diretrizes da educação escolar quilombola na Bahia. **Revista da FAEBA**, Salvador, v. 26, n. 49, p. 35-51, out. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando nosso mundo**: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, Nova York, 2015. Disponível em: http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_desenvsust/Agenda2030-completo-site.pdf. Acesso 02 set. 2021.

PARADA, Eugenio Lahera. O conceito de política pública. In. SARAIVA, E.; FERRAREZI, E. (orgs). Políticas públicas. Brasília: **ENAP**, 2006.

PEREIRA, Fabiana Santos; NETO, Ivan Rocha. Ações afirmativas: quem são os discentes da pós-graduação no BRASIL? **Revista Educação, Artes e Inclusão** (GPEAI-UDESC), Santa Catarina, v. 15 n. 4, p. 112-113, out./dez. 2019.

PEREIRA, Lucélia Luiz. Pandemia tem cor, renda e gênero. **O Globo**. São Paulo, 20 de nov. 2020. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/opiniaopandemia-tem-cor-renda-genero-24753937>>. Acesso 07 fev. 2022.

PETRUCCELLI, José Luis. Quatro anos de políticas de cotas: a opinião docente. *Democracia Viva*, v. 34, Rio de Janeiro, 2007, p. 76-79.

PICANÇO, Felícia. et. al. Linha do Tempo: ações afirmativas na UFRJ. Nexo: políticas públicas, 2022. Disponível em:< <https://pp.nexojornal.com.br/linha-do-tempo/2022/A%C3%A7%C3%B5es-afirmativas-na-UFRJ>>. Acesso 30 jan. 2023.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Em. Sociol. Polít.**, Curitiba, v. 18, nº. 36, jun. 2010, p. 15-23.

PORTAL GELEDÉS. Conheça um pouco da história do mestre Aleijadinho. GELEDÉS, 2014. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/conheca-um-pouco-da-historia-mestre-aleijadinho/>>. Acesso 21 jan. 2023.

_____. Laudelina Campos de Melo, a heroína negra que lutou para garantir direitos às domésticas no Brasil. GELEDÉS, 2017. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/laudelina-campos-de-melo-heroína-negra-que-lutou-para-garantir-direitos-as-domesticas-no-brasil/>>. Acesso 21 jan. 2023.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Acompanhando a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**: subsídios iniciais do Sistema das Nações Unidas no Brasil sobre a identificação de indicadores nacionais referentes aos objetivos de desenvolvimento sustentável/Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Brasília: PNUD, 2015.

_____. **Índice de Desenvolvimento Humano**. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Brasília: PNUD, 2021. Disponível em: <<https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0/conceitos/o-que-e-o-idh.html>>. Acesso 02 set. 2021.

_____. **Índice de Desenvolvimento Humano Municipal Brasileiro**. Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil – Brasília: PNUD, IPEA, FJP, 2013.

_____. **Programa las Naciones Unidas para el desarrollo**: informe anual 2020. Nueva York, 2021.

_____. **The next frontier Human**: development and the Anthropocene. The 2020 Human Development Report, New York, 2020.

QUEIROZ, Christina. A fórmula da equidade: Ações afirmativas ampliam a presença de negros nos cursos de graduação mais concorridos do país, mas impacto no mercado de trabalho ainda é inexpressivo. **FAPESP**, São Paulo, n. 308, p. 33-41, out. 2021.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** São Paulo: Companhia das Letras, 2018. 148 p.

_____. 33 anos de ativismo; Conheça a história da Unegro. **Alma Preta**: Jornalismo Preto e Livre. São Paulo, 14 jul. 2021.

RODRIGUES, Cristiano; FREITAS, Viviane Gonçalves. Ativismo Feminista Negro no Brasil: do movimento de mulheres negras ao feminismo interseccional. **Revista Brasileira de Ciência Política**, nº 34, 2021, p.1-54.

RODRIGUES, Cristiano Santos; PRADO, Marco Aurélio Máximo. Movimento de mulheres negras: trajetória política, práticas mobilizatórias e articulações com o estado brasileiro.

Psicologia & Sociedade; 22 (3), 2010, p. 445-456.

SACCHET, Teresa. Representação política, representação de grupos e política de cotas: perspectivas e contendas feministas. In. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p. 399-431, mai./ago. 2012.

SCHWARCZ, Lilia; MACHADO, Maria Helena P. T. Raça/cor no Lates: fomentando o debate. **Ciência Hoje**. Disponível: < <https://cienciahoje.org.br/acervo/raca-cor-no-lates-fomentando-o-debate/>>. Acesso 23 jan. 2023.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Gênero, patriarcado, violência**. Editora Fundação Perseu Abramo, São Paulo, 2004.

SANTOS, Ana Cristina Conceição Santos. O II Encontro Nacional de Mulheres Negras pelo olhar das ativistas baianas. **Gênero**, v. 17, n. 1, Niterói, 2016, p. 7-25.

SANTOS, Augusto dos Santos. et al. Ações Afirmativas: polêmicas e possibilidades sobre igualdade racial e o papel do Estado. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 913-929, set./dez. 2008.

SANTOS, Aparecida de Fátima Tiradentes dos. Cultura e educação a serviço da transformação social. In: MAGALDI, A. M.; ALVES, C.; GONDRA, J. G. (Org.). **Educação no Brasil: história, cultura e política**. Bragança Paulista/SP: EDUSF, 2005.

SANTOS, Dyane Brito Reis. Para além das cotas: a permanência de estudantes negros no ensino superior como política de ação afirmativa. **Tese de Doutorado**. UFBA, Faculdade de Educação, Salvador, p. 214, 2009.

SANTOS, Jocélio T.; QUEIROZ, Delcele M. O impacto das cotas na Universidade Federal da Bahia (2004-2012). In. SANTOS, Jocélio (Org.) **O Impacto das Cotas nas Universidades Brasileiras** (2004-2012). Salvador, BA. CEAO. 2013.

SANTOS, Marcio André de Oliveira dos. Políticas de ação afirmativa comparadas no Brasil e na Colômbia. **Ciências Sociais Unisinos**, São Leopoldo, v. 52, n. 2, p. 137-148, set. 2016.

SANTOS, Márcia Pereira Alves dos. et al. População negra e Covid-19: reflexões sobre racismo e saúde. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 99, p. 225-244, ago. 2020.

SANTOS, Wellington Oliveira. Políticas educacionais antirracistas na América Latina: estudos comparados. **Pro-Posições**, Campinas, v. 30, p. 1-22, set. 2019.

SECCO, Lincoln. O maio de 1968 – a luta dos direitos civis nos Estados Unidos. **Jornal da USP**, 21 out. 2018. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/artigos/o-maio-de-1968-a-luta-dos-direitos-civis-nos-estados-unidos/>>. Acesso 22 abr. 2022.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

_____. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SEYTERTH, Giralda. A invenção da raça e o poder discricionário dos esteriótipos. **Anuário Antropológico**, v. 18, nº. 1, Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1995, 175-203p.

SILVA, Tauana Olivia Gomes; FERREIRA, Gleidiane de Sousa. E as mulheres negras? Narrativas históricas de um feminismo à margem das ondas. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 25 n. 3, setembro-dezembro/2017, 1017-1033p.

SILVA, Vitória Régia da. Futuro da Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial preocupa movimento negro. **Gênero e Número**. Rio de Janeiro, 27 dez. 2018. Disponível em: <<http://www.generonumero.media/futuro-da-secretaria-nacional-de-politicas-de-promocao-da-igualdade-racial-preocupa-movimento-negro/>>. Acesso 14 mai. 2021.

SOUZA, Cláudio André de; RICHER, Rodger. “Alguma coisa está fora de ordem”: participação, representação e movimentos sociais no Brasil contemporâneo (2013-2018). *In: Democracia na América Latina: democratização, tensões e aprendizados*. Buenos Aires: CLACSO; Feira de Santana: Editora Zarte, 2018.

SOUZA LIMA, Antônio Carlos de; CASTRO, João Paulo Macedo e. Políticas Públicas. *In: PINHO, O. A.; SANSONE, L. (orgs). Raça: novas perspectivas antropológicas [online]*. 2nd ed. Em. Salvador: EDUFBA, 2008.

TATAGIBA, Luciana. A questão dos atores, seus repertórios de ação e implicações para o processo participativo. *In: PIRES, R. R. C. (orgs). Efetividade das instituições participativas no Brasil: estratégias de avaliação*. Brasília: IPEA, 2011.

UNESCO. **Decifrar o código**: educação de meninas e mulheres em ciências, tecnologia e matemática (STEM). Brasília, 2018. Disponível em:< <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000264691>>. Acesso 23 jan. 2023.

VEIGA, Ana Maria. Uma virada epistêmica feminista (negra): conceitos e debates. **Revista Tempo e Argumento**, v. 12, nº. 29, Florianópolis2020, p. 23.

VENTURINI, Anna Carolina; FERES JUNIOR, João. Política de Ação Afirmativa na Pós-Graduação: o Caso das Universidades Públicas. **Cadernos de Pesquisa** (Fundação Carlos Chagas. Online), v. 50, p. 882-909, 2020.

VILAR, Leandro. O racismo científico: da teoria à prática. Seguindo os passos da história [online], 2015. Disponível em:< <https://seguindopassoshistoria.blogspot.com/2015/07/o-racismo-cientifico-da-teoria-pratica.html>>. Acesso 02 abr 2023.

ZIN, Rafael Balseiro. Maria Firmina dos Reis: a trajetória intelectual de uma escritora afrodescendente no Brasil oitocentista. **Dissertação de mestrado**. PUC-SP. São Paulo, 2016.

WERNECK. Jurema. Racismo institucional e saúde da população negra. **Saúde Soc.** São Paulo, v.25, n.3, p. 535-549, jul. 2016.

APÊNDICES

APÊNDICE A – REFERÊNCIA BIOGRÁFICA DE PESSOAS NEGRAS QUE FORAM DESTACADAS NO CORPO DO TRABALHO¹¹⁴

Ângela Davis (1944) é uma filósofa, professora emérita do departamento de estudos feministas da Universidade da Califórnia e ícone da luta pelos direitos civis. Integrou o Partido Comunista dos Estados Unidos, tendo sido candidata a vice-presidente da República em 1980 e 1984. Próxima ao grupo Panteras Negras, foi presa na década de 1970 e ficou mundialmente conhecida pela mobilização da campanha “Libertem Ângela Davis”. Autora de vários livros, sua obra é marcada por um pensamento que visa romper com as assimetrias sociais (Editora Boitempo). Disponível em: <https://www.boitempoeditorial.com.br/autor/angela-davis-281>. Acesso 27 ago 2022.

Bell hooks (1952-2021) é o pseudônimo da aclamada escritora, educadora, feminista e ativista social estadunidense Gloria Jean Watkins, nascida em 1952, na cidade de Hopkinsville, Kentucky. Autora de vasta obra, incluindo cinco livros infantis, bell hooks investiga de uma perspectiva pós-modernas questões relativas a raça, classe e gênero na pedagogia, na história da sexualidade e do feminismo e na cultura em geral. Aluna de uma escola segregada quando criança e admiradora de Paulo Freire durante vida acadêmica, hooks defende a pluralidade dos feminismos e compreende a prática pedagógica como um lugar fundamentalmente político e de resistência nas lutas antirracista e anticapitalista. (Editora Boitempo). Disponível em: <https://www.boitempoeditorial.com.br/autor/bell-hooks-1372>. Acesso 27 ago 2022.

Patrícia Collins (1948) é professora emérita do departamento de sociologia da Universidade de Maryland. Foi a primeira mulher negra a presidir a Associação Americana de Sociologia. É considerada, ao lado de Angela Davis e bell hooks, uma das mais influentes pesquisadoras do feminismo negro nos Estados Unidos. (Editora Boitempo). Disponível em: <https://www.boitempoeditorial.com.br/autor/patricia-hill-collins-1608>. Acesso 27 ago 2022.

Lélia González (1935-1994) antropóloga mineira e militante de movimentos negros nos anos 1970, foi autora de artigos, ensaios e livros sobre a temática racial, um expoente no combate ao preconceito contra a mulher e uma das principais vozes a se levantar no âmbito da discussão sobre a questão racial, denunciando, com rara perspicácia e objetividade, a situação da população negra no Brasil. Ao longo de três décadas, exerceu o magistério, passando pelas principais universidades do Rio de Janeiro, como a Pontifícia Universidade Católica (PUC-RJ), a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e a Escola de Artes Visuais. Sua obra acadêmica e seu trabalho como militante contribuíram para impulsionar não apenas o debate sobre a problemática racial no Brasil, mas também os seus desdobramentos a partir, basicamente, de dois temas correlatos: o tema da ideologia do branqueamento e seus efeitos e o da dupla exposição da mulher negra, discriminada pelo racismo e pelo sexismo. (IPEA, 2009, ano 6, ed. 51. Texto adaptado). Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2260:catid=28>. Acesso 27 ago 2022.

¹¹⁴ A biografia apresentada no Apêndice A foi extraída de sites oficiais, governamentais, acadêmicos ou de editoras e possui sua referência identificada. Observa-se que a ordem biográfica no Apêndice A seguiu a cronologia apresentada no texto.

Aparecida Sueli Carneiro nasceu em São Paulo em 1950, uma das três filhas de um casal negro. Ingressa no curso de Filosofia da Universidade de São Paulo (USP) no ano de 1971, e é no ambiente universitário durante a ditadura militar, entre 1971 e 1980, que se aproxima dos movimentos negro e feminista. Além da forte militância, Carneiro é responsável por uma vasta produção voltada para relações raciais e de gênero na sociedade brasileira, que encontra repercussão em diversas áreas do conhecimento [...] Nos anos de 1990, Carneiro cria no Geledés um programa de saúde física e mental destinado às mulheres negras e o projeto Rappers, destinado à juventude negra, vítima de agressão policial. Sueli Carneiro propõe, como diz o título de um livro de 2003, “enegrecer o feminismo” por meio de uma abordagem interseccional que considere simultaneamente questões de raça, classe social, religião, idades e outros. Defende que uma das formas de luta contra a opressão de gênero é a contestação dos estereótipos socialmente construídos sobre o papel da mulher. BARTHOLOMEU, Juliana S. S. 2019. “Sueli Carneiro”. In: *Enciclopédia de Antropologia*. São Paulo: Universidade de São Paulo, Departamento de Antropologia. Disponível em: <<http://ea.fflch.usp.br/autor/sueli-carneiro>>. Acesso 27 ago 2022.

Maria Beatriz Nascimento (1942-1995) nasceu em Aracaju e migrou para o subúrbio do Rio de Janeiro em 1949. Na cidade, graduou-se e se especializou em história pela UFRJ. Ativista, poeta e uma das mais expressivas intelectuais negras do século XX, Beatriz Nascimento dedicou ao estudo das temáticas relacionadas às relações raciais, aos quilombos e às culturas negras (Literafro, UFMG, 2021; Companhia de Letras). Disponível em: < <http://www.letras.ufmg.br/literafro/ensaistas/1422-beatriz-nascimento>>. < <https://www.companhiadasletras.com.br/autor.php?codigo=11255>>. Acesso 27 ago 2022.

Djamila Ribeiro (1980) nasceu em Santos e é professora de Filosofia Política da Unifesp, uma das criadoras do Núcleo Interdisciplinar de Estudos de Gênero, Raça e Sexualidades e feminista negra. Secretária-adjunta de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo. (Editora Boitempo). Disponível em:< <https://www.boitempoeditorial.com.br/autor/djamila-ribeiro-885>>. Acesso 27 ago 2022.

Carla Akotirene (1980) nasceu em Salvador e é mestra e doutoranda em Estudos sobre Mulheres, Gênero e Feminismo pela Universidade Federal da Bahia. Atuou como docente do Bacharelado de Gênero e Diversidade da referida universidade lecionando Gênero e relações raciais, Gênero e interseccionalidade, Introdução aos estudos de gênero e Raça e cultura. Atualmente coordena a Opará Saberes, curso de extensão que visa preparar candidaturas negras ao ingresso no mestrado e doutorado em universidades públicas, concentra estudos sobre encarceramento de mulheres negras. É Assistente social no município de Salvador, em Pronto Atendimento às mulheres vítimas de violências. (Editora Boitempo). Disponível em:< <https://www.boitempoeditorial.com.br/eventos/view/sp-o-pensamento-de-patricia-hill-collins-com-carla-akotirene-e-mediacao-de-dulci-lima-54>>. Acesso 27 ago 2022.

Marnia Lazreg (1941) é professora de sociologia no Hunter College. Ela é formada pela Universidade de Argel, da qual recebeu um Bacharelado em Matemática e Filosofia, bem como uma licence-ès-Lettres, com três distinções. Ela também recebeu um MA e um Ph.D. em sociologia pela Universidade de Nova York e bolsas no Pembroke Center for Teaching and Research on Women (Brown University); no Instituto Bunting (Harvard); no Institute for Advanced Study (Princeton), no Rockefeller Bellagio Center, Itália, bem como uma bolsa Fulbright para a Argélia. Sua pesquisa se concentra nas estruturas que informam a mudança cultural, bem como moldam as concepções do eu, da identidade e das relações

de gênero em sociedades em transição da dependência colonial e/ou econômica para a soberania política. Um interesse paralelo é identificar e teorizar a frequente lacuna entre os conceitos teóricos aplicados às sociedades não-ocidentais e a realidade que eles pretendem explicar, o que pode dificultar a compreensão transcultural. Seu estudo inicial abordou os choques socioculturais experimentados pela Argélia após sua descolonização. (Sociologia Hunter College). Disponível em:<
<https://www.hunter.cuny.edu/sociology/faculty/marnia-lazreg>>. Acesso 27 ago 2022.

Ochy Curiel (1963) é uma antropóloga afro-dominicana, feminista, teórica, militante, ativista, antirracista, decolonial, lésbica, compositora e também cantora. Além de ser professora em várias universidades da América Latina, Ochy Curiel foi coordenadora do Projeto Casa de África (UNESCO) e da Casa pela Identidade das Mulheres Afro. (GENEROSO, L. M. A. Intelectualidades negras e a escrita da história. UFG, v. 22 n. 2 (2019): Texto adaptado). Disponível:< <https://revistas.ufg.br/teoria/article/view/58979>>. Acesso 27 ago 2022.

Priscila Lemos Lira é uma pesquisadora negra doutoranda pela UFJF e mestre em Serviço Social e Políticas Sociais da UNIFESP – Campus Baixada Santista que discute raça e gênero. Esteve sobre a orientação da Profa. Dra. Renata Gonçalves (ver referência nº 72), tendo a Profa. Dra. Márcia Campos Eurico (ver referência nº 41) como membro da banca examinadora. (Currículo Lattes). Disponível em:<
<http://lattes.cnpq.br/6264392398557784>>. Acesso 09 set. 2022.

Katemari Diogo Rosa (1979) nasceu em Porto Alegre, é graduada em Física pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, mestra em Ensino, Filosofia e História das Ciências pela Universidade Federal da Bahia, mestra em Science Education pelo Teachers College e doutora em Science Education pela Columbia University. Atualmente é professora adjunta da Universidade Federal da Bahia, onde coordena de área do PIBID Física. É também membro da diretoria da Sociedade Brasileira de Física, onde atua como Secretária de Ensino (2021-2023), da National Organization of Gay and Lesbian Scientists and Technical Professionals (NOGLSTP), da Associação Brasileira de Pesquisadoras/es Negras/os (ABPN) e é membro-fundadora da @LBs. Tem uma rede de mulheres lésbicas, bissexuais e pessoas trans nas ciências, tecnologias, engenharias e matemática. Além disso, é sócia da American Physical Society e da American Association of Physics Teachers. Katemari parte de referenciais teóricos feministas, pós críticos e decoloniais. Seus interesses envolvem a pesquisa e a prática em ensino de física, formação de educadoras e educadores, física nas séries iniciais e discussões que envolvem as interseccionalidades de gênero, sexualidades, raça, etnia e status socioeconômico na construção e no ensino das ciências. (UFBA). Disponível em:<
<https://sigaa.ufba.br/sigaa/public/docente/portal.jsf?siape=2450280>>. Acesso 27 ago 2022.

Nilma Lino Gomes (1961) nasceu em Belo Horizonte, graduou-se em Pedagogia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), em 1988. Concluiu o mestrado em Educação também pela UFMG, em 1994 e o doutorado em Antropologia Social pela Universidade de São Paulo (USP), em 2002. Em 2006, mudou-se para Portugal, onde fez o pós-doutorado em Sociologia pela Universidade de Coimbra. Desde 1995, é professora do Departamento de Administração Escolar da Faculdade de Educação da UFMG e foi coordenadora-geral do Programa Ações Afirmativas na UFMG e do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Relações Raciais e Ações Afirmativas (NERA), entre os anos 2002 e 2013. É membro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação (ANPED), Associação Brasileira de Antropologia (ABA), Associação Brasileira de Pesquisadores

Negros (ABPN), que presidiu entre os anos de 2004 e 2006. Participou também da comissão julgadora da edição 2003-2004 do Prêmio Paulo Freire da Prefeitura de Belo Horizonte (FGV). Pesquisa sobre diversidade étnico-racial, movimentos sociais e educação, relações raciais, diversidade cultural e gênero. Em 2013 e 2014 foi reitora da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira – UNILAB –, tornando-se a primeira mulher negra a ocupar o cargo mais importante de uma universidade federal no Brasil. Em janeiro de 2015, deixou essa função para ser Ministra-chefe da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República – SEPPIR/PR – que, em decorrência da reforma administrativa de setembro daquele ano, foi incorporada ao recém-criado Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos, do qual a autora esteve à frente até 2016. Disponível em:< <http://www.fgv.br/cpd/doc/acervo/dicionarios/verbete-biografico/nilma-lino-gomes>>. Acesso 27 ago 2022; e em:< <http://www.letras.ufmg.br/literafrro/autoras/368-nilma-lino-gomes>>. Acesso 22 jan. 2023.

Jaqueline Goes de Jesus (1989) é uma pesquisadora negra baiana com grande representatividade na defesa da ciência, doutora em Patologia Humana e Experimental pela Universidade Federal da Bahia (UFBA) e, atualmente, desenvolve pesquisas em nível de pós-doutorado no Instituto de Medicina Tropical de São Paulo da Universidade de São Paulo (IMT/USP) e está fazendo um estágio de pós-doutoramento no Reino Unido. Ela também integra o Centro Conjunto Brasil-Reino Unido para Descoberta, Diagnóstico, Genômica e Epidemiologia de Arbovírus (Brazil-UK Centre for Arbovirus Discovery, Diagnosis, Genomics and Epidemiology). A cientista brasileira integrou a equipe que mapeou os primeiros genomas do novo coronavírus (SARS-CoV-2) no Brasil em apenas 48 horas após a confirmação do primeiro caso de Covid-19 no país. A média no resto do mundo para esse mapeamento foi de 15 dias. (CNS, 2021). Disponível em:< <http://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/2251-jaqueline-goes-de-jesus-cientista-que-mapeou-o-genoma-do-coronavirus-e-homenageada-pelo-cns>>. Acesso 27 ago 2022.

Anna Maria Canavarro Benite é Doutora e Mestre em Ciências e Licenciada em Química (UFRJ/ 2005). Em exercício como Professora Associada IV da Universidade Federal de Goiás, coordena o Laboratório de Pesquisas em Educação Química e Inclusão- LPEQI desde 2006, grupo de pesquisa registrado no Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq e que também conta com financiamento deste mesmo órgão. É militante do Grupo de Mulheres Negras Dandaras no Cerrado. Atuou como representante do Conselho Estadual de Promoção da Igualdade Racial do Estado de Goiás nos anos de 2016 -2017. Foi membro do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial – CNPIR (2016/2018) e da Associação Brasileira de Pesquisa em Ensino de Ciências. Foi Presidente da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as Gestão 2016-2018 e Secretária Executiva da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros/as Gestão 2018-2020. É a atual Editora Chefe da Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as. Assessora da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Goiás, pesquisadora do Núcleo de Pesquisa em Ensino de Ciências (NUPEC) da UFG, com financiamento do CNPq e do FINEP. Atua na área de Ensino de Química com foco na cultura e história africana no ensino de ciências, ensino de ciências de matriz africana e da diáspora, cibercultura na educação inclusiva, Mulheres Negras nas Ciências e políticas de ações afirmativas. (Currículo Lattes). Disponível em:< <http://lattes.cnpq.br/8433607360245647>>. Acesso 27 ago 2022.

Sônia Guimarães (1957) nasceu em Brotas, no interior de São Paulo e é professora do Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA). Estudou exclusivamente em escolas públicas e

se destacou sempre pelas suas boas notas, principalmente em matemática. É Graduada em Física pela UFSCar, Mestre em Física Aplicada e possui PhD pela The University of Manchester Institute of Science and Technology na Itália. Em 1989, Sônia Guimarães terminou seu pós-doutorado e se tornou a primeira mulher negra a ter Phd no Brasil. Quatro anos após sua formação, em 1993, Sônia se tornou a primeira mulher a dar aulas no Instituto Tecnológico de Aeronáutica; ela é também a primeira negra da instituição e luta pela presença das mulheres e negros nas ciências exatas. Sônia também auxiliou na fundação da Faculdade Zumbi dos Palmares, é fundadora da Federação das Religiões Afro-Brasileiras (Afrobras) e desenvolve projetos com estudantes visando a inclusão de negros nas universidades. No ano de 2018, Sônia deu uma palestra durante a nona realização do evento Artefatos da Cultura Negra, que aconteceu na Universidade Federal do Cariri (UFCA). Durante sua palestra, Sônia falou sobre as dificuldades enfrentadas por conta do racismo e comentou sobre o anúncio da abertura de cotas para negros no ITA. Sônia disse que poderia se aposentar em agosto de 2019, porém, com o anúncio da abertura de cotas, pretendia estar presente e auxiliar os estudantes cotistas que ingressaram nesse mesmo ano, evidenciando sua dedicação sobre a inclusão de negros na instituição e repensando a possibilidade de sua aposentadoria. (CARACHINSKI, M. Mulher Cientista, UNICENTRO, 2019). Disponível:< <https://www3.unicentro.br/petfisica/2019/05/23/sonia-guimaraes/>>. Acesso 27 ago 2022.

Luiza Helena de Bairros (1953) nasceu em Porto Alegre, é Graduada em Administração pela UFRGS, Especialista em Planejamento Regional pela UFC, Mestre em Ciências Sociais pela UFBA e Doutora em Sociologia pela Michigan State University. No início de 1979, participou da Reunião Anual da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, em Fortaleza. Impactada pela presença de inúmeros integrantes do Movimento Negro de várias regiões brasileiras, manteve um contato mais próximo com Movimento Negro Unificado (MNU) da Bahia. Foi militante no Grupo de Mulheres do MNU e a primeira coordenadora nacional do MNU. Pesquisadora na área de políticas públicas para população afro descendente, sempre trabalhou em prol da redefinição de novos caminhos para as mulheres negras, apresentando e sugerindo propostas em políticas voltadas para a igualdade racial e de gênero. Atuou no programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), na preparação e acompanhamento da histórica III Conferência Mundial Contra o Racismo e fez importante pronunciamento em conferência das Nações Unidas, relativa à Declaração e ao Programa de Ação de Durban, realizada em Nova York. Trabalhou na pré-implementação do Programa de Combate ao Racismo Institucional para os Estados de Pernambuco e da Bahia junto ao Ministério do Governo Britânico para o Desenvolvimento Internacional (DFID) e tomou posse como titular da Secretaria Estadual de Promoção da Igualdade Racial da Bahia – SEPROMI. Foi ministra da Secretaria de Políticas de Promoção de Igualdade Racial (SEPPIR) e responsável por criar o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR). Em sua gestão, ocorreu a efetivação de muitas políticas de ações afirmativas. Uma delas, a estabelecida pela Lei nº 12.711/2012, garantiu o acesso ao ensino superior a mais de 150 mil estudantes negros em todo o país por meio das cotas. No campo do trabalho, foi implementada a reserva de vagas em concursos públicos federais e, no segmento cultural, foram lançados editais de apoio a projetos de artistas negras e negros. (FGV). Disponível em:< <http://www.fgv.br/cpd/doc/acervo/dicionarios/verbete-biografico/luiza-helena-de-bairros>>. Acesso 27 ago 2022.

A capixaba Elisa Lucinda, 62 anos, é poeta, jornalista, atriz e cantora, reconhecida pelo seu ativismo em relação a questões sobre gênero e raça. Fundou a Casa Poema, no Rio de

Janeiro, onde são oferecidos saraus, encontros com escritores, oficinas e cursos de poesia falada. (BORGES, A. Elisa Lucinda, uma poeta ativista. *Jornal Online A Voz da Serra*, 14 mar 2020). Disponível em:< <https://avozdaserra.com.br/noticias/elisa-lucinda-uma-poeta-ativista>>. Acesso 27 ago 2022.

Zeze Motta (1948) nasceu em Campos dos Goytacazes, é atriz e também reconhecida como uma das mais importantes militantes do movimento negro brasileiro. Zeze Motta é uma referência no que se refere à expansão da cidadania social da população afro-brasileira. É presidente de honra do CIDAN (Centro de Informação e Documentação do Artista Negro) e já ocupou o cargo de superintendente da Igualdade Racial do governo do Rio de Janeiro. No I Grande Prêmio Brasil de Cinema (2000), recebeu um troféu-homenagem por sua trajetória e contribuição à cultura brasileira. (Fundação Palmares). Disponível em:< https://www.palmares.gov.br/?page_id=26917>. Acesso 27 ago 2022.

Katherine Johnson (1918-2020) foi escolhida a dedo para ser uma das três estudantes negras a integrar a escola de pós-graduação de West Virginia. Nascida em White Sulphur Springs, West Virginia, sua intensa curiosidade e brilhantismo com os números a fizeram avançar várias séries na escola. Aos 13, ela estava cursando o ensino médio no campus do historicamente negro West Virginia State College. Aos 18 anos, ela se matriculou na própria faculdade, onde fez um trabalho rápido no currículo de matemática da escola e encontrou um mentor no professor de matemática W. W. Schieffelin Claytor, o terceiro afro-americano a obter um doutorado em matemática. Ela se formou com as maiores honras em 1937 e conseguiu um emprego como professora em uma escola pública negra na Virgínia. Em 1939, o presidente do estado de West Virginia, Dr. John W. Davis, selecionou ela e dois homens para serem os primeiros estudantes negros a oferecer vagas na escola principal do estado, a West Virginia University. No final da primeira sessão, no entanto, ela decidiu deixar a escola para começar uma família. Em 1952, um parente lhe contou sobre vagas abertas na seção de computação da área oeste totalmente negra no Comitê Consultivo Nacional para Aeronáutica (NACA's) e Katherine começou a trabalhar em Langley no verão de 1953. O lançamento em 1957 do satélite soviético Sputnik mudou a história — e a vida de Johnson. Ela fez análise de trajetória para a missão Freedom 7 de Alan Shepard em maio de 1961, o primeiro voo espacial humano da América. A primeira mulher na Divisão de Pesquisa de Voo recebeu crédito como autora de um relatório de pesquisa. Disponível em:< <https://www.nasa.gov/content/katherine-johnson-biography>>. Acesso 27 ago 2022.

Mary W. Jackson (1921-2005) cresceu em Hampton, Virgínia. Depois de se formar com as mais altas honras do ensino médio, ela continuou sua educação no Hampton Institute, obtendo seu diploma de bacharel em matemática e ciências físicas. Após a formatura, Mary ensinou em Maryland antes de ingressar na NASA. Em 1958, tornou-se a primeira engenheira negra da NASA. Mary se aposentou do Centro de Pesquisa Langley da NASA em 1985 como engenheira aeronáutica após 34 anos. Disponível em:< <https://www.nasa.gov/content/mary-w-jackson-biography>>. Acesso 27 ago 2022.

Dorothy Vaughan (1910-2008) foi chefe da Unidade de Computação da Área Oeste segregada do Comitê Consultivo Nacional para Aeronáutica (NACA) de 1949 a 1958, Vaughan era uma matemática respeitada e foi a primeira gerente afro-americana da NASA. Ela veio para o Langley Memorial Aeronautical Laboratory em 1943, durante o auge da Segunda Guerra Mundial, deixando sua posição como professora de matemática na Robert Russa Moton High School em Farmville para aceitar o que ela acreditava ser um trabalho temporário de guerra. Dois anos depois que o presidente Roosevelt sancionou a Ordem

Executiva 8802, proibindo a discriminação racial, religiosa e étnica na indústria de defesa do país, o Laboratório começou a contratar mulheres negras para atender à crescente demanda por processamento de dados de pesquisas aeronáuticas. A urgência e os turnos de 24 horas prevaleceram – assim como as leis de Jim Crow, que exigiam que os matemáticos “de cor” recém-contratados trabalhassem separadamente de suas contrapartes brancas. Dorothy Vaughan foi designada para a unidade segregada “West Area Computing”, um grupo totalmente negro de matemáticas femininas, que originalmente eram obrigadas a usar refeitórios e banheiros separados. Com o tempo, tanto individualmente quanto em grupo, a West Computers se distinguiu com contribuições para praticamente todas as áreas de pesquisa em Langley. Em 1949, Dorothy Vaughan foi promovida para liderar o grupo, tornando-a a primeira supervisora negra do NACA e uma das poucas supervisoras do NACA. O título de Chefe de Seção deu a Dorothy uma rara visibilidade em todo o Laboratório. Dorothy Vaughan e muitos dos ex-computadores ocidentais se juntaram à nova Divisão de Análise e Computação (ACD), um grupo racial e de gênero integrado na fronteira da computação eletrônica e se aposentou da NASA em 1971. Disponível em: < <https://www.nasa.gov/content/dorothy-vaughan-biography> >. Acesso 27 ago 2022.

Mae C. Jemison (1956) é uma astronauta e médica americana que, em 4 de junho de 1987, se tornou a primeira mulher afro-americana a ser admitida no programa de treinamento de astronautas da NASA. Em 12 de setembro de 1992, Jemison finalmente voou para o espaço com seis outros astronautas a bordo do Endeavour na missão STS47, tornando-se a primeira mulher afro-americana no espaço. Em reconhecimento às suas realizações, Jemison recebeu vários prêmios e doutorados honorários. Disponível em: < <https://www.biography.com/astronaut/mae-c-jemison> >. Acesso 27 ago 2022.

Toni Morrison (1931-2019) foi um romancista, editora e professora ganhadora do Prêmio Nobel e do Prêmio Pulitzer. Seus romances são conhecidos por seus temas épicos, linguagem requintada e personagens afro-americanos ricamente detalhados que são centrais em suas narrativas. Disponível em: < <https://www.biography.com/writer/toni-morrison> >. Acesso 27 ago 2022.

Wangari Maathai (1940-2011) foi a primeira mulher a obter um doutorado na África Oriental e Central, foi acadêmica e ativista ambiental e de direitos humanos. Em 2002, atuou como Ministra Adjunta no Ministério do Meio Ambiente e Recursos Naturais. Em 2004, ela foi a primeira mulher africana a receber o Prêmio Nobel da Paz. Disponível em: < <https://em.unesco.org/womeninfrica/wangari-maathai/biography> >. Acesso 27 ago 2022.

Ellen Johnson-Sirleaf (1938) foi a primeira mulher presidente da Libéria e ganhadora do Nobel da Paz Internacionalmente conhecida como “A Dama de Ferro da África”, a ganhadora do Nobel Ellen Johnson Sirleaf é uma das principais promotoras de liberdade, paz, justiça, empoderamento das mulheres e governo democrático. Como a primeira mulher chefe de Estado democraticamente eleita da África, ela liderou a Libéria na reconciliação e recuperação após a guerra civil de uma década, bem como a crise do ebola, ganhando aclamação internacional por alcançar mudanças econômicas, sociais e políticas. Reconhecida como líder global pelo empoderamento das mulheres, a presidente Sirleaf recebeu o prestigioso Prêmio Nobel da Paz em 2011. Ela recebeu a Medalha Presidencial da Liberdade – o maior prêmio civil dos Estados Unidos – por sua coragem pessoal e compromisso inabalável com a expansão liberdade e melhorar a vida dos africanos. Disponível em: < <https://www.un.org/em/conf/migration/assets/pdf/Ellen-Sirleaf-Bio.pdf> >.

Acesso 27 ago 2022.

Leymah Gbowee (1972) recebeu o Prêmio Nobel da Paz em 2011 por seu trabalho na liderança de um movimento de paz de mulheres que pôs fim à Segunda Guerra Civil da Libéria em 2003. Gbowee dividiu o prêmio com a também liberiana Ellen Johnson Sirleaf e Tawakkol Karman, natural do Iêmen. Gbowee e Sirleaf se tornaram a segunda e terceira mulheres africanas a ganhar o prêmio, precedida pela falecida Wangari Maathai, do Quênia. Leymah é a fundadora e presidente da Gbowee Peace Foundation Africa, com sede na Libéria. Sua fundação oferece oportunidades educacionais e de liderança para meninas, mulheres e jovens na África Ocidental. Ela atuou como membro do Fórum Feminista Africano e da Rede de Liderança das Mulheres Africanas sobre Direitos Sexuais e Reprodutivos, e como comissária designada para a Comissão de Verdade e Reconciliação da Libéria. Por meio dessas posições, Leymah abordou a vulnerabilidade particular de mulheres e crianças em sociedades devastadas pela guerra. Disponível em:< <https://www.nobelwomensinitiative.org/leymahgbowee>>. Acesso 27 ago 2022.

Yuderkys Espinosa Miñoso (1967) é uma filósofa afro-dominicana e escritora feminista antirracista e decolonial, professora e pensadora de origem afro-dominicana. Candidata ao doutorado em filosofia pela Universidade de Buenos Aires desenvolve uma “crítica da razão feminista na América Latina” sob a tutela de Maria Lugones. Membro fundadora do Grupo Latino-Americano de Estudos, Formação e Ação Feminista (GLEFAS), de onde tem promovido a consolidação do pensamento feminista crítico atento à particularidade histórica da região, ajudando a posicionar o que tem sido denominado como feminismo decolonial. Miñoso é convidada frequente de universidades, organizações não governamentais e grupos ativistas como pensadora e palestrante. (FLACSO Argentina). Disponível em:< <https://www.flacso.org.ar/docentes/espinosa-minoso-yuderkys/>>. Acesso 27 ago 2022.

Maria Cristina Lugones (1944-2020) foi uma filósofa argentina graduada com honras na Universidade da Califórnia, reconhecida pelas suas contribuições teóricas aos feminismos decoloniais, o seu ativismo como mulher de cor nos Estados Unidos e, posteriormente, na Bolívia. Como uma costura que pode nos ajudar a fechar e curar a ferida colonial, inspirada em Audre Lorde, a sua metáfora das “peregrinações” ou “viagens pelo mundo” é decisiva para uma poética política feminista de coalizões. (Blog Mulheres na Filosofia – UNICAMP). Disponível em:< <https://www.blogs.unicamp.br/mulheresnafilosofia/maria-lugones/>>. Acesso 27 ago 2022.

Rita Laura Segato (1951) recebeu os títulos de Master of Arts (1978) e PhD (1984) pelo Departamento de Antropologia Social da Queen s University of Belfast, Irlanda do Norte, Reino Unido da Grã-Bretanha. É Professora Emérita da Universidade de Brasília pelo Programa de Pós-graduação em Bioética e Pesquisadora Sênior do CNPq. Foi docente do Departamento de Antropologia da Universidade de Brasília de 1985 a 2010 e nos Programas de Pós-graduação em Bioética e Direitos Humanos de 2011 a 2017. Em 2018 recebeu o Prêmio Latinoamericano e Caribenho de Ciências Sociais CLACSO 50 anos. Em 2020 recebeu o Prêmio Daniel Cossío Villegas em Ciências Sociais do Colégio de México – COLMEX. Em 2021 recebeu o Prêmio Frantz Fanon da Associação Caribenha de Filosofia por sua trajetória. A Universidade Nacional de Salta, a Universidade Autônoma de Entre Rios, a Universidade Provincial de Córdoba, a Universidade Nacional de Cuyo, a Universidade Ibero-americana do México e a Universidade de El Salvador lhe concederam o título de Doutor Honoris Causa, e a Universidade de Guadalajara lhe concedeu o título de Visitante Ilustre. Recebeu a Medalha de Prata de Santo Inácio de Loyola da Ordem dos

Jesuítas na Universidade Ibero-Americana do México, a Câmara Legislativa da Cidade de Buenos Aires a nomeou Personalidade Destacada da Cultura e a Cidade de Montevideu lhe concedeu o título de Visitante Ilustre. Recebeu também o prêmio Pensamento Argentino dos Prêmios Democracia. Em março de 2017, foi destacada como uma das quatro intelectuais representativas do pensamento latino-americano pela revista mexicana La Tempestad. A agência espanhola EsGlobal a incluiu por dois anos consecutivos, 2017 e 2018, entre os 30 intelectuais mais influentes da Ibero-América. Atualmente é membro da Coordenação do Curso de Especialização em Estudos Afro-Latino-Americanos e Caribenhos da CLACSO. (Currículo Lattes). Disponível em:< <http://lattes.cnpq.br/7719153067130491>>. Acesso 27 ago 2022.

Oyèrónké Oyěwùmí (1957) é uma cientista social, teórica e feminista nigeriana. Nasceu em Ògbómòsò, cidade situada no atual Estado de Oyó, na República da Nigéria. Pertence a uma importante linhagem yoruba. Graduada em Sociologia pela Universidade de Ibadan, obteve o Doutorado em Sociologia na Universidade da Califórnia. Oyèrónké Oyěwùmí propõe uma crítica pós-colonial e feminista do predomínio ocidental nos Estudos Africanos, a partir de uma argumentação de cunho epistemológico. Com base em trabalho interdisciplinar, ela argumenta, com base em evidências linguísticas e etnográficas que antes da colonização britânica, a sociedade yoruba-oyó do sudoeste da Nigéria não organizava os papéis sociais a partir de hierarquias sexuais, corporais e de gênero, e sim pela senioridade. (Biografias de Mulheres Africanas – UFRGS). Disponível em:< <https://www.ufrgs.br/africanas/oyeronke-oyewumi-1957/>>. Acesso 27 ago 2022.

Ana Luiza dos Santos Júlio possui Graduação em Psicologia pela UNISINOS, Especialização em Psicologia Clínica, Mestrado em Educação pela UNISINOS e Doutorado em Psicologia pela PUCRS. É sócia da Associação Brasileira de Psicologia Social (ABRAPSO) e da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN) e atuou na Secretaria de Política para Mulheres (SPM/RS). Pesquisa temas como gênero, raça, educação, inclusão racial, identidade racial, negritude e violências. Disponível em:< <http://lattes.cnpq.br/0867944820759717>>. Acesso 28 ago 2022.

Fátima Oliveira (1953-2017) foi uma feminista negra, médica, secretária executiva da Rede Feminista de Saúde (2002-2006) e presidenta da Regional Minas Gerais da Sociedade Brasileira de Bioética e é autora de diversos temas relacionados à saúde da população, com destaque à mulher negra. Ádua defensora do Sistema Único de Saúde (SUS), pesquisadora da saúde da mulher, da população negra e defensora incansável dos direitos sexuais e direitos reprodutivos, Fátima Oliveira construiu um legado feminista valioso, articulando as questões de gênero e raça. Trabalhou com a ONU no processo preparatório da 3ª Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial e Intolerâncias Correlatas (Durban, 2001), na elaboração da Política Nacional de Saúde Integral da População Negra e na articulação de mulheres negras para a Conferência Mundial de População e Desenvolvimento no Cairo (1994). Disponível em:< <http://www.onumulheres.org.br/noticias/nota-de-pesar-pelo-falecimento-da-medica-fatima-oliveira/>>. Acesso 28 ago 2022.

Roberto Carlos da Silva Borges é Professor Titular do Departamento de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais (LEANI) e do Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais (PPRER), do CEFET/RJ. Atua na área Interdisciplinar, com foco nas relações raciais, no antirracismo, no cinema negro e nas práticas identitárias em mídias filmográficas. É Diretor de Áreas Acadêmicas da Associação

Internacional de Investigadores e Investigadoras Negros e Negras da América Latina e do Caribe (AINALC) e membro do grupo de trabalho Afrodescendência e Propostas Contra-Hegemônicas do Consejo Latinoamericano de Ciências Sociales (CLACSO). Disponível em:< <http://lattes.cnpq.br/0638289717015836>>. Acesso 28 ago 2022.

Glenda Cristina Valim de Melo Professora do Programa de Pós-Graduação em Memória Social, na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) e do Programa Interdisciplinar de Pós-Graduação em Linguística Aplicada, na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Tem doutorado em Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e Pós-doutorado em Linguística Aplicada pelo o Programa Interdisciplinar de Pós-Graduação em Linguística Aplicada, na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). É pesquisadora Jovem Cientista FAPERJ desde 2019 e pesquisadora produtividade CNPq desde 2020. Sua pesquisa recente está focada na performatividade de raça e interseccionalidades em contexto on/196ff-line e coordena o grupo de pesquisa Performatividades, Raça e Interseccionalidades (PRINT/CNPq). Atualmente é vice-presidenta da Associação de Linguística Aplicada do Brasil (ALAB) e faz parte da Diretoria da Associação de Investigadores(as) Afrolatino-americanos(as) e Caribenhos(as) – AINALC. Disponível em:< <http://lattes.cnpq.br/6215257502502767>>. Acesso 28 ago 2022.

Silvio Almeida é Doutor em Direito pelo Departamento de Filosofia e Teoria Geral do Direito da Universidade de São Paulo. Mestre em Direito Político e Econômico pela Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Graduado em Filosofia pela Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. Concluiu o pós-doutoramento pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Pesquisador do programa de pós-doutorado da Faculdade de Economia da Universidade de São Paulo. É atualmente Professor Visitante (Tinker Visiting Professor) da Universidade de Columbia na Cidade de Nova York. Professor de graduação e docente Permanente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Político e Econômico da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Professor da Escola de Administração de Empresas de São Paulo (FGV-EAESP) e da Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. Foi Mellon Visiting Professor do Center for Latin American and Caribbean Studies da Universidade de Duke (EUA). Diretor do Instituto Luiz Gama. Presidente do Centro de Estudos Brasileiros (CEB) do Instituto para a Reforma das Relações Estado e Empresa (IREE). Disponível:< <http://lattes.cnpq.br/6325980837929171>>. Acesso 28 ago 2022.

Márcia Eurico Mestre e Doutora em Serviço Social pela PUC/SP. Atualmente Professora Adjunta no Curso Serviço Social e no Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Políticas Sociais – UNIFESP Baixada Santista. Coordenadora do GTP Serviço Social, Relações de Exploração e Opressão de Gênero, Feminismos, Raça/etnia e Sexualidades ABEPSS – Biênio 2021-2022. Estágio Pós-Doutoral voluntário em andamento no Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio – PUC Rio. Homenageada com o X Prêmio Dr. Benedicto Galvão – Comissão de Igualdade Racial OAB. Docente no Curso de Serviço Social e na Pós-Graduação da Faculdade Paulista de Serviço Social – FAPSS/SP (2014 – 2020). Coordenadora do Núcleo de Pesquisa em Relações Étnico-Raciais e Serviço Social Carolina Maria de Jesus-FAPSS/SP (2016-2020). Conselheira Titular do Conselho Municipal da Igualdade Racial – COMPIR – Município de Guarulhos/SP – Gestão 2010/2011. Disponível em:< <http://lattes.cnpq.br/7953157698593290>>. Acesso 28 ago 2022.

Sales Augusto dos Santos possui graduação (1990), mestrado (1997) e doutorado (2007) em Sociologia pela Universidade de Brasília (UnB). Pós-doutorado pelo Department of African & African Diaspora Studies (DAADS) at the University of Wisconsin Milwaukee (UWM) (2019-2020) e pelo Department of Africana Studies at Brown University (2012-2013). Tem experiência em pesquisas na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia das Relações Raciais e Educação das Relações Étnico-Raciais. Estuda e pesquisa os seguintes temas: movimentos sociais negros, discriminação racial, racismo, diversidade e desigualdades raciais, políticas de ação afirmativa (e/ou cotas raciais) no ensino superior e políticas de promoção da igualdade racial. Foi um dos Coordenadores Responsáveis pelo “Grupo de Trabalho – Publicações” da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN), no período de agosto de 2008 a julho de 2010, do qual é membro. Disponível em:< <http://lattes.cnpq.br/7618539078741437>>. Acesso 28 ago 2022.

Judith Butler é doutora em filosofia pela Universidade de Yale e questiona a suposição de que existe algo como a unidade da experiência das mulheres. As mulheres de cor, que não podiam aceitar a categoria de mulheres como privilegiada, articularam uma crítica a um sujeito unificado do feminismo e ao esquema redutivo que operava no feminismo branco. Afinado com esse discurso polifônico, Butler sustentou que a construção da categoria de mulheres envolve uma regulação das relações de gênero, o que inverte os objetivos feministas. Ela demonstrou que um feminismo baseado na categoria de mulheres é cúmplice da heterossexualidade compulsória, pois a heterossexualidade é a condição irrefletida de um sistema codificado binário de gênero e desejo. (Divisão de Filosofia, Arte e Pensamento Crítico – The European Graduate School, 1994). Disponível em:< <https://egs.edu/biography/judith-butler/>>. Acesso 28 ago 2022.

Sojourner Truth (1797-1883), com o nome de batismo Isabella, nasceu em Hurley, Nova York. Ela foi escravizada por aproximadamente vinte e oito anos de sua vida. Como “propriedade” de vários proprietários de escravos, quando tinha dez anos, Isabella foi vendida por 100 dólares e algumas ovelhas. Holandês era sua primeira língua, e dizia-se que ela falava com sotaque holandês para lembrar de sua vida. Como abolicionista e pregadora itinerante, Isabella entendeu a importância de lutar pela liberdade. Após sua conversão ao cristianismo, ela adotou o nome de Sojourner Truth. Como ativista dos direitos das mulheres, Truth enfrentou encargos adicionais que as mulheres brancas não tinham, além do desafio de combater um movimento sufragista que não queria estar vinculado a causas antiescravidão, acreditando que isso poderia prejudicar sua causa. (Odisseia afro-americana). Disponível em:< <https://www.loc.gov/exhibits/odyssey/educate/truth.html>>. Acesso 28 ago 2022.

Audre Lorde (1934-1992) foi uma escritora americana de descendência caribenha, feminista lésbica e ativista na luta pelos direitos humanos. Escreveu romances que abordam temáticas como feminismo e opressão, além de direitos humanos. Os temas mais abordados em sua obra são amor, traição, nascimento, classe social, idade, raça, sexualidade, gênero e saúde. Lorde desafiou feministas brancas, questionando seu ponto de vista sobre questões raciais, e se tornou uma voz lésbica negra isolada dentro do movimento feminista, apontando as opressões a que as mulheres brancas submetiam as mulheres negras. (Portal Geledes, 2015). Disponível:< <https://www.geledes.org.br/a-poesia-de-audre-lorde/>>. Acesso 28 ago 2022.

Kimberlé Crenshaw é uma estudiosa e escritora pioneira em direitos civis, teoria crítica

racial, teoria jurídica feminista negra e raça, racismo e direito. Além de seu cargo na Columbia Law School, ela é Distinguished Professor of Law na University of California, Los Angeles. O trabalho de Crenshaw foi fundamental na teoria crítica da raça e na “interseccionalidade”, um termo que ela cunhou para descrever o duplo vínculo do preconceito racial e de gênero simultâneo. Seus estudos, escrita e ativismo identificaram questões-chave na perpetuação da desigualdade, incluindo o “pipeline da escola para a prisão” para crianças afro-americanas e a criminalização do comportamento entre adolescentes negras. Por meio do Fórum de Políticas Afro-Americanas da Escola de Direito de Columbia (AAPF), que ela co-fundou, Crenshaw foi co-autora (com Andrea Ritchie) Say Her Name: Resisting Police Brutality Against Black Women, que documentou e chamou a atenção para o assassinato de mulheres negras e meninas pela polícia. Crenshaw e AAPF lançaram posteriormente a campanha #SayHerName para chamar a atenção para a violência policial contra mulheres e meninas negras. (Columbia Law School). Disponível: <<https://www.law.columbia.edu/faculty/kimberle-w-crenshaw>>. Acesso 28 ago 2022.

O Movimento Aqualtune homenageou Luísa Mahin, nascida em Costa Mina, na África, no início do século XIX e trazida para o Brasil como escrava. Pertencente à tribo Mahi, da nação africana Nagô, Luísa esteve envolvida na articulação de todas as revoltas e levantes de escravos que sacudiram a então Província da Bahia nas primeiras décadas do século XIX. Quituteira de profissão, de seu tabuleiro eram distribuídas as mensagens em árabe, através dos meninos que pretensamente com ela adquiriam quitutes. Desse modo, esteve envolvida na Revolta dos Malês (1835) e na Sabinada (1837-1838). Caso o levante dos malês tivesse sido vitorioso, Luísa teria sido reconhecida como Rainha da Bahia. Como negra africana, sempre recusou o batismo e a doutrina cristã, e um de seus filhos naturais, Luís Gama (1830-1882), tornou-se poeta e um dos maiores abolicionista do Brasil. Descoberta, Luísa foi perseguida, até fugir para o Rio de Janeiro, onde foi encontrada, detida e, possivelmente, deportada para Angola. Não existe, entretanto, nenhum documento que comprove essa informação. (Fundação Palmares, 2013). Disponível em: <<https://www.palmares.gov.br/?p=26662>>. Acesso 28 ago 2022.

Janaína Damaceno Gomes é Professora Adjunta da Faculdade de Educação da Baixada Fluminense (FEBF/UERJ) e Pós-Doutora pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia (UFSCar). Teve como projeto “Uma Vida em Arquivos”, cuja temática era a formação de arquivos visuais e audiovisuais de movimentos sociais negros no Brasil, na África do Sul e nos Estados Unidos. Um dos resultados da pesquisa foi a realização do curso de extensão “Cinema Negro, Fotografia e Políticas de Representação”. Em março de 2014, participou das Jornadas Cinematográficas da Mulher Africana de Imagem em Burkina Faso. Neste período visitou a Cinemateca Africana e o arquivo de imagens coloniais do Institut Image. Pesquisa Visualidades, Cultura Visual e Audiovisual em África e na Diáspora Africana. Em novembro e dezembro de 2014, realizou pesquisas no Instituto Nacional de Audiovisual e Cinema (INAC) de Moçambique e na África do Sul. Desde novembro de 2013 é uma das coordenadoras do Fórum Itinerante de Cinema Negro (FICINE). www.ficine.org.br. É coordenadora do grupo de Pesquisa Afrovisualidades. Disponível em: <<http://lattes.cnpq.br/3976545023162410>>. Acesso 28 ago 2022.

Heleieth Saffioti (1934-2010) é conhecida internacionalmente como uma das mais importantes pesquisadoras feministas do país. Seus estudos sobre a situação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil, desde a década de 1960, são pioneiros na análise sobre as desigualdades entre mulheres e homens, as diversas formas de opressão e exploração no trabalho. Professora de Sociologia, aposentada, da UNESP, e do Programa de Estudos

Pós-Graduados em Ciências Sociais da PUC-SP, nos últimos anos dedicou-se também ao estudo sobre a violência sexista, acompanhando de perto o problema no Brasil, com abordagem teórica sobre a violência de gênero e análise sobre as políticas públicas nessa área. Disponível em:< <https://www.geledes.org.br/obrigada-heleieth-saffioti-pela-vida-e-obra-dedicada-a-emancipacao-das-mulheres/>>. Acesso 28 ago 2022.

Márcia Rangel Cândido é Pesquisadora de pós-doutorado no Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (Gema), com projeto financiado pelo Instituto Serrapilheira. Lecionou cursos de gênero e política na UFRJ, na UnB e no SESC de São Paulo. É parte do Comitê Executivo da Rede Brasileira de Mulheres Cientistas (RBMC) e da Rede de Pesquisas em Feminismos e Política, além de integrante da Red Politólogos. Participa em pesquisas nacionais e internacionais, tendo textos publicados sobre gênero e política, história da ciência política, desigualdades, movimentos sociais, mídia e política, política latino-americana. Disponível em:< <https://iesp.uerj.br/pesquisador/marcia-rangel-candido/>>. Acesso 29 ago 2022.

Virgínia Leone Bicudo foi autora do capítulo “Atitudes raciais dos alunos dos grupos escolares em relação à cor de seus colegas”, publicado pela Revista Anhembi (1953-1954). (GOMES, 2008, 44).

Maria Firmina dos Reis (1822-1917) nasceu em São Luís do Maranhão e foi “filha natural” da escrava alforriada Leonor Felippa dos Reis, tendo como avó a também escrava alforriada Engrácia Romana da Paixão. Disponível em:<<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/19479/2/Rafael%20Balseiro%20Zin.pdf>>. Acesso 29 ago 2022.

Nísia Floresta Brasileira Augusta (1810-1885) é o pseudônimo da escritora, poeta e educadora Dionísia Gonçalves Pinto, nascida em 12 de outubro de 1810, no estado do Rio Grande do Norte. Autora do livro considerado o primeiro livro feminista do Brasil: *Direitos das Mulheres e Injustiça dos Homens*, de 1833. Foi uma mulher que lutou pelo direito de as mulheres terem uma educação escolar e de qualidade, publicou vários livros em vida, no Brasil e no exterior, e foi reconhecida por isso em sua época. (Editora Luas). Disponível em:< <http://editoraluas.com.br/portfolio/nisia-floresta/>>. Acesso 29 ago. 2022.

Tauana Olívia Gomes da Silva é graduada em História pela Universidade Vale do Rio Doce-MG (2005) e pela Université Rennes 2-França (2008). Possui mestrado em História e Relações Internacionais pela Université Rennes 2 (2010) – convenção com a Universidade Federal de Santa Catarina (2009) e Doutora em História na Université Rennes 2, em cotutela com a Universidade Federal de Santa Catarina. Atua principalmente nos seguintes temas: História das Mulheres Negras, Feminismo Negro, Relações de Gênero e Raciais. Disponível em:<<http://lattes.cnpq.br/6048549380876666>>. Acesso 29 ago. 2022.

Gleidiane de Souza Ferreira Professora do Curso de História da Universidade Estadual vale do Acaraú (UVA). É Graduada em História pela Universidade Federal do Ceará – UFC (2010). Possui mestrado e doutorado em História Cultural pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC (2018). Realizou estância acadêmica na Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) através do Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior fomentado pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES (2017). Atua principalmente nos seguintes temas: História das Mulheres, Feminismos, Relações de Gênero, Sexualidade, América Latina e Movimentos Sociais. Coordena o

Grupo de Estudo e Pesquisa História, Gênero e América Latina (GEHGAL) na Universidade Estadual Vale do Acaraú. Disponível em:< <http://lattes.cnpq.br/7608635387184330>>. Acesso 29 ago. 2022.

Rosa Parks (1913-2005) a sra. Parks recebeu mais de quarenta e três títulos de doutorado honorário, incluindo um da SOKA UNIVERSITY, Tóquio Japão, centenas de placas, certificados, citações, prêmios e chaves para muitas cidades. Entre eles estão a medalha Spingarn da NAACP, o Prêmio de Justiça Social do UAW, o Prêmio Martin Luther King Jr. Da Paz Não Violenta e o PRÊMIO ROSA PARKS PEACE em 1994, Estocolmo, Suécia, para citar alguns. Em setembro de 1996, o presidente William J. Clinton, o quadragésimo segundo presidente dos Estados Unidos da América, concedeu à Sra. Parks a MEDAL OF FREEDOM, a mais alta condecoração concedida a um cidadão civil. Ela foi nomeada pela revista Time como uma das 100 pessoas mais influentes do século 20 e recebeu a Medalha de Ouro de Honra do Congresso. A Sra. Parks continua a receber vários prêmios, incluindo o primeiro Lifetime Achievement Award já concedido pelo Instituto de Pesquisa sobre Mulheres e Gênero, da Universidade de Stanford. Disponível:< <https://www.rosaparks.org/biography/>>. Acesso 29 ago. 2022.

Malcon X (1925-1965) foi um ativista norte-americano, um dos mais polêmicos e populares líderes do movimento pelos direitos civis dos negros nos Estados Unidos. Disponível em:< https://www.ebiografia.com/malcolm_x/>. Acesso 29 ago. 2022.

Elaine Brown (1943) é uma ex-líder do Partido dos Panteras Negras – Ministra da Informação e Presidente. Ela é a autora de A Taste of Power e The Condemnation of Little B. Em março, os direitos do filme A Taste of Power foram escolhidos para um grande filme. Disponível em:< <https://elainebrown.org/about>>. Acesso 29 ago. 2022.

Martin Luther King Jr. (1929-1968) foi um ministro batista e ativista dos direitos civis que teve um impacto sísmico nas relações raciais nos Estados Unidos, começando em meados da década de 1950. Entre seus muitos esforços, King liderou a Conferência de Liderança Cristã do Sul (SCLC). Por meio de seu ativismo e discursos inspiradores, ele desempenhou um papel fundamental no fim da segregação legal de cidadãos afro-americanos nos Estados Unidos, bem como na criação da Lei dos Direitos Civis de 1964 e da Lei dos Direitos de Voto de 1965. King ganhou o Nobel Prêmio da Paz em 1964, entre várias outras homenagens. Ele continua a ser lembrado como um dos líderes afro-americanos mais influentes e inspiradores da história. Disponível:< <https://www.biography.com/activist/martin-luther-king-jr>>. Acesso 31 ago. 2022.

Nina Simone (1933-2003) foi uma pianista, cantora e compositora norte-americana. Além de uma das grandes vozes femininas do jazz, esteve comprometida com o ativismo pelos direitos civis dos negros do seu país. Disponível:< https://www.ebiografia.com/nina_simone/>. Acesso 20 dez. 2022.

Elza Soares (1930-2022) foi uma cantora e compositora influente desde a década de 60 e uma das principais referências na luta contra o racismo e a violência de gênero. Uma feminista à frente de seu tempo, Elza Soares foi perseguida no período da ditadura e teve sua casa invadida e época e metralhada. CAMARGO, Z. **Elza**. São Paulo: LeYa, 2018.

Conceição Evaristo (1946) nasceu em Belo Horizonte. De origem humilde, migrou para o Rio de Janeiro na década de 1970. Graduada em Letras pela UFRJ, trabalhou como

professora da rede pública de ensino da capital fluminense. É Mestre em Literatura Brasileira pela PUC do Rio de Janeiro, com a dissertação *Literatura Negra: uma poética de nossa afro-brasilidade* (1996), e Doutora em Literatura Comparada na Universidade Federal Fluminense, com a tese *Poemas malungos, cânticos irmãos* (2011), na qual estuda as obras poéticas dos afro-brasileiros Nei Lopes e Edmilson de Almeida Pereira em confronto com a do angolano Agostinho Neto. Participante ativa dos movimentos de valorização da cultura negra em nosso país, estreou na literatura em 1990, quando passou a publicar seus contos e poemas na série *Cadernos Negros*. Escritora versátil, cultiva a poesia, a ficção e o ensaio. Desde então, seus textos vêm angariando cada vez mais leitores. A escritora participa de publicações na Alemanha, Inglaterra e Estados Unidos. Seus contos vêm sendo estudados em universidades brasileiras e do exterior. Disponível em:<
<http://www.letras.ufmg.br/literafro/autoras/188-conceicao-evaristo>>. Acesso 31 ago. 2022.

Abdias Nascimento (1914-2011) já foi descrito como o mais completo intelectual e homem de cultura do mundo africano do século XX. Poeta, escritor, dramaturgo, artista visual e ativista pan-africanista. Professor Emérito da Universidade do Estado de Nova York, ele foi fundador da cátedra de Culturas Africanas no Novo Mundo do Centro de Estudos Portorriquenhos, Departamento de Estudos Americanos; professor visitante na Escola de Artes Dramáticas da Universidade Yale (1969-70); *Visiting Fellow* no Centro para as Humanidades, Universidade Wesleyan (1970-71); professor visitante do Departamento de Estudos Afro-Americanos da Universidade Temple, Filadélfia (1990-91); e professor visitante no Departamento de Línguas e Literaturas Africanas da Universidade Obafemi Awolowo, Ilé-Ifé, Nigéria (1976-77). Recebeu o título de Doutor Honoris Causa da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, da Universidade Federal da Bahia, da Universidade de Brasília, da Universidade do Estado da Bahia, e da Universidade Obafemi Awolowo em Ilé-Ifé, Nigéria. Participou da Frente Negra Brasileira da década dos 1930 e foi organizador do Congresso Afro-Campineiro. Por resistir à discriminação racial na capital de São Paulo, foi preso na Penitenciária de Carandiru por dois anos. Em 1943, fundou naquela instituição o Teatro do Sentenciado. Fundou no Rio de Janeiro, em 1944, o Teatro Experimental do Negro (EM), entidade que rompeu a barreira racial no teatro brasileiro, sendo a primeira entidade afro-brasileira a ligar a luta pelos direitos civis e humanos dos negros à recuperação e valorização da herança cultural africana. Exilado no período da ditadura militar, em 1978, Abdias Nascimento voltou ao Brasil e participou dos protestos e atos públicos e das reuniões de fundação do Movimento Negro Unificado contra o Racismo e a Discriminação Racial, hoje MNU, e da Conferência de Durban. Também ajudou a criar o Memorial Zumbi, organização nacional que reunia entidades de promoção dos direitos civis e humanos da população negra de todo o país; ele serviu como o seu presidente de 1989 até 1998. Em 1981, fundou o IPEAFRO – Instituto de Pesquisas e Estudos Afro-Brasileiros, que organizou o 3º Congresso de Cultura Negra nas Américas (São Paulo, 1982) e o Seminário Nacional sobre 100 Anos da Luta de Namíbia pela Independência (Rio de Janeiro, 1984). Foi também deputado federal, senador da República e secretário de Direitos Humanos e Cidadania do governo do Estado do Rio de Janeiro. (IPEAFRO, Biografia de Abdias Nascimento). Disponível em:<
<https://ipeafro.org.br/personalidades/abdias-nascimento/>>. Acesso 08 set. 2022.

Márcia Lima é professora do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (FFLCH-USP) onde coordena o Programa de Pós-graduação em Sociologia. É pesquisadora sênior associada ao Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP). Possui graduação em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1992), mestrado em Sociologia pelo Instituto

Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro-IUPERJ (1994) e doutorado em Sociologia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2001). Realizou Pós-Doutorado na University of Columbia (2011-2012) e foi visiting fellow no Hutchins Center for African and African American Studies da Universidade de Harvard (2016-2017). Atualmente é membro do Comitê Executivo da Brazilian Studies Association, 2017-2019. Seus temas de investigação são: desigualdades raciais e relações raciais, com ênfase nos temas de gênero e raça, educação, mercado de trabalho, políticas de ações afirmativas. (Departamento de Sociologia-FFLCH-USP). Disponível em:< <https://sociologia.fflch.usp.br/marcialima>>. Acesso 08 set. 2022.

Maria de Lourdes Vale Nascimento (1924-1995) foi assistente social, jornalista – mulher negra colunista de um jornal nos anos 1940 -, ativista dos movimentos sociais negros e professora. Também foi casada com Abdias Nascimento. Juntos, atuaram em prol do movimento negro. Disponível em:< <https://cearacriolo.com.br/maria-nascimento-e-a-forca-das-mulheres-na-politica/>>. Acesso 04 nov. 2022.

Cristiano Santos Rodrigues é Professor Adjunto do Departamento de Ciência Política da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e Professor Colaborador do Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da UFMG (PPGCP-UFMG). Doutor em Sociologia pelo Instituto de Estudos Sociais e Políticos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (IESP-UERJ). Foi pesquisador visitante do Departamento de Sociologia e do Centro de Educação em Gênero e Sexualidade da San Francisco State University. Atualmente é coordenador da Área Temática de Raça, Etnicidade e Política (em parceria com o Prof. Luiz Augusto Campos – IESP-UERJ) e do Comitê de Gênero, Raça e Diversidade Sexual (juntamente com Teresa Sacchet – UFBA e Anna Carolina Venturini – CEBRAP) da Associação Brasileira de Ciência Política (ABCP). Pesquisador do MARGEM – Grupo de Pesquisa em Democracia e Justiça, NEPEM – Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher (ambos vinculados ao PPGCP-UFMG) e da Rede de Pesquisas em Feminismos e Política. Prof. Rodrigues desenvolve atualmente duas pesquisas. A primeira, intitulada “Movimentos sociais e políticas públicas no contexto de crise: consequências políticas, institucionais e sociais, coordenada pela Profª. Drª Euzeneia Carlos, visa compreender como o processo de desdemocratização em curso no país impulsionou, entre 2016 e 2022, mudanças no ativismo da sociedade civil e em políticas públicas influenciadas por movimentos sociais em nível federal e estadual. Seu segundo projeto de pesquisa “Race and political career paths in Latin America” analisa as carreiras e trajetórias políticas dos legisladores em 17 países da América Latina nas últimas duas décadas, com um particular foco nas diferenças raciais. Seus interesses de pesquisas se concentram nas seguintes áreas: raça, etnicidade e política, movimentos sociais, representação política de minorias étnico-raciais na América Latina, teoria política feminista, pensamento feminista negro. (Currículo Lattes). Disponível em:< <http://lattes.cnpq.br/4744194361425598>>. Acesso 12 set. 2022.

Marco Aurélio Máximo Prado é Doutor em Psicologia Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo com experiência pós-Doutoral na Cátedra de Estudos Brasileiros na Universidade de Massachusetts/Amherst pela Fundação Fulbright. É professor associado IV da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). É professor junto ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia e coordenador do Núcleo de Direitos Humanos e Cidadania LGBT+ (NUH/UFMG). [...] Atua principalmente nos seguintes temas: psicologia social, ações coletivas, preconceito, gênero, identidade coletiva e movimentos sociais, políticas públicas e participação social, estudos LGBT, sexualidades e democracia. (Currículo Lattes). Disponível em:< <http://lattes.cnpq.br/6622025960142025>>. Acesso 12 set. 2022.

Renata Gonçalves é Docente da Universidade Federal de São Paulo, Campus Baixada Santista, onde coordena o Núcleo de Estudos Heleieth Saffioti – Gênero, Sexualidades, Feminismos e o Núcleo de Estudos Reflexos de Palmares: análise da questão racial no Brasil. É doutora em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas, com estágio de doutorado, na École de Hautes Études en Sciences Sociales, em Paris, França. Tem mestrado em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e graduação em Serviço Social pelo Institut Cardijn, em Louvain-La-Neuve, Bélgica. Atualmente se dedica a pesquisar as classes sociais em sua imbricação com as relações de gênero e raça; feminismo negro; racismo no Brasil e movimentos sociais. É coordenadora, na Unifesp, do Programa de Desenvolvimento Acadêmico Abdias Nascimento. (Currículo Lattes – Texto Adaptado). Disponível:<<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do>>. Acesso 09 set. 2022.

Benedita da Silva é carioca e morou no morro Chapéu Mangueira durante 57 anos. Iniciou sua trajetória política na Associação de Favelas do Estado do Rio de Janeiro. Foi voluntária e alfabetizava adultos e jovens na favela do Chapéu Mangueira pelo método Paulo Freire. Nunca deixou de estudar e, aos 40 anos, concluiu os cursos de Serviço Social e de Estudos Sociais. Em 1979, filiou-se com entusiasmo na criação do Partido dos Trabalhadores, pois via ali a oportunidade das mulheres, negras e pobres lutarem de forma organizada por direitos. Em 1982, já articulada com os movimentos de mulher, negro e comunitário, foi eleita a primeira vereadora do PT e também a primeira mulher negra a ocupar uma cadeira na Câmara de Vereadores da cidade do Rio de Janeiro. Em 1986 foi eleita deputada federal em 1986 e trabalhou em defesa da mulher, da igualdade racial, da trabalhadora doméstica, das minorias, dos direitos humanos e das comunidades faveladas. Assumiu o mandato, que também era constituinte, com a determinação de incluir na nova Constituição democrática os direitos desses segmentos discriminados, como o direito das trabalhadoras domésticas e das mulheres presidiárias de permanecerem com os seus filhos durante a amamentação. Lutou pela igualdade racial, pela titulação das terras de quilombos, entre outras bandeiras. Foi suplente da Mesa Diretora da Câmara na Constituinte, senadora, vice-governadora, governadora, ministra de Desenvolvimento Social do primeiro Governo de Lula, e secretária estadual de Assistência Social e Direitos Humanos do Rio de Janeiro. (Disponível em:<<https://pt.org.br/benedita-da-silva/>>. Acesso 16 out. 2022.

Jurema Werneck é descendente de escravos que trabalharam em fazendas em Minas Gerais antes de mudarem para o Rio. Teve, por estímulo dos pais, Ângela Davis e Leci Brandão como “espelhos”. (Portal Geledés). Disponível em:<<https://www.geledes.org.br/quem-e-jurema-werneck-a-medica-negra-que-representou-e-emocionou-na-cpi-da-covid/>>. Acesso 09 set. 2022.

Marielle Franco foi uma mulher negra e lésbica moradora do Complexo da Maré. Formou-se pela PUC-Rio, e fez mestrado em Administração Pública pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Iniciou sua militância em direitos humanos após ingressar no pré-vestibular comunitário e perder uma amiga, vítima de bala perdida, num tiroteio entre policiais e traficantes no Complexo da Maré. Trabalhou em organizações da sociedade civil como a Brasil Foundation e o Centro de Ações Solidárias da Maré (Ceasm). Coordenou a Comissão de Defesa dos Direitos Humanos e Cidadania da Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro (Alerj) e construía diversos coletivos e movimentos feministas, negros e de favelas. Aos 19 anos, se tornou mãe de uma menina. Isso a ajudou a se constituir como lutadora pelos direitos das mulheres e debater esse tema nas favelas. Em 14 de março de

2018, no centro do Rio de Janeiro, Marielle e seu motorista Anderson Gomes foram assassinados. (Disponível:< <https://www.institutomariellefranco.org/quem-e-marielle>>. Acesso 16 out. 2022.

Ana Cristina Conceição Santos é mestre e doutora em Educação pela Universidade Federal de Alagoas (2008) e pela Universidade Federal do Ceará (2015), respectivamente. Atualmente é professora adjunta da Universidade Federal de Alagoas/Campus do Sertão. Nessa mesma instituição, coordenou o Observatório da Diversidade Étnico-racial, gênero e sexualidades (PIBIC/NUDES/UFAL) (2017-2019); o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência do curso de Pedagogia (Pibid Pedagogia)/MEC-CAPES no período de 2017 a 2019, dentre outros. Coordenadora da área científica Feminismos Negros da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN). É professora pesquisadora do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Diversidade e Educação do Sertão Alagoano (NUDES). Disponível em:< <http://lattes.cnpq.br/0129621604933538>>. Acesso 04 nov. 2022.

Silvana Santos Bispo é Graduada em Licenciatura Plena em História pela UNEB (2007). Possui Mestrado pelo Programa de Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo – PPG/NEIM, pela UFBA (2011) e Especialização História Social e Cultura Afro-Brasileira e Indígena pela ACEB/Faculdade da Cidade do Salvador (2012). Fez parte da Coordenação de Tutoria do Curso de Gênero e Diversidade na Escola da UFBA (2014 / 2015) e (2017 / 2019). Atuou como coordenadora da Coordenação de Educação para Diversidade SEC. Atua no Grupo de Pesquisa Firmina: Pós-Colonialidade: Educação, História e Ações Afirmativas, UNEB. Compõe a linha de pesquisa – Pensamentos e Intelectuais Negras/os: diálogos e combates contemporâneos e Pós-Colonialidade, História e Cultura das Populações Negras. É Professora da Rede Estadual de Educação do Estado da Bahia (SEC) e Doutoranda pelo PPG/NEIM/UFBA. Disponível em:< <http://lattes.cnpq.br/9462387986061669>>. Acesso 04 nov. 2022.

Áurea Carolina participa em 2004 da criação do Fórum das Juventudes da Grande BH, atua como mobilizadora social na Associação Imagem Comunitária (AIC) e é premiada com uma bolsa do programa GRAL – Gênero, Reprodução, Ação e Liderança, da Fundação Carlos Chagas. Em 2006, aos 23 anos, torna-se conselheira municipal de juventude de BH pela regional Noroeste, passa a integrar o Fórum Cone Sul de Mulheres Jovens Políticas, é eleita secretária executiva do Conselho Municipal de Juventude de Belo Horizonte e participa, ao lado de outras 13 mulheres, do espetáculo Atitude de Mulher, que levou para o palco do Festival de Arte Negra de Belo Horizonte (FAN) os elementos do hip hop, a dança afro e a percussão. Quatro anos depois, Áurea é contemplada por uma bolsa de estudos da Fundación Carolina e segue para a Espanha, para uma especialização em gênero e igualdade na Universidade Autônoma de Barcelona. Em 2011, já de volta a BH, integrou o GT de Mulheres Jovens da Secretaria Nacional de Juventude. Em 2015 atuou por cinco meses como subsecretária de Políticas para as Mulheres de Minas Gerais e concluiu seu mestrado no Departamento de Ciência Política da UFMG, com pesquisa sobre a inclusão das mulheres jovens na agenda do governo federal. Nesse ano, também participa da construção das Muitas, uma movimentação de coletivos, movimentos sociais e ativistas que surge com o objetivo de ocupar, com cidadania e ousadia, as eleições municipais. O grupo apoia e fomenta a emergência de candidaturas populares e transformadoras, que afirmam e vocalizam as lutas concretas da cidade por uma Belo Horizonte mais justa, inclusiva e participativa. Em 2016, para construir a cidade que queremos, as Muitas apresentaram a Belo Horizonte doze candidatas e candidatos à Câmara Municipal por meio da Frente de Esquerda BH Socialista (PSOL, PCB, Brigadas Populares e MLB). Áurea foi eleita com

impressionantes 17.420 votos, tornando-se a mulher mais votada da história da cidade e a mais votada entre homens e mulheres nos últimos 16 anos. Disponível em:<<https://www.aureacarolina.com.br/conheca.html>>. Acesso 21 jan. 2023.

Licínia Maria Correa possui pós doutorado em Sociologia pela Università degli Studi di Pádova-Itália, doutorado em Educação Escolar pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – Araraquara (2008) e mestrado em Psicologia da Saúde pela Universidade Metodista de São Paulo (1996). Atualmente é professora associada na Faculdade de Educação e Pró-Reitora de Assuntos Estudantis na Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte – MG. No ensino, tem sua atuação voltada para temas da Sociologia da Educação em interface com a Sociologia da Juventude. Na pesquisa atua principalmente nos seguintes temas: juventude e escola, cultura juvenil e cultura escolar, relação jovens, escola e mundo do trabalho e ensino médio. Tem experiência no desenvolvimento de projetos de extensão em Educação de Jovens e Adultos, educação social, formação de jovens e formação de educadores/a em parceria com movimentos sociais da Região Metropolitana de Belo Horizonte e organizações públicas. Disponível em:<http://lattes.cnpq.br/4905736022318413>. Acesso 29 jan. 2023.

Jocélio Teles dos Santos é Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq - Nível 2. Graduado em Ciências Sociais pela Universidade Federal da Bahia (1986), Mestrado (1992) e Doutorado(2000) em Antropologia Social pela Universidade de São Paulo. É Professor Titular do Departamento de Antropologia da Universidade Federal da Bahia. Foi Chefe do Departamento de Antropologia, Diretor do Centro de Estudos Afro-Orientais (2003-2008), Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Estudos Étnicos e Africanos (2009-2013), Editor da revista Afro-Ásia - www.afroasia.ufba.br - (2008-2018)). Atua nas seguintes áreas temáticas: religiões afrobrasileiras, ações afirmativas no ensino superior, ativismo negro no Brasil. Disponível em:<<http://lattes.cnpq.br/1938486524292595>>. Acesso 07 fev. 2023.

Delcele Mascarenhas Queiroz Possui graduação em Pedagogia (1974), mestrado em Educação (1996) e doutorado em Educação pela Universidade Federal da Bahia (2001). E professora titular da Universidade do Estado da Bahia - UNEB. Coordena o Grupo de Pesquisa Educação Desigualdade e Diversidade. Integra o Conselho Editorial da Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos RBEP/INEP. Tem experiência na área de Educação, com ênfase em Fundamentos da Educação, atuando principalmente nos seguintes temas: negro, ações afirmativas, raça, acesso de negro ao ensino superior e cotas. Disponível em:< <http://lattes.cnpq.br/7203999549710973>>. Acesso 07 fev. 2023.

ANEXOS

ANEXO A – JORNAL FÊMEA



CFEMEA - Centro Feminista de Estudos e Assessoria

ANO III Nº 29

BRASÍLIA - DF

JUNHO/95

Emenda contra o aborto

Caso a Proposta de Emenda à Constituição do Deputado Severino Cavalcanti (PFL/PE) seja aprovada, o tratamento dado à questão do aborto - um grave problema de saúde pública no Brasil - sofrerá um grande retrocesso.

O Deputado pernambucano, com o apoio de 174 parlamentares, pretende alterar o artigo quinto da Constituição, inviabilizando a realização do aborto em qualquer hipótese (página 5).

6 FREIRE ESTÁ COM O PLANEJAMENTO FAMILIAR

7 PROJETOS DE LEI EM DISCUSSÃO NO CONGRESSO

10 URGENTE: HOSPEDAGEM EM BEIJING

Conferência das Mulheres



Mesa de Abertura da Conferência das Mulheres Brasileiras Rumo à Beijing'95

A Conferência das Mulheres Brasileiras Rumo à Beijing'95 reuniu mais de 700 mulheres, de 15 a 18 de junho, no Rio de Janeiro. Foram quatro dias de muito trabalho para consolidar o que vínhamos construindo durante um ano e meio de Articulação.

O Encontro aprovou uma Declaração Política, onde apontamos alternativas ao atual modelo de desenvolvimento, na perspectiva de um desenvolvimento humano integral. Articulando as questões de gênero e raça,

a Declaração aprovada confirma os compromissos das mulheres brasileiras na luta por políticas sociais que superem as desigualdades. E, em uníssono com o movimento de mulheres de todo o mundo, reafirma que a Conferência de Beijing não deve retroceder em relação aos avanços obtidos nas conferências anteriores, mas sim avançar sobre estes limites, impedindo que posições conservadoras invistam contra os direitos assegurados pelas mulheres no plano internacional (páginas 8, 9 e 10).

Proposta de Darcy Ribeiro omite as creches

O substitutivo à Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB, do senador Darcy Ribeiro (PDT-RJ) conseguiu uma unanimidade: desagradou a todos os setores mais diretamente envolvidos com a questão da educação. Para o movimento de mulheres não foi diferente. A proposta do senador excluiu a obrigatoriedade de creches nas empresas (página 4).

Encontro de Parlamentares Latino-Americanas

Está marcada para os dias 28 e 29 de julho, em São Paulo, a reunião ampliada da Comissão Especial de Mulheres do Parlamento Latino-americano, preparatória a IV Conferência Internacional sobre a Mulher - Beijing'95. As formas de implementação do Plano de Ação Regional para as Mulheres, ao nível do Legislativo, é um dos temas centrais da discussão (página 11).

EDITORIAL

CFEMEA realiza pesquisa no Congresso

O CFEMEA está promovendo uma pesquisa para saber a opinião das(os) senadoras(es) e deputadas(os) sobre os temas de interesse da mulher. Questões em pauta na Reforma Constitucional como a aposentadoria diferenciada entre homens e mulheres e a licença gestante, e ainda temas como a reformulação do Código Penal, onde estão inseridos o estupro e outros crimes sexuais, fazem parte da pesquisa de opinião. A punição do assédio sexual, o aborto e sua descriminalização, a adoção de ações afirmativas no âmbito do mercado de trabalho são também levantados neste trabalho.

Durante todo o mês de junho, vários entrevistadores da WHO Informações e Mercado percorreram os corredores da Câmara e do Senado para conhecer a tendência do novo Congresso em relação a temas cruciais para as mulheres. Até o momento, foram obtidas as respostas de 75% dos 594 parlamentares. A tabulação dos questionários e a análise dos resultados desta pesquisa, que contou com o apoio da NOVIB, deverão estar prontas até o mês de julho e serão publicados no FÊMEA. Aguarde!

Cadastro

O CFEMEA está elaborando um cadastro dos periódicos do movimento de mulheres e daqueles interessados nesta temática, onde constam informações sobre a periodicidade da publicação, forma de distribuição e área de abrangência, tiragem, público-alvo, entre outras.

O objetivo, além da identificação da imprensa que cobre esta área, é estreitar o nosso contato, através do envio de releases e artigos sobre o acompanhamento dos projetos de lei relativos aos direitos da mulher no Congresso Nacional, democratizando as informações a este respeito. Se a sua organização tem algum tipo de publicação e ainda não recebeu o formulário de cadastro, por favor, entre em contato com o CFEMEA.

O Rio foi pequeno para tantas mulheres

Pela primeira vez na história do movimento de mulheres brasileiro, uma Conferência reúne mulheres de todos os cantos do país, de várias raças, credos, níveis de instrução e de diferentes áreas de atuação, aprovando um documento nacional, que traça estratégias e perspectivas para o movimento e define suas propostas frente ao governo, o Legislativo e o Judiciário. Foi, sem sombras de dúvida, mais um marco na nossa história.

Desde o início do ano passado, o CFEMEA vem assessorando a bancada feminina nos trabalhos preparatórios a IV Conferência Internacional sobre a Mulher, firme na convicção de que Beijing'95 teria repercussões dentro do Congresso Nacional e que este seria um momento privilegiado para avançarmos em relação aos direitos da mulher no Legislativo.

Nossas expectativas, felizmente, vêm se confirmando. A participação de várias parlamentares federais, estaduais e municipais na Conferência das Mulheres Brasileiras é um indicativo de que as nossas propostas terão ressonância no Congresso Nacional, nas Assembleias Estaduais e nas Câmaras de Vereadores. O envolvimento da bancada feminina com a realização de uma reunião ampliada da Comissão Especial da Mulher do Parlamento, em São Paulo, nos dias 28 e 29 de julho - onde se discutirá a intervenção das parlamentares latino-americanas na Conferência de Beijing e as formas de o legislativo cumprir, acompanhar e fiscalizar a implementação Plano de Ação Regional para a Mulher da América Latina e do Caribe, 1995-2001, também comprova esta afirmação.

Ao nível do Congresso Nacional, alguns resultados já são visíveis. Há seis meses do início desta Legislatura, tramitam no Senado e na Câmara cerca de 170 projetos de lei relativos aos direitos da mulher. Várias audiências públicas, em especial na área de saúde da mulher foram realizadas e

outras estão agendadas para o próximo semestre. A Câmara dos Deputados também tomou algumas iniciativas no sentido de fiscalizar as políticas públicas dirigidas à mulher, como é o caso da comissão de parlamentares que acompanha o PAISM (Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher do Ministério da Saúde) nos estados. Há diversos projetos de lei que regulamentam a Constituição e asseguram importantes conquistas às mulheres, que estão em fase final de tramitação, como por exemplo, o PLC 114/94, que trata do planejamento familiar, e do PL 1888/91, que define a união estável. Algumas leis foram aprovadas pelo Congresso nesta legislatura, e já estão em vigência, uma que pune a discriminação no mercado de trabalho, e outra garantindo berçários nos presídios para os filhos das detentas. Outro projeto aprovado por unanimidade no Congresso, assegurava a realização do exame de DNA na rede pública de saúde, mas foi vetado pelo Presidente da República.

Em julho, o Congresso entra em recesso, mas desde já as organizações de mulheres devem estar atentas e articuladas para otimizar os resultados que este ano de 1995, marcado pela Conferência de Beijing, podem nos trazer. O novo substitutivo para a Lei de Diretrizes e Bases da Educação e a Reforma da Previdência Social, apenas para destacar alguns itens em pauta, põe em risco importantes conquistas feministas. Por outro lado, temos que potencializar nossa capacidade propositiva para regulamentar vários dispositivos constitucionais, e agilizar a aprovação dos projetos que estão em fase conclusiva.

Neste sentido, consideramos que as propostas aprovadas na Conferência das Mulheres Brasileiras Rumo à Beijing são um importante instrumento frente ao Congresso Nacional e devem firmar-se como um referencial para os parlamentares em relação às propostas do movimento de mulheres.

CFEMEA - CENTRO FEMINISTA DE ESTUDOS E ACESSO
SCN, Ed. Ventando 3000, s/ 802-70719-900 Brasília, DF.
Telefone: (061) 225-1664 Fax: (061) 225-2336
Programa DIREITOS DA MULHER NA LEI E NA VIDA
Equipe responsável: Glória Cabral, Guacira César de Oliveira, Irla Ramalho Cortes, Maiá Lipocki e Marlene Libardoni.
Conselho Consultivo: Parlamentares: Deputadas Jandira Feghali, Maria Guimarães, Rita Camata, Sandra Sterling e Socorro Gomes, Deputados José Genecio, Senadoras: Benedita da Silva e Mariuza Pinto.
Feministas: Dóris Louisa de Castro Neves, Flórida Verucci, Glória Concenze, Halaith Saffioti, Lidice da Mata, Luel Choinoski, Marah Régia, Maria Benedita Gordinho Delgado, Maria Bethânia de Melo Avila, Maria Lúcia Fontenele, Maria Teresa Augusti, Roselcia Darcy de Oliveira, Sílvia Pimentel, Suzi Carneiro e

Zuleide Cobre Ribeiro.
Comitê de Especialistas: Ana Maria Costa, Dóris Louisa de Castro Neves, Eleonora Menesucci de Oliveira, Elizabeth Garcia, Flórida Verucci, Isabel Grein, Lailah Borges da Costa, Márcia Camargo, Maria do Carmo Meneses, Maria do Socorro Jô Moraes, Paola Capelin Giuliano, Sarah Sorrentino, Sílvia Pimentel, Sônia Corrêa e Suzi Carneiro.
Conselho Editorial: Guacira Oliveira, Glória Cabral e Maiá Lipocki.
Jornalista Responsável: Alexandre Machado - Reg: 3034/013/079/DF
Composição e Arte Final: Adriano Cavalcante
Impressão: Gráfica dos Bancários do Brasil - DF
Apoio: Fundação Ford e Fundação MacArthur.
Apoio Encarte Fêmea-Pequim'95: Fund. MacArthur e FNLAP

LANÇAMENTO

Piauí, Mato Grosso do Sul e Maranhão lançam o Guia da Mulher

O Centro Feminista de Estudos e Assessoria - CFEMEA lançou, nos dias 25, 26 e 27 de maio, em mais três cidades o Guia dos Direitos da Mulher

Campo Grande, uma das capitais visitadas - as outras duas foram Teresina e São Luís - aproveitou a instalação do Fórum de Mulheres do Mato Grosso do Sul, realizada no dia 26 de maio, para o lançamento do Guia. Guacira de Oliveira representou o CFEMEA, na ocasião.

As mais de 150 pessoas presentes à instalação do Fórum Sul-Matogrossense demonstraram que o movimento de mulheres no Brasil vem se rearticulando, aproveitando o processo preparatório para Conferência Internacional de Pequim.

A reunião, mesmo concorrendo com um evento político em Pontapora, obteve sucesso. Os 100 livros disponíveis não foram suficientes. Mato Grosso do Sul tem a segunda maior população indígena, perdendo apenas para o Amazonas, e um grande número de mulheres indígenas estiveram presentes ao evento.

Com a criação do Fórum no estado, as 10 entidades que o compõem - entre elas o Movimento Popular de Mulheres do Mato Grosso do Sul, o Grupo Tez, a Secretaria de Mulheres do PT, o Centro de Defesa dos Direitos Humanos e o Conselho Estadual dos Direitos da Mulher - puderam elaborar o documento do estado para a Conferência Nacional de Mulheres Brasileiras Rumo à Beijing'95, onde consta um histórico da condição feminina no Mato Grosso do Sul, os problemas atuais e as perspectivas futuras.

Maranhão - O Grupo de Mulheres da Ilha (São Luís) juntamente com a Academia Maranhense de Letras, receberam,

no dia 25 de maio, a representante do CFEMEA, Iáris Cortês, na própria sede da Academia, que ficou lotada com as mais de cem pessoas presentes ao lançamento do Guia.



A Faculdade de Direito da Universidade do Maranhão aproveitou a presença de Iáris no estado para promover um debate no dia seguinte. No dia 26 de maio, mais de 70 convidados, entre estudantes e professores, assistiram à exposição de Iáris sobre a evolução dos direitos da mulher.

Piauí - Em Teresina, no dia 27 de maio, o Guia dos Direitos da Mulher foi lançado na comunidade

de Santa Teresinha, ao final de uma missa, num ambiente iluminado por velas.

Lamentavelmente, sem o conhecimento do CFEMEA, alguns problemas entre as organizadoras do lançamento em Teresina acabaram impossibilitando a participação das integrantes do Fórum de Mulheres do Piauí, que só tomaram conhecimento do evento depois que ele já havia ocorrido.

Os próximos lançamentos do Guia ocorrerão em julho e agosto. Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Rio Grande do Norte, São Paulo e Ceará serão os estados anfitriões. As organizações interessadas em promover o lançamento do Guia em seus estados devem contatar o CFEMEA no SCN- quadra 6 - Ed. Venâncio 3000- bloco A sala 602- CEP 70718-900- Brasília - DF - telefone (061) 225 1664 fax (061) 225 2336. Os exemplares do Guia são gratuitos. Para o lançamento, o(s) grupo(s) interessado(s) devem assumir a organização e divulgação do evento e arcar com as despesas de hospedagem e transporte uma representante do Centro.

Fórum de Conselhos

No último dia 14 de junho, o Fórum Nacional de Dirigentes de Organismos Governamentais de Direitos da Mulher reuniu-se no Rio de Janeiro, e elegeu sua nova coordenação. Maria Ricardina Sobrinho de Almeida, Presidente do Conselho dos Direitos da Mulher do DF assumiu a Secretaria Executiva da Coordenação, que é composta também por Maria Amélia Freire, do Conselho de Natal e Ana Maria Rattes, do Conselho do Rio de Janeiro.

Nesta reunião o Fórum decidiu fazer um mapeamento dos conselhos estaduais e municipais existentes no país e elaborar um projeto para capacitação de dirigentes destes organismos governamentais.

Com relação ao governo brasileiro, as dirigentes resolveram manter contato com o Comitê Nacional preparatório a Conferência Mundial sobre

a Mulher, e indicar Auxiliadora Garcia, do Conselho do Ceará, para compor o Comitê de Morte Materna, do Ministério da Saúde. Também decidiram encaminhar ao Conselho Nacional dos Direitos da Mulher os documentos "Políticas Públicas sob a Ótica de Gênero" e o "Programa de Ação Regional para as Mulheres da América Latina e Caribe 1995-2001", no sentido de buscar uma estratégia para que o governo brasileiro viabilize as duas propostas.

Quem desejar manter contato com o Fórum Nacional de Dirigentes de Organismos Governamentais de Direitos da Mulher pode dirigir-se à Secretaria Executiva, sediada no CDM-DF - endereço: SBS, quadra 1, bloco E, Ed. Brasília, 5º andar, CEP 70072-900, Brasília, DF. Telefones: (061) 217-8040, 217-8043, 226-1634 e fax: (061) 321-1203.

Emenda inviabiliza aborto legal

O Deputado Severino Cavalcanti (PFL/PE) apresentou uma proposta de emenda constitucional (PEC 25/95) alterando o caput do Artigo 5º da Constituição Federal. Com a alteração vigoraria a seguinte redação: " todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, *desde a sua concepção*, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes".

Caso seja aprovada, a PEC 25/95 impedirá a realização do aborto em qualquer caso, inclusive naqueles já permitidos pelo Código Penal, de 1940, ou seja: quando há risco de vida para a gestante e quando a gravidez resulta de estupro.

A discussão não é nova. Já esteve presente na Assembleia Nacional Constituinte e, repetiu-se, na Revisão Constitucional quando foram apresentadas três propostas revisoras com o mesmo conteúdo. Nos dois casos a mobilização do movimento organizado de mulheres conseguiu impedir retrocesso na legislação.

A Proposta foi apreciada pela Comissão de Constituição e Justiça, onde os deputados votaram favoravelmente à sua admissibilidade. Agora deverá ser constituída uma comissão especial para discutir, analisar e apresentar seu parecer sobre a emenda. Para que a Proposta de Emenda chegasse a ser apreciada, quanto a sua admissibilidade pela Comissão de Justiça foram necessárias as assinaturas de 174 parlamentares, que relacionamos a seguir, segundo o estado de origem:

Amazonas: Alzira Ewerton (PSDB), Arthur Virgílio Neto (PSDB), Átila Lins (PFL). **Alagoas:** Benedito de Lira (PFL), Olavo Calheiros (PMDB), Talvane Albuquerque (PP). **Amapá:** Eraldo Trindade (PPR). **Bahia:** Benito Gama (PFL), Claudio Cajado (PFL), Coriolano Sales (PDT), Eujacio Simões (PL), Fernando

Gomes (PMDB), Jairo Azi (PFL), Jairo Carneiro (PFL), João Colaco (PSB), João Leão (PSDB), José Carlos Aleluia (PFL), José Tude (PTB), Leur Lomato (PFL), Luiz Braga (PFL), Manoel Castro (PFL), Prisco Viana (PPR), Roberto Santos (PSDB), Simara Ellery (PMDB), Ursicino Queiroz (PFL). **Ceará:** Aníbal Gomes (PMDB), Antonio dos Santos (PFL), Edson Queiroz (PP), Jose Linhares (PP), Leonidas Cristino (PSDB), Roberto Pessoa (PFL). **Distrito Federal:** Benedito Domingos (PP). **Espírito Santo:** Feu Rosa (PSDB), Luiz Buaiz (PL), Luiz Durão (PDT). **Goiás:** Josias Gonzaga (PMDB), Jovair Arantes (PSDB), Pedro Wilson (PT), Roberto Balestra (PPR), Sandro Mabel (PMDB). **Maranhão:** Alberico Filho (PMDB), Cesar Bandeira (PFL), Eliseu Moura (PFL), Roberto Rocha (PMDB), Sarmey Filho (PFL). **Minas Gerais:** Aécio Neves (PSDB), Carlos Melles (PFL), Eduardo Barbosa (PSDB), Francisco Horta (PL), Herculano Anghinetti (PSDB), Hugo Rodrigues (PFL), Humberto Souto (PFL), Ibrahim Abi-Ackel (PPR), Jaime Martins (PFL), Jair Siqueira (PFL), João Fassarella (PT), Jose Rezende (PTB), José Santana de Vasconcellos (PFL), Marcio Reinaldo (PP) Mauro Lopes (PFL), Newton Cardoso (PMDB), Odelmo Leão (PP), Osmânio Pereira (PSDB), Philemon Rodrigues (PTB), Sandra Starling (PT). **Mato Grosso do Sul:** Dilson Sperafico (PMDB). **Mato Grosso:** Roberto Franca (PSDB), Rodrigues Palma (PTB), Rogério Silva (PPR). **Pará:** Benedito Guimarães (PPR), Gerson Peres (PPR), José Priante (PMDB), Olavio Rocha (PMDB), Raimundo Santos (PPR), Ubaldo Correa (PMDB). **Paraíba:** Alvaro Gaudêncio Neto (PFL), Armando Abílio (PMDB), Cassio Cunha Lima (PMDB), Enivaldo Ribeiro (PPR), Gilvan Freire (PMDB), José Luiz Clerot (PMDB). **Pernambuco:** Gonzaga Patriota (PSB), Inocêncio

Oliveira (PFL), José Chaves (PSB), José Jorge (PFL), José Mendonça Bezerra (PFL), José Múcio Monteiro (PFL), Luiz Piauhyllino (PSB), Mendonça Filho (PFL), Nilson Gibson (PMN), Osvaldo Coelho (PFL), Pedro Correa (PFL), Ricardo Heráclio (PMN), Roberto Magalhães (PFL), Salatiel Carvalho (PP), Vicente Andre Gomes (PDT), Wilson Cunha (PFL). **Piauí:** Antonio Jorge (PPR), B. Sá (PP), Ciro Nogueira (PFL), Heráclito Fortes (PFL), Paes Landim (PFL). **Paraná:** Chico da Princesa (PDT), José Borba (PTB), Luiz Carlos Hauly (PP), Paulo Cordeiro (PTB), Ricardo Barros (PFL), Werner Wanderer (PFL). **Rio de Janeiro:** Alexandre Cardoso (PSB), José Carlos Lacerda (PPR), Lima Netto (PFL), Nilton Cerqueira (PP), Roberto Jefferson (PTB), Rubem Medina (PFL). **Rio Grande do Norte:** Iberê Ferreira (PFL). **Roraima:** Elton Rohnelt (PSC). **Rondônia:** Marinha Raupp (PSDB). **Rio Grande do Sul:** Adroaldo Streck (PMDB), Átila Lins (PFL), Darcisio Perondi (PMDB), Ezídio Pinheiro (PSDB), Hugo Lagranha (PTB), Jair Soares (PFL), Luis Roberto Ponte (PMDB), Matheus Schmidt (PDT), Osvaldo Biolchi (PTB), Paulo Ritzel (PMDB). **Santa Catarina:** João Pizzolatti (PPR), José Carlos Vieira (PFL), José Fritsch (PT), Paulo Bornhausen (PFL), Paulo Gouvea (PFL). **São Paulo:** Beto Mansur (PPR), Carlos Apolinario (PSDB), Cunha Bueno (PPR), Cunha Lima (PDT), Duílio Pisaneschi (PTB), Edinho Araújo (PMDB), Fausto Martello (PPR), Maluly Netto (PFL), Marquinho Chedid (PSD), Michel Temer (PMDB), Ricardo Izar (PPR), Salvador Zimbaldi (PSDB), Ushitaro Kamia (PSB), Valdemar Costa Neto (PL), Vicente Cascione (PTB), Wagner Salustiano (PPR), Welson Gasparini (SP). **Tocantins:** Antonio Jorge (PPR), Dolores Nunes (PP), Freire Júnior (PMDB), João Ribeiro (PFL), Paulo Mourão (PPR).

PLANEJAMENTO FAMILIAR

Saúde da mulher em debate no Congresso

Em vários espaços do Congresso Nacional a questão da saúde da mulher tem sido debatida. O projeto de lei regulamentando o planejamento familiar (PLC 114/94), que tem como autor principal o Deputado Eduardo Jorge (PT-SP), está sendo apreciado pela Comissão de Justiça do Senado Federal (veja box nesta página), onde tem como relator do Senador Roberto Freire (PPS-PE).

Na Câmara dos Deputados, cinco projetos de lei e uma emenda constitucional (veja matéria na página 5) foram apresentados nesta legislatura tratando da questão do aborto. A Comissão de Seguridade Social e Família já constituiu uma sub-comissão para fiscalizar o PAISM - Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher nos estados, e realizou duas audiências públicas sobre esta temática nos meses de maio e junho. A primeira delas, sobre o programa de direitos reprodutivos da Secretaria de Saúde da Bahia (leia matéria nesta página), e a segunda, em 27 de junho, sobre o próprio PAISM. Esta última contou com a participação de Maria Betânia Ávila, representando o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. Após o recesso parlamentar já está prevista outra audiência pública para tratar do problema do câncer de mama, solicitada pelos Deputados José Pinotti (PMDB-SP) e Marta Suplicy (PT-SP).

Comissão discute Direitos Reprodutivos

No dia 8 de maio, a Comissão de Seguridade Social realizou uma audiência pública com os coordenadores do programa de saúde reprodutiva da Bahia.

A audiência, solicitada pelo deputado Ursicino Queiróz (PFL/BA) contou com a presença do subsecretário de saúde baiano, Ailton Sepúlveda e dos principais responsáveis pelo programa. Críticas e elogios não faltaram. As maiores críticas apontavam a necessidade de um programa deste tipo estar integrado ao PAISM, abrangendo as pessoas que estão fora do ciclo reprodutivo, e garantindo assistência não apenas à contracepção, mas também aos casos de infertilidade. A desconexão com os programas de prevenção à AIDS e outras doenças sexualmente transmissíveis, e a não previsão de tratamento dos casos de aborto legal foram também alvos de crítica.

Os elogios ficaram por conta da iniciativa desenvolvida pela Bahia, que permite o acesso da população, através da rede pública, a vários métodos contraceptivos.

Chega às mãos de Freire PLC do Planejamento Familiar

A Comissão de Assuntos Sociais (CAS) do Senado Federal aprovou o substitutivo do Senador Lúcio Alcântara (PSDB/CE) ao PLC 114/94, que regulamenta o Planejamento Familiar. A matéria seguiu para a Comissão Justiça (CCJ) onde tem como relator o Senador Roberto Freire (PPS-PE).

A seguir, informamos sobre as alterações feitas pelo Senador Lúcio Alcântara, na CAS. Deixamos entre colchetes e em negrito o texto como havia sido aprovado na Câmara. E *em itálico*, as emendas aprovadas na Comissão de Assuntos Sociais. As reticências indicam que não houve alteração naquele item.

Artigo 7º - É **[vedada]** permitida a participação direta ou indireta de empresas **[instituições e organismos internacionais]** ou capitais estrangeiros nas ações e pesquisas de planejamento familiar, **[salvo o disposto em lei e]** desde que autorizada, fiscalizada e controlada pelo órgão de direção nacional do Sistema Único de Saúde.

Artigo 8º - **[É vedada a realização de qualquer experiência]** A realização de experiências com seres humanos no campo da regulação da fecundidade **[salvo o disposto em lei e mediante prévia autorização, fiscalização controle pelo]** somente será permitida se previamente autorizadas, fiscalizadas e controladas pela direção nacional do Sistema Único de Saúde e atendidos os critérios estabelecidos pela Organização Mundial de Saúde.

Artigo 10 - Somente é permitida a

esterilização voluntária nas seguintes condições:

I - em homens e mulheres com capacidade civil plena e maiores de 25 anos de idade ou, pelo menos, com dois filhos vivos, desde que observado o prazo mínimo de sessenta dias entre a manifestação da vontade e o ato cirúrgico, período no qual será propiciado à pessoa acesso a serviço de regulação da fecundidade, incluindo aconselhamento por equipe multidisciplinar, visando desencorajar a esterilização precoce.

II - risco à vida ou à saúde da mulher ou do futuro conceito, testemunhado em relatório escrito e assinado por dois médicos. **[autorizados pelo Conselho Regional de Medicina.]**

Parágrafo 1º -

Parágrafo 2º - É vedada a esterilização cirúrgica em mulher durante os períodos de parto ou aborto. **[salvo o disposto no inciso II deste artigo.]**

Capítulo II - Dos Crimes e das Penalidades

Art. 20 - As instituições a que se refere o artigo anterior sofrerão as seguintes sanções, sem prejuízo das aplicáveis aos agentes do ilícito, aos co-autores ou aos partícipes:

I - se particular a instituição:

a) ...

b)...

II - se pública a instituição, afastamento temporário ou definitivo dos agentes do ilícito, dos gestores e responsáveis, dos cargos ou funções ocupados, sem prejuízo de outras penalidades.

AGENDA

ADULTÉRIO

O Deputado Fernando Gabeira (PV/RJ) e a Deputada Marta Suplicy (PT/SP) são autores do projeto de Lei 120/95. O PL, se aprovado, descriminalizará o adultério - considerado crime pelo artigo 240 do Decreto Lei nº 2.848 de 07.12.40, do Código Penal. A matéria vem sendo apreciada pela Comissão de Justiça, onde tem como relator o Deputado Gerson Peres (PPR-PA).

Emprego Doméstico

Sobre o tema existe um projeto de autoria da senadora Benedita da Silva (PT/RJ), apresentado quando ela ainda era deputada federal. O projeto regulamenta o trabalho doméstico e encontra-se na Comissão de Assuntos Sociais (CAS) do Senado.

O relator da CAS, senador Jonas Pinheiro (PFL/MT), está encarregado de elaborar o parecer sobre as sete emendas de plenário apresentadas por Benedita da Silva, para atender às reivindicações da categoria profissional.

Violência

A Comissão de Relações Exteriores (CRE) da Câmara dos Deputados ratificou, sem nenhuma ressalva, o Projeto de Decreto Legislativo (PDC 95/95) sobre a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher. O projeto, agora será apreciado pela Comissão de Seguridade (CSSF), onde tem como relatora a Deputada Marta Suplicy (PT/SP).

Três projetos sobre União Estável

Sobre a União Estável estão tramitando três projetos. Cada um deles discute o tema de forma diferente.

• O PL 1888/91, que define a união estável, encontra-se em fase final de tramitação. O projeto, de autoria da Deputada Beth Azize (PDT-AM), já foi aprovado na Câmara e no Senado. Atualmente, a Câmara dos Deputados analisa o substitutivo aprovado no Senado. A Comissão de Seguridade já o aprovou, e a Comissão Justiça deverá apreciá-lo após o recesso do Legislativo.

• O mais novo projeto sobre a união estável é o PL 352/95 que trata da conversão da União Estável em casamento. A autora é a Deputada Laura Carneiro (PP/RJ) e a relatora, na Comissão de Justiça, é a Deputada Zulaiê Cobra (PSDB/SP). Nesse projeto, para que a união converta-se em casamento é necessário que os conviventes sejam solteiros, divorciados



Dep. Zulaiê Cobra Ribeiro

ou viúvos, e que comprovem ter pelo menos 5 anos de vida em comum.

• A união estável também é tratada no PL 1815/91, que dispõe sobre a capacidade jurídica da mulher (veja matéria abaixo). Entre as emendas apresentadas pela Deputada Fátima Pelaes (PFL/AP), está a que suprime a obrigatoriedade da convivência por cinco anos para a conversão da união estável em casamento.

Capacidade Civil da Mulher

A capacidade jurídica da mulher é tema do projeto de lei nº 1815/91 (=PLS 377/89), que pretende alterar a Lei de Introdução do Código Civil, e o próprio Código Civil. O projeto do, à época, Senador Fernando Henrique Cardoso (PSDB/SP), tramita na CSSF e tem como relatora a Deputada Rita Camata (PMDB/ES).

Para atender às reivindicações feministas, a Deputada Fátima Pelaes (PFL/AP) apresentou várias emendas à Comissão. As modificações pretendem eliminar as discriminações à mulher no Código, adequando-o aos princípios constitucionais de igualdade, ampliando sua capacidade civil.

Estabilidade da Gestante

Estão tramitando na Câmara dois projetos que dispõem sobre o tema. O PL 1932/91, de autoria do Deputado Paulo Paim (PT/RS), e o PL 52/95 de autoria da Deputada Rita Camata (PMDB/ES).

O primeiro projeto foi desarquivado nesta Legislatura, e garante à gestante a estabilidade desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, conforme prevê a

Constituição (art.10, inciso II, alínea B, do ADCT). Após ter sido apreciado na Comissão de Trabalho - CTASP -, o projeto está na Comissão de Justiça da Câmara, onde aguarda o parecer do Deputado Enio Bacci (PDT/RS).

O segundo projeto - PL 52/95 - prevê a estabilidade desde o início de gravidez até 90 dias após o término da licença gestante. A Deputada Zila Bezerra (PMDB/AC) é a relatora da

matéria na Comissão de Trabalho e apresentou parecer favorável à proposição. O Deputado Sandro Mabel (PMDB/GO) pediu vistas (pedido para analisar o projeto separadamente) e apresentou um voto em separado para garantir a estabilidade nos mesmos moldes do que hoje está assegurado no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). A matéria está em pauta na Comissão.

ARTICULAÇÃO

Fêmea Pequim' 95

Conferência reúne 700 mulheres

No dia 15 de junho, no auditório do Instituto Benett, no Rio de Janeiro, foi aberta a Conferência das Mulheres Brasileiras Rumo à Beijing'95. Mais de 700 mulheres, de 25 dos 26 estados da Federação estavam presentes (somente Tocantins não estava representado).

A Conferência foi o ponto alto de um ano e meio de articulação e discussão do movimento de mulheres brasileiro em preparação à IV Conferência Internacional sobre a Mulher, buscando resgatar e avaliar as nossas trajetórias nos últimos vinte



Shuma Shumacher da Articulação

anos, formular propostas de caráter nacional e traçar estratégias e perspectivas até o próximo milênio.

A Mesa de Abertura da Conferência foi presidida por Hildésia Alves de Medeiros, da Secretaria Executiva, por Shuma Shumacher, que representou a Articulação de Mulheres Brasileiras para Beijing'95; Rosemary Madden, da Coordenação do Foro de ONG's da América Latina e do Caribe; pelo Ministro José Augusto Lindgren, da Divisão das Nações Unidas, do Ministério das Relações Exteriores; por Rosiska Darcy de Oliveira, Presidente do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, por Maria Ricardina Sobrinho, Coordenadora do Fórum Nacional de Organismos Governamentais sobre os Direitos da Mulher; por Lídice da Mata, Prefeita

de Salvador, pela Senadora Emilia Fernandez (PTB-RS), que representou as mulheres no Senado Federal; por Ana Júlia Carepa (PT-PA), Jandira Feghali (PCdoB-RJ) e Martha Suplicy (PT-SP), que representaram a bancada feminina na Câmara dos Deputados e por Arabella Estrela Rota, do UNICEF, representando a ONU que vêm apoiando às mulheres brasileiras neste processo preparatório da IV Conferência Internacional sobre a Mulher.

Muita emoção cercou a apresentação das delegações dos 25 estados, que através de performances discorreram sobre o caminho percorrido desde janeiro 1994 para chegar ali. Brancas, negras, indígenas; rurais e urbanas; heterossexuais e lésbicas, feministas, sindicalistas, militantes do movimento popular e de partidos políticos, cientistas, parlamentares; religiosas e leigas; portadoras de deficiência; e dirigentes de organismos governamentais compunham as delegações. A diversidade do movimento de mulheres e o caráter múltiplo, heterogêneo e plural da Articulação das Mulheres Brasileiras para Beijing'95, reunindo mais de oitocentas organizações neste processo e realizando quase cem eventos preparatórios a esta Conferência em todo o país estavam ali representados.

Durante os 4 dias em que se realizou a Conferência houve dois painéis, um deles contextualizando o processo brasileiro e latino-americano rumo a IV Conferência Internacional sobre a Mulher, que contou com a participação de Wânia Santana (da Secretaria Executiva Nacional) e Rosemary Madden (do Foro de ONG's da América Latina e



Vera Soares sistematizou o documento

do Caribe). O segundo painel, teve como expositoras a Senadora Benedita da Silva (PT-RJ), que abordou o tema Democracia e Cidadania, Sônia Correia, do IBASE, que tratou das Conferências Internacionais e o movimento de Mulheres, e Regina Festa, da USP, que debateu a questão da globalização e do desenvolvimento.

Os esforços da Secretaria Executiva da Articulação, para realizar esta Conferência, e o trabalho incansável de Vera Soares, do Centro de Informação sobre a Mulher (CIM), de São Paulo, para a consolidação e sistematização do Documento de Síntese e Propostas, que serviu de base às nossas discussões, foram homenageados.



Dep. Jandira Feghali na Conferência

Também foi destacado o importante papel que o informativo FÊMEA vem desempenhando neste processo.

Pequim é aqui

Depois da abertura e dos painéis, todas as participantes da Conferência reuniram-se em 15 grupos de trabalho para discutir e formular as nossas propostas frente ao Governo e os Poderes Legislativo e Judiciário, traçar estratégias e perspectivas de atuação para o movimento de mulheres no Brasil, e definir propostas gerais com relação à IV Conferência Mundial sobre a Mulher, seus encaminhamentos e desdobramentos no Brasil. Os resultados dos trabalhos dos grupos foram apresentados em Plenário, para a aprovação da Conferência.

Como bem expressou Vera Soares, do Fórum de Mulheres de São Paulo, na apresentação do Documento de Síntese e Propostas, que serviu de base às nossas discussões no Rio de Janeiro,

“subvertemos tempos e espaços. Para nós Pequim acontece aqui, em cada lugar onde as mulheres se juntam para pensar suas realidades, suas vidas e tecer o futuro. E Pequim acontece lá, na China, também. Para nós o final é tão importante como o processo. Cada parte tem a prioridade do todo. Na virada do milênio, insistimos em declarar que somos movidas a sonhos. Às vezes que anunciam o fim das utopias contrapomos nossa ótica de que é preciso revisita-las, agora mais do que nunca (...).

Queremos estabelecer um compromisso de lutar por uma nova sociedade, por outra organização do Estado, regida pelos princípios da igualdade e da solidariedade humana, em que o exercício do poder seja um serviço e não um privilégio.

O sistema em que estamos imersas dificulta a construção de um novo tempo, de um novo mundo, porque gera as contradições entre os seres humanos e a sociedade, possibilidade da vida e a realidade, e rompe com tecidos que formam laços de ternura, trazendo o desencanto, a violência e outras mazelas sociais. As conseqüentes seqüelas sociais reproduzem a corrente repressora da condição humana.

Queremos contribuir com proposições que definam não só a qualidade de vida, mas principalmente uma consciência do viver, de sermos seres humanos, concebendo nossas diferenças, semelhanças e limites. O que nos exige uma árdua luta por políticas de sobrevivência e condição social feminina de igualdade”.

Declaração Política*

Foi dentro deste espírito que a Conferência aprovou as reivindicações das mulheres brasileiras e aprovou suas propostas, apresentando uma Declaração Política, onde propomos:

- a) um modelo de desenvolvimento que implemente políticas públicas de combate às desigualdades sociais, étnicas e de gênero, com perspectiva de eliminar todas as formas de opressão e violência;
- b) a redistribuição de recursos de maneira equitativa e justa, sem discriminar as mulheres, garantindo a eliminação da miséria e a qualidade de vida;
- c) a garantia de serviços básicos de saúde integral em todas as fases da vida, educação não discriminatória, serviços de creche, transporte e habitação. Queremos serviços básicos que atendam às necessidades e especificidades das mulheres;
- d) a garantia dos direitos reprodutivos das mulheres com a descriminalização do aborto e o seu atendimento em toda a rede de saúde pública;
- e) estabelecer procedimentos para regulamentar a realização das pesquisas em seres humanos, particularmente em tecnologias reprodutivas;
- f) manutenção dos direitos constitucionais e sua regulamentação na legislação ordinária, assegurando-se os direitos previdenciários para todas as trabalhadoras rurais e urbanas;
- g) garantia do direito ao trabalho a todas as mulheres, trabalhadoras rurais e urbanas, com a reforma agrária e o direito à terra, inclusive das populações indígenas, extrativistas e negras remanescentes de quilombos;
- h) promover o combate à violência contra as mulheres, que se expressa em todas as esferas da vida pessoal e pública. Especial atenção deve ser dada no combate ao tráfico de mulheres e menores na prostituição;
- i) garantir o combate à violência racial, que se expressa também na repressão policial, na ação do narcotráfico e no extermínio da população negra;
- j) garantia da democratização dos meios de comunicação, do acesso das mulheres a esses meios e a veiculação de imagens e conteúdos não discriminatórios que mostrem a pluralidade do gênero feminino;
- k) fortalecer a participação das mulheres nos processos e instituições político-decisórias com a finalidade de alcançar o equilíbrio entre os homens e mulheres. Queremos a participação equitativa das mulheres em todas as estruturas de poder, instâncias de decisão e a criação de mecanismos que garantam esta participação.

O Movimento de Mulheres do Brasil exige que o Governo Brasileiro e a Comunidade Internacional reafirmem na IV Conferência Mundial da Mulher as conquistas obtidas na Conferência do Meio Ambiente e Desenvolvimento (1992), a Conferência de Direitos Humanos (1993), a Conferência de População e Desenvolvimento (1994) e a Cúpula de Desenvolvimento Social avançando sobre seus limites e impedindo que posições conservadoras invistam ainda mais contra os direitos das mulheres. Que haja o reconhecimento por parte do governo brasileiro e pela comunidade internacional que qualquer agressão à integridade física e moral das mulheres constitui violência contra os direitos humanos.

(*) As propostas e a Declaração Política aprovadas na Conferência Nacional das Mulheres Brasileiras Rumo à Beijing'95, serão reproduzidas e encaminhadas às organizações de mulheres que estiveram envolvidas neste processo, bem como aos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, e ainda à Comunidade Internacional.

PEQUIM

Homenagem

Reunidas na Plenária de Abertura da Conferência das Mulheres Brasileiras Rumo à Beijing'95 prestamos nossas homenagens póstumas à Dulce Accioly, do Pará, e Lélia Gonzales, do Rio de Janeiro, companheiras feministas que estiveram conosco nesta caminhada. Um vídeo, produzido de todo o coração por Shuma Shum Maher e Cláudia Ferreira emocionou a todas nós. Foi lindo...

Tribuna

A Conferência de Pequim terá uma novidade. O Centro Internacional para Liderança da Mulher organizará, junto com outras entidades estrangeiras, o Tribunal Mundial de Responsabilidades sobre os Direitos da Mulher.

O Tribunal, uma das atividades do Fórum de ONGs, terá cerca de 15 depoimentos onde serão relatadas situações de violação aos direitos da mulher.

Além de expor os casos de constrangimento a que estão submetidas as mulheres, o Tribunal exigirá das Nações Unidas, e de seus Estados Membros, o reconhecimento e a responsabilização ante as violações.

Aos Fóruns Estaduais de Mulheres

Os Fóruns Estaduais de Mulheres que tiverem sugestões, retificações, alterações ou inclusões a fazer no Documento de Síntese dos processos estaduais em preparação à Conferência das Mulheres Brasileiras Rumo à Beijing'95 devem enviá-las a Secretaria Executiva da Articulação até o dia 5 de julho, para que sejam incorporadas ao Documento Final. O endereço para a remessa do material é: Rua das Palmeiras nº 90 - Botafogo, Rio de Janeiro CEP 22270-070.

Saiu o relatório oficial

Já está publicado o Relatório Oficial do governo brasileiro para a IV Conferência Internacional sobre a Mulher. Foi o que anunciou o Ministro José Augusto Lindgren, Chefe da Divisão das Nações Unidas do Itamaraty à Conferência das Mulheres Brasileiras.

O documento, concluído no final do ano passado a partir da colaboração de várias organizações de mulheres - inclusive da Articulação de Mulheres Brasileiras Rumo à Beijing'95 - que participaram de seis seminários

nacionais promovidos pelo Ministério das Relações Exteriores, há muito vinha sendo esperado.

Quem tiver interesse em receber um exemplar deve solicitar a remessa à Diplomata Marcela Nicodemus, Secretária Executiva do Comitê Nacional Preparatório a IV Conferência Internacional sobre a Mulher - Esplanada dos Ministérios, Ministério das Relações Exteriores, Anexo do Palácio do Itamaraty, 2º andar, Brasília, DF - CEP 70170-900.

ONU fecha acordo sobre Fórum



Um acordo entre as Nações Unidas e o governo Chinês assegurou a realização da reunião do

Fórum Mundial de ONG's sobre a Mulher, em Pequim.

Depois de um período crítico, onde pensou-se inclusive em cancelar a realização da "conferência paralela" na China, dada a absoluta falta de condições de trabalho do Fórum de ONG's junto à Conferência Oficial (por causa da distância de 50 km entre uma e outra reunião), a inexistência de hospedagem para as 36 mil mulheres

inscristas neste Fórum, e as ameaças do governo chinês de não conceder vistos de entrada no país a algumas organizações de mulheres, chegou-se a um acordo que contempla parcialmente as exigências do Fórum de ONG's.

O acordo garante visto de entrada e alojamento às 36 mil inscristas, mantém as reuniões do Fórum em Huairou e assegura um espaço satélite, mais próximo da Conferência Oficial, onde funcionarão os Caucos (grupos de pressão) das mulheres frente às delegações oficiais. A partir de agora, o Fórum Mundial de ONG's deverá proceder o credenciamento das organizações e enviar a confirmação para as inscristas.

Urgente:
Hospedagem em Beijing

Todas as pessoas inscristas para o Fórum de ONG's sobre a Mulher, em Beijing'95, devem preencher um novo formulário para reserva de hotel, e enviá-lo até 5 de julho ao Comitê Organizador da Conferência, em Beijing, endereçado para China Organizing Committee (COC), Fourth World Conference on Women, Room 1005, nº 15 Jianguomen Nei Street / Beijing 100730 / People's Republic of China / Tel: (8610) 522-5364 e 522-5364 / e fax (8610) 522-5326 e 5225329.

Os formulários enviados

anteriormente não tem mais valor. A mudança de procedimento deve-se à transferência do local do Fórum de ONG's para Houairou. A correspondência do Fórum de ONG's com maiores esclarecimentos e o novo formulário podem ser obtidos junto ao próprio COC ou ao Fórum de Mulheres do seu estado. O endereço e telefone de cada Fórum Estadual foi publicado no FÊMEA nº 21 e atualizado no **boletim Beijing'95**, divulgado em maio último pela Secretaria Executiva Nacional da Articulação de Mulheres Brasileiras.

ARTIGO

Rumo à Beijing passando pelo Parlatino

* Marta Suplicy

As parlamentares brasileiras que participaram, em março último da reunião preparatória, em Nova Iorque, para a IV Conferência Mundial das Mulheres a ser realizada em Beijing, sentiam falta de uma maior articulação entre elas próprias e entre suas colegas latino-americanas e do Caribe. Esta falta de entrosamento e desconhecimento do que ocorria nos países irmãos nas questões concernentes à mulher no âmbito legislativo, mostrou a necessidade de uma troca maior de experiências e articulações para este tipo de representação em Beijing.

Eu já havia participado do Fórum de Parlamentares que antecedeu a reunião mundial para População e Desenvolvimento na Dinamarca, tendo feito esta mesma observação. A América Latina, das organizações parlamentares internacionais, era a mais desarticulada nas suas propostas e posições. Não que não as tivéssemos. O problema é que enquanto os europeus, asiáticos e africanos haviam tido encontros preparatórios e, nós, os latinos e caribenhos nos conhecíamos aquela manhã. Assim não dá. Pouco pudemos influir no documento final, que, aliás, já chegou rascunhado pelos grupos asiático e africanos. Não queremos a repetição desta situação em Beijing. A forma para enfrentar este encontro com maior entrosamento e, conseqüentemente força, é o reconhecimento mútuo, união e proposta concreta do nosso continente. A partir desta constatação resolvemos, com representantes do Parlamento do México e do Chile, tentar articular uma reunião preparatória. O Brasil conseguiu, através do apoio do Parlatino, as melhores condições para a realização do encontro que ocorrerá nos dias 28 e 29 de julho.

A Comissão de Mulheres do

Parlatino elaborou um documento, em maio último, na Guatemala, que as parlamentares brasileiras estão agora analisando. Neste documento não está incorporado o Programa de Acción Regional para las Mujeres da América Latina y el Caribe, 1995-2000. Temos que aproveitar este excelente material e incluí-lo nas respostas das parlamentares brasileiras para a discussão na próxima reunião.

Um encontro a ser realizado na sede do Parlatino, em São Paulo, com suas representantes da Comissão de Mulheres aberto às parlamentares brasileiras (deputadas estaduais e vereadoras, inclusive) e com um convite para cada país enviar uma parlamentar, servirá para, além de nos unir numa proposta forte, criar uma troca de experiências legislativa frente à questão feminina. O Brasil é um país com uma legislação avançada nesta área, que pode contribuir bastante para sugestão de medidas para emancipação da mulher, assim como experiências bem sucedidas nos países vizinhos podem nos influenciar. A exemplo, citamos o projeto de assédio sexual, que foi apresentado pela deputada Maria Luíza Fontenele e estava reaquivoado e que reapresentei. Este projeto foi baseado em proposta levantada pela feminista Dr.ª Silvia Pimentel, a partir de projeto existente na Costa Rica e em tramitação na Colômbia e no Peru.

As parlamentares interes-



ARQUIVO CFEMEA

Deputada Marta Suplicy

sadas nas questões da mulher têm que participar das Conferências para se instrumentarem e atuarem com maior eficiência.

O governo brasileiro vem assinando desde Nairóbi (85) acordos importantes para acelerar a equidade entre os gêneros e a total integração das mulheres no processo de desenvolvimento. Foi assim também na Conferência do Cairo. Entretanto, por estes acordos terem tido pouca repercussão no Congresso, pelas parlamentares não terem informação e, às vezes, pouco interesse, os governantes, sucessivamente, pouco têm feito para cumprir as metas objetivadas. Vamos ver se agora muda. Afinal, há anos tentamos diminuir o fosso que separa a mulher do homem. Já existe uma sensibilização mundial, consciência governamental, mãos à obra!

* Marta Suplicy - Deputada Federal (PT/SP)
membro da Comissão de Mulheres do Parlatino

Marta Suplicy no Parlatino

A deputada do PT paulista, Marta Suplicy, foi indicada como membro titular da Comissão da Mulher no Parlamento Latino-Americano. O cargo, confirmado pelo presidente do grupo brasileiro no Parlatino, deputado Ney Lopes, facilitará as atividades da deputada, que está bastante envolvida com a preparação da Conferência Internacional sobre a Mulher - Pequim'95 junto às parlamentares da América Latina.

A deputada Fátima Pelaes (PFL/AP), confirmada no seu segundo mandato, será a companheira de Marta Suplicy. Ambas defendem a criação de um espaço, durante a IV Conferência Mundial sobre a Mulher, para o encontro de todas as representantes do Poder Legislativo. Afinal, a reunião dará a oportunidade de se avaliar atrasos e avanços de cada país.

Confirmada a indicação, a deputada paulista aguarda apenas as finalizações burocráticas. O secretário das Comissões Permanentes do Parlatino, Luis Rubio, deverá confirmar o recebimento da comunicação brasileira para que as deputadas assumam as vagas, o que espera-se, ocorra em breve.

ACONTECENDO

América Latina rumo à Beijing

Representantes de todos os países da América Latina e do Caribe deverão estar participando, nos próximos dias 3 e 4 de julho no Chile de uma reunião ampliada da mesa diretora da VI Conferência Regional da Mulher, promovida pela CEPAL - Comissão Econômica para América Latina e o Caribe.

A reunião foi solicitada por diversos países que consideraram importante a América Latina e o Caribe consensuar uma posição frente à IV Conferência Mundial sobre a Mulher. O objetivo é analisar o Programa de Ação Regional para

as Mulheres, a luz do draft (rascunho) da Plataforma de Ação Mundial; finalizar os preparativos regionais e nacionais para Beijing '95, e organizar as tarefas da Mesa Diretora para o acompanhamento do Programa de Ação Regional das Mulheres da América Latina e do Caribe, 1995-2001, depois da Conferência de Beijing.

Simultaneamente, a Coordenação do Foro de ONG's da América Latina e do Caribe estará reunida, discutindo os encaminhamentos e estratégias do movimento de mulheres.

Feminino e Masculino na Justiça



ARQUIVO CFEMEA

Discutir feminino e masculino na Justiça, sua igualdade e diferença, é o desafio aceito por Themis - Assessoria Jurídica e Estudos de Gênero. Num seminário, que se realizará de 5 a 7 de julho, em Porto Alegre, pretende-se

descortinar o mito da neutralidade do Direito no tratar de homens e mulheres e seus conflitos relacionais. Partindo da idéia de que homens e mulheres são construções da cultura e não destinos biológicos, e de que o direito não pode ser dissociados de fenômenos culturais, juízes(as), professores(as) de direito, feministas e pesquisadores(as) estarão juntos debatendo este tema tão empolgante, no Auditório da Assembléia Legislativa Gaúcha. Quem tiver interesse em participar ou conhecer os resultados do Seminário deve entrar em contato com: Themis, Rua dos Andradas, 1137, conjunto 2203, Telefone (051) 224-3275 ou 224-3190, Porto Alegre, RS.

Ligadas na Alternex

Desde o dia 19 de junho o CFEMEA está ligado na ALTERNEX. O endereço Internet, para quem desejar entrar contato conosco é o seguinte: Cfemea @ ax. ibase. org. br.

Donna Dulce

É com imensa tristeza que informamos às companheiras a morte de D. Dulce de Accioly, falecida no dia 10 de maio, em Belém do Pará. Não é apenas o Moprom, o Movimento de mulheres de Belém e o Conselho Municipal da Mulher que ficaram órfãos com a sua perda, e sim todo o movimento de mulheres.

D. Dulce completou 82 anos no dia 8 de maio e todos eles dedicados a um ideal de solidariedade e de participação ativa para melhorar a vida das mulheres.

D. Dulce inesquecível em seus ensinamentos e bom humor - sempre! Lembrar episódios e falas daria um FEMEA de 82 páginas. Existe, entretanto, uma passagem que gostaríamos de compartilhar com as companheiras. Em uma reunião, uma mulher pergunta a D. Dulce: - Sabe, eu não sei se sou feminista, Como sei se sou feminista? A resposta veio primorosa: - Minha filha, você pensa pela sua cabeça? Você se arruma e se enfeita para você? Sim? Então, você é uma feminista. Quem pensa pela própria cabeça é uma feminista.

Ah, D. Dulce que saudades vamos ter da senhora... Com a sua vitalidade e energia, jamais imaginaríamos não estar juntas no Rio e em Pequim. Os encontros das mulheres não serão mais os mesmos. Vamos ter que arrumar outro jeito para ver a cara de espanto das autoridades. Lembra quando a senhora levantava e colocava - de mansinho, a mesma coisa que aquelas "loucas" das mulheres estavam dizendo? A cara deles dizia: o que esta senhora está fazendo no meio "destas" mulheres?!? Quantas risadas dávamos depois.

E com riso e alegria lhe informamos que continuaremos, sem medo, a luta das mulheres. Desculpe o Dona Dulce, e não o somente Dulce como a senhora sempre reivindicava, mas é o hábito... Um dia, esperamos não tão breve, estaremos juntas novamente. Por enquanto, olhe por nós feministas. Que o espírito idealista, de sonhadora, de luta, tolerância, bondade e alegria sirva de exemplo para todas nós vivermos mais felizes.



O CFEMEA, em acordo com o Geledés - Instituto da Mulher Negra, resolveu dar uma cobertura mais

ampla à Conferência de Mulheres Brasileiras e, por este motivo, não publicamos nesta edição a seção **Mulher Negra - da informação à ação**. No próximo número ela estará de volta.

CFEMEA - Centro Feminista de Estudos e Assessoria
SCN Qd. 06 Bl. A S/602 - Ed. Vênus 3000
70718-900 - Brasília - DF

IMPRESSO