

# A BALANÇA DE EFA: UMA ANÁLISE QUANTITATIVA DE RAÇA E GÊNERO SOBRE A INSERÇÃO DE NEGROS E NEGRAS NO MAGISTÉRIO SUPERIOR DA UFBA (2016-2017)

---

Ângela Ernestina Cardoso de Brito<sup>1</sup>

**Resumo:** O trabalho analisa a entrada de homens e mulheres dos distintos segmentos raciais nas cátedras do ensino superior, por meio de concurso público, na UFBA. Para a análise dos dados quantitativos utilizamos o índice de paridade racial (IPR) e o índice de paridade de gênero (IPG). O artigo apresenta resultados das áreas de conhecimento I e II da UFBA, envolvendo um total de 1.252 professores(as) participantes. Desse total, 1.016 são professores(as) brancos(as) e apenas 236 professores(as) negros(as). O estudo revela a presença pontual e inexpressiva de homens e mulheres negros(as) na docência do ensino superior da UFBA.

**Palavras chaves:** professores negros; ensino superior; raça; gênero.

**Abstract:** The paper analyzes the entry of men and women of the different racial segments into the chairs of higher education, through a public competition, at the UFBA. The indicator used for analysis of the quantitative data was the racial parity index (IPR) and the gender parity index (IPG). The article presents results from the areas of knowledge I and II of UFBA. In a total of 1,252 participating professors, of this phase of the research, 1,016 are White professors and only 236 Black professors. The studies highlight the punctual and inexpressive presence of Black men and women in UFBA's teaching of higher education.

**Keywords:** black teachers; higher education; race; genre.

## Introdução

A realização dessa pesquisa foi motivada pela leitura do artigo “Doutoras professoras negras, o que nos dizem os indicadores oficiais”, no qual sua autora, Joselina da Silva (2010), manifestou sua indignação diante de um estudo

---

<sup>1</sup> Doutora em Política Social. Professora Adjunta do curso de Serviço Social da Universidade Federal da Bahia. E-mail: angela.ernestina@ufba.br.

realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), denominado “Mulher na Educação Brasileira Superior Brasileira, 1991 –2005”, que apresenta dados importantes sobre a educação universitária no Brasil, mas desconsidera a variável “raça”. Silva (2010) salienta a necessidade de produção de investigações científicas que levem em conta a intersecção entre gênero e raça no ingresso de professores e professoras negros (as) nas cátedras do ensino superior<sup>2</sup>.

Lamentavelmente, ainda não dispomos de estudos que apresentem indicadores substanciais, que considerem a intersecção entre gênero e a condição racial sobre o ingresso e a situação de professores (as) negros (as) admitidos por meio de concurso público no ensino superior brasileiro.

Estudos realizados por Barroso e Mello (1975) e Rosemberg (1983; 1994) assinalaram o crescimento da participação das mulheres brancas no ensino entre 1956 e 1971. Embora as autoras tenham avançado na produção de conhecimento sobre o progresso educacional no campo do gênero, no que diz respeito às questões relativas à inserção da mulher no ensino superior, infelizmente, deixaram de abordar essa mesma temática desde o ponto de vista racial. Passos (1997), em pesquisa semelhante à nossa, realizou um estudo sobre o acesso de estudantes ao ensino superior na Universidade Federal da Bahianos anos de 1974 a 1994, mas também sem o recorte racial. Posteriormente, em 2007, o INEP publicou o estudo “A mulher na educação superior Brasileira: 1991-2005”, estudo amplo e minucioso sobre o acesso no ensino superior, mas que igualmente não incluiu a variável raça na análise.

Uma mudança nesse quadro teve início na década de 2000. Nela, Queiroz (2006) realizou um estudo pioneiro, onde retrata a inserção de discentes brancos e negros nas carreiras de graduação da UFBA. Já Pinto (2007) apresentou trabalho, por meio de dados quantitativos, referentes ao perfil racial e de sexo dos cursos de mestrado da Universidade Federal Fluminense (UFF), no período 2004-2006. O estudo concluiu que as mulheres negras, considerando-se as pretas e pardas, “desfrutam pouco das vantagens conquistadas pelas mulheres brancas” (PINTO: 2007, p. 23). Silva (2010), por sua vez, analisando estudo

2 Agradecimentos à professora Delcele Mascarenhas Queiroz que, por meio de conversas, incentivou, opinou, sugeriu e contribuiu no desenvolvimento da pesquisa de campo.

realizado na base Sinaes destaca que “tínhamos até o ano de 2005 um total de 63.234 doutores (mulheres e homens) atuantes na educação universitária (...) o grupo composto por mulheres negras era de apenas 251.” (SILVA, 2010, p.23). Na década em curso, Brito (2015), em trabalho qualitativo sobre a inserção das mulheres negras no ensino superior da Unimontes – MG, destacou que estas estão submetidas a discursos preconceituosos camuflados no interior da universidade. As experiências das professoras negras daquela universidade mostram que, por mais que as professoras brancas estejam em desvantagem em relação aos professores brancos, não deixam de aproveitar dos privilégios da branquitude para subjugar, humilhar e ofender as professoras negras em diferentes situações, na maioria das vezes publicamente.

No Brasil, inexistem pesquisas integradas sobre gênero e raça que destaquem a entrada dos (as) negros (as) no ensino superior, na posição de docentes, por meio de concurso público. A inexistência de estudos sobre raça e gênero mostra que as experiências de vida das mulheres negras não são levadas em consideração. “Uma consequência disso é a falta de estudos teóricos ou empíricos sobre como o privilégio de “ser branca” opera nas vidas de mulheres brancas no Brasil” (Caldwell, 2000, p.95). Além disso, admite (Caldwell, 2000. p.96), (...) “a ausência da raça na maioria dos estudos sobre mulheres brasileiras parece ter refletido o posicionamento e as prioridades de pesquisadoras brancas.”

Luiza Bairros, Beatriz Nascimento, Lélia Gonzalez, Sueli Carneiro, Jurema Werneck, Matilde Ribeiro, entre outras pesquisadoras sempre presentes e atuantes nas denúncias, reflexões e aprofundamento dos debates sobre a importância da intersecção entre gênero e o pertencimento racial, apontam que racismo e sexismo devem ser trabalhados juntos. Bairros (2000) enfatizava a importância da produção de pesquisas que tenham como foco a discussão sobre a questão racial e de gênero, denunciando que as mulheres negras sofrem as consequências do efeito do racismo e das desigualdades no seu cotidiano (Bairros, 2000). Seguindo a perspectiva dessa autora, esse artigo apresenta dados parciais de um estudo de duas áreas de conhecimento da UFBA, que envolveu um total de 1.252 professores (as) participantes. Dessa fase da pesquisa, 1.016 são professores(as) brancos(as) e apenas 236 professores(as) negros(as), 18,85%,

considerando pardos e pretos.<sup>3</sup>

Para a coleta de dados consultamos sites da Superintendência de Administração Acadêmica (SUPAC), da Pró-Reitoria de Desenvolvimento de Pessoas (PRODEP/PROPLAN), do Sistema Integrado de Pessoal (SIP) da UFBA e acessamos o currículo lattes dos (as) professores (as). Utilizamos a técnica de snowball (*snowballsampling*). Realizamos contatos telefônicos, envio de e-mails e visitas sistematizadas às coordenações e chefias de todas as carreiras nas 2 áreas de conhecimento investigadas.

A pesquisa de campo<sup>4</sup> objetivou a classificação racial dos (as) professores (as). O procedimento inicial foi a realização de conversas informais com porteiros das unidades, professores(as), estudantes e funcionários (as) dos departamentos, professores (as) próximos (as) e alunos (as) das carreiras. As alunas pesquisadoras/bolsistas<sup>5</sup>, que foram previamente treinadas, apresentavam a lista com os nomes dos professores (as)<sup>6</sup> aos respondentes, junto com uma tabela com as classificações utilizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>7</sup>, para que o/a participante apontasse, por meio da heteroclassificação, sua opinião sobre o professor (a) indicado(a). A heteroclassificação foi efetuada por uma pessoa próxima ao sujeito classificado.

A partir da heteroclassificação dos (das) professores (as) como pardos (as) ou pretos (as)<sup>8</sup> iniciou-se a pesquisa documental, através de análise nos currículos lattes, para conhecer as suas trajetórias. Com o cruzamento das informações das listas produzidas, sistematizaram-se os dados por meio de tabela com critérios baseados em sexo, raça/etnia, área de conhecimento e curso. A intenção foi mapear os (as) docentes negras e negros nas carreiras.

3 A pesquisa apresentada contou com a participação de 2143 docentes da Universidade Federal da Bahia (UFBA), em 6 áreas do conhecimento, 30 unidades, 72 departamentos e um total de 146 não respostas. Trata-se de pesquisa quantitativa e exploratória e documental. Em 2017, na segunda fase, foram incluídas todas as 6 áreas de conhecimento da UFBA. A UFBA esta dividida em 6 áreas de Conhecimento sendo elas: Área I, Área II, Área III, Área IV, Área V e Área VI.

4 Foi registrado em diário toda a pesquisa de campo, todas as visitas, as conversas significativas, as impressões.

5 Participaram da 1ª fase 3 bolsistas e da 2ª fase 11 bolsistas, vinculados ao Programa Permanecer, à SANKOFA, ao PIBIC e aos Projetos Especiais /UFBA/2016-2017..

6 As listas com nomes dos professores efetivos foram fornecidas pela PRODEP e atualizada pelo Chefe de departamento ou coordenador dos cursos.

7 Mesmo considerando a existência de ampla discussão sobre se esse método de identificação seria adequado ao Brasil, utilizou-se o sistema de classificação empregado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): branca, preta, parda, amarela e indígena, para identificar grupos raciais.

8 Adotamos o conceito de raça conforme Guimarães (2002), para quem raça é uma categoria nativa, socialmente constituída.

Os professores heteroclassificados (as) foram contatados (as) para que informassem a autodeclaração, utilizando-se as mesmas categorias do IBGE. Todos os professores do quadro permanente da Universidade heteroclassificados(as) como pretos(as) e pardos(as) foram abordados para se autodeclararem, com exceção dos estrangeiros, indígenas, amarelos, aqueles (as) que estavam em licença médica ou em afastamento para qualificação docente ou ainda os (as) que não quiseram se autodeclarar.

Osório (2003), em seu estudo intitulado “O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE” explica que existem basicamente três métodos de identificação racial e suas variantes. O primeiro é a auto atribuição de pertença, no qual o próprio sujeito da classificação escolhe o grupo do qual se considera membro. O segundo é a heteroatribuição ou heteroclassificação de pertença, no qual outra pessoa define o grupo do sujeito. O terceiro método é a identificação de grandes grupos populacionais dos quais provieram os ascendentes próximos por meio de técnicas biológicas, como a análise do DNA.

O autor alerta para a impossibilidade de garantir congruência entre as classificações dos sujeitos obtidas mediante a aplicação desses métodos. “Todavia, é razoável esperar convergência quando os sujeitos da classificação se apresentarem de forma próxima ao estereótipo de um grupo, e o contrário se forem indivíduos na fronteira entre dois grupos” (Osório, 2003, p.10). No sistema classificatório do IBGE, são empregados simultaneamente os métodos da auto atribuição e da heteroatribuição de pertença.

Posteriormente ao exaustivo trabalho de campo realizado entre 2016 e 2017, os dados foram quantificados<sup>9</sup>, o que envolveu: a organização da base de dados de todos os professores da Universidade Federal da Bahia no programa Excel; a verificação da qualidade dos dados coletados; a sistematização através do Software Estatístico R; a realização de análises descritivas multivariadas por curso, unidade e *campus*; e a comparação da distribuição racial dos professores.

O indicador utilizado para análise dos dados quantitativos foi o índice de paridade racial (IPR) e o índice de paridade de gênero (IPG). O IPR é um

---

9 Os dados foram quantificados por Anderson Ara, professor, do curso de estatística da UFBA e coordenador do Laboratório de Estatística e Datascience – LED. <http://www.led.ufba.br>

indicador construído pela Fundação Carlos Chagas para medir a distância entre negros e brancos para qualquer valor numérico<sup>10</sup>. O IPG é utilizado pela Unesco nos relatórios de monitoramento global “Educação para Todos”. Assim, o IPR foi espelhado no IPG. Um IPR de valor 1 indica a paridade entre negros e brancos; um IPR entre 0 a 1, uma disparidade a favor dos brancos, um IPR maior do que 1, uma disparidade a favor dos negros (Fundação Carlos Chagas, 2016). Um IPG com valor 1 indica paridade entre os sexos; um IPG que varia de 0 a 1 significa uma disparidade em favor dos homens; um IPG maior do que 1 indica disparidade em favor das mulheres. Aceitam-se valores entre 0,95 a 1,05 como *intervalo de confiança*. Desta forma, qualquer indicador menor do que 0,95 representa uma desigualdade para mulheres e qualquer indicador maior do que 1,05, uma vantagem para as mulheres. (UNESCO 2003/2004, p. 386). Abaixo, segue a apresentação dos dados coletados.

### **Intersecções de Sexo e Raça e o Acesso à Docência no Ensino Superior na UFBA**

A área 1 é constituída pelos cursos de Arquitetura e Urbanismo, Arquitetura e Urbanismo – Noturno, Engenharia Civil, Engenharia da Computação, Engenharia de Agrimensura e Cartográfica, Engenharia de Controle e Automação de Processo, Engenharia de Minas, Engenharia de Produção, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica, Engenharia Química, Engenharia Sanitária e Ambiental, Ciência da Computação, Estatística, Física (Licenciatura) – Noturno, Física (Licenciatura e Bacharelado), Geofísica, Geografia (Licenciatura e Bacharelado.), Geografia (Licenciatura) – Noturno, Geologia, Licenciatura em Computação – Noturno, Matemática (Licenciatura e Bacharelado), Matemática (Licenciatura) – Noturno, Oceanografia, Química (Licenciatura e Bacharelado. e Química Industrial) e Sistemas de Informação (Bacharelado).

---

10 “Uma crítica pertinente para o uso do índice de Paridade Racial é que, ao contrário do sexo, que se apresenta como uma polaridade entre masculino e feminino ou homem e mulher, a variável cor/raça, apenas considerando as possibilidades de respostas definida pelo IBGE, apresenta cinco opções de escolha (branco, preto, amarelo, pardo e indígena). Porém, a participação dos amarelos na população geral, segundo o Censo 2010, é de 1,1% e dos indígenas, 0,7%, totalizado apenas 1,8% da população, enquanto os brancos representam 47,5% e pretos e pardos é de 50,9% (tabela 4). Assim, a possibilidade de se usar um indicador que mensure a desigualdade entre os negros e os brancos, desconsiderando-se na sua constituição os amarelos e indígenas pode servir para ressaltar a distância entre os grupos (brancos e negros) para diferentes variáveis. O Índice de Paridade Racial, assim constituído, em vez de trabalhar com dois valores (números ou porcentagens em separado para os grupos de negros e brancos), sintetiza a distância entre os grupos em um único indicador”. (Fundação Carlos Chagas, 2016)



**Tabela 5.** Distribuição Geral de professores por sexo, cor/raça / Instituto de Geociências- IGEO- Área 1

Unidade	Departamento	Masculino				Feminino				Geral			
		Branco	Pardo	Preto	Total	Branca	Parda	Preta	Total	Total	IPG	IPR	NR
Instituto de Geociências	Departamento de Geografia	9 (40,91%)	3 (13,64%)	1 (4,55%)	13	9 (40,91%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	9	22	0,69	0,22	0
Instituto de Geociências	Departamento de Oceanografia	13 (72,22%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	13	5 (27,78%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	5	18	0,38	0,00	0
Instituto de Geociências	Departamento de Geofísica	11 (61,11%)	2 (11,11%)	1 (5,56%)	14	4 (22,22%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4	18	0,29	0,20	0
Instituto de Geociências	Departamento de Geologia	9 (47,37%)	0 (0,00%)	4 (21,05%)	13	4 (21,05%)	2 (10,53%)	0 (0,00%)	6	19	0,46	0,46	0

Fonte: Elaboração Própria (2017).

**Tabela 6.** Distribuição Geral de professores/ Escola politécnica e Faculdade de arquitetura - Área 1

Unidade	Departamento	Masculino				Feminino				Geral			
		Branco	Pardo	Preto	Total	Branca	Parda	Preta	Total	Total	IPG	IPR	NR
Escola Politécnica	Departamento de Engenharia Elétrica	18 (58,06%)	7 (22,58%)	2 (6,45%)	27	3 (9,68%)	1 (3,23%)	0 (0,00%)	4	31	0,15	0,48	0
Escola Politécnica	Departamento de Ciência e Tecnologia Dos Materiais	14 (58,33%)	6 (25,00%)	0 (0,00%)	20	4 (16,67%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4	24	0,20	0,33	1
Escola Politécnica	Departamento de Construção e Estruturas	10 (62,50%)	1 (6,25%)	1 (6,25%)	12	4 (25,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4	16	0,33	0,14	1
Escola Politécnica	Departamento de Engenharia Ambiental	9 (47,06%)	1 (6,88%)	0 (0,00%)	9	6 (35,29%)	2 (11,76%)	0 (0,00%)	8	17	0,89	0,21	1
Escola Politécnica	Departamento de Engenharia de Transportes e Geodésia	10 (40,00%)	5 (20,00%)	1 (4,00%)	16	7 (28,00%)	2 (8,00%)	0 (0,00%)	9	25	0,56	0,47	3
Escola Politécnica	Departamento de Engenharia Mecânica	14 (63,64%)	5 (22,73%)	1 (4,55%)	20	2 (9,09%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	2	22	0,10	0,38	2
Escola Politécnica	Departamento de Engenharia Química	11 (45,83%)	6 (25,00%)	1 (4,17%)	18	5 (20,83%)	1 (4,17%)	0 (0,00%)	6	24	0,33	0,50	1
Faculdade de Arquitetura	Coordenação Acadêmica – Arquitetura	34 (36,56%)	7 (7,53%)	2 (2,15%)	43	39 (41,94%)	8 (8,60%)	3 (3,23%)	50	93	1,16	0,27	2

Fonte: Elaboração Própria (2017).

**Tabela 7.** Distribuição Geral de professores - Área I

Área	Masculino				Feminino				Geral			
	Branco	Pardo	Preto	Total IPR	Branca	Parda	Preta	Total IPR	Total	IPG	IPR	NR
Área I	291 (50,52%)	60 (10,42%)	30 (5,21%)	381 0,31	160 (27,78%)	26 (4,51%)	9 (1,56%)	195 0,22	576	0,51	0,28	16

Fonte: Elaboração Própria (2017).

Na tabela 1, na distribuição geral dos professores por departamento, os menores IPGs encontram-se nos cursos de Engenharia Mecânica (0,10) e Engenharia Elétrica (0,15). Os maiores IPGs estão nos Departamentos de Química Analítica (1,83) e de estatística (1,62) e na Faculdade de Arquitetura (1,16). O IPR é menor que 1 em todos os departamentos, sendo que os maiores IPRs estão nos Departamentos de Química Geral Inorgânica e Química Analítica. Já os menores IPRs estão nos Departamentos de Oceanografia (0,0), Físico-Química (0,09) e Física Geral (0,12).

Nos departamentos de Ciência e Tecnologia dos Materiais, Construção e Estruturas, Engenharia Mecânica, Física da Terra e do Meio Ambiente, Geografia, Oceanografia, Geofísica, Físico Química e Química Orgânica não há mulheres negras. Já os departamentos de Engenharia Elétrica, Engenharia Química, Física Geral, há 1 mulher parda e nenhuma preta. Nos departamentos de Engenharia Ambiental, Engenharia de Transporte



e Geodésia, Geologia, Ciência da Computação e Estatística há penas 2 mulheres pardas e nenhuma mulher preta.

Na tabela 2 observa-se que praticamente em todos os departamentos das engenharias, à exceção da Engenharia Ambiental onde o número de mulheres pardas supera o número de mulheres brancas e na Arquitetura, onde as brancas superaram pardas e pretas, os homens brancos estão em vantagem em relação aos demais. Em alguns poucos departamentos como o de Ciência e Tecnologia dos Materiais, responsável pelo ensino de aulas de diversas disciplinas de materiais (elétricos, mecânicos, químicos e de construção); Departamento de Engenharia Mecânica: Cursos de Engenharia Mecânica e Engenharia de Produção; Departamento de Engenharia Química: Cursos de Engenharia Química e Engenharia de Controle e Automação de Processo; e Departamento de Física do Estado Sólido, o número de homens negros supera o de mulheres brancas. Nos exemplos citados, embora o número de homens negros supere o das mulheres brancas, o IPR continua muito baixo em relação ao total de brancos e brancas. O menor IPR (0,14), visível na tabela 2, encontra-se nas Engenharias de Construção e Estruturas, onde há cinco brancos para cada negro, eo menor IPG (0,10) encontra-se na Engenharia Mecânica.

Esses dados corroboramos achados dos estudos pioneiros realizados por Queiroz (1999; 2001) sobre o acesso dos estudantes na UFBA que apontam que “Engenharia Mecânica, Engenharia de Minas e Engenharia Elétrica são as carreiras dessa área em que as mulheres estão menos representadas.” (QUEIROZ, 2001, p. 181). Já a nossa pesquisa indica que a inserção de negros e negras na docência da UFBA na maioria das carreiras da área 1 é residual e que tal área continua um território cativo dos homens brancos, embora a participação das mulheres brancas tenha avançado.

Se a participação das mulheres brancas nas engenharias ainda é muito baixa, pode-se afirmar que a participação dos professores e professoras negros(as) é irrisória. Observa-se na tabela 2, na distribuição por sexo, que nas engenharias o maior IPG encontra-se no curso de Engenharia Ambiental (0,89), o que corresponde a quase uma mulher para cada homem. No mesmo curso, o IPR

continua desproporcional (0,21), com aproximadamente três brancos(as) para cada negro (a). No que se refere à distribuição por sexo, ainda com base na tabela 2, os homens brancos perdem para as mulheres brancas somente nos cursos/departamentos de Arquitetura, Estatística, Físico-Química e Química Analítica. Nos Departamentos de Química Geral Inorgânica e Geografia o número de mulheres brancas é igual ao de homens brancos. Isso significa que “(...) profissões como a da Engenharia mantêm-se fechadas ao sexo feminino, certamente pelo poder que encerram, pelos preconceitos que continuam aderidos ao imaginário.” (PASSOS, 1997, p. 122).<sup>11</sup>

Na tabela 3, onde se vê a distribuição geral por escola e instituto, com exceção da Faculdade de Arquitetura, o IPG e o IPR encontra-se sempre abaixo de 1. Contrapondo com a tabela 5 e considerando os departamentos individualmente, o percentual de mulheres brancas em comparação com o de homens brancos decresce em todas as carreiras, com exceção do curso de Geologia (21,05%). Praticamente não existem mulheres negras no IGEO, como se vê na tabela 5, excetuando o Departamento de Geologia, com apenas 2 mulheres pardas. No Departamento de Geofísica, por exemplo, é importante ressaltar, que não existe presença de homens negros ou de mulheres negras. Esses dados confirmam achados anteriores de Queiroz (2001), que diz que “Se essa é uma área pouco permeável à presença feminina, para as mulheres pretas ela é ainda mais fechada. Em duas carreiras da área elas estão ausentes – Geofísica e Engenharia Mecânica” (QUEIROZ, 2001.p.7). A exclusividade dos brancos na inserção da graduação reflete na entrada de negros na docência do ensino superior.

Na tabela 3, na proporção geral, concentra-se novamente número significativo de professores brancos e professoras brancas. Na Escola Politécnica, ou seja, nas engenharias, de um total de 159 professores, 53,40% são homens brancos e 19,50% são mulheres brancas. No que se refere às mulheres pardas há um percentual muito baixo (3,77%) e nenhuma mulher preta. O mesmo acontece no Instituto de Matemática e Estatística, na Arquitetura e na Química.

No Departamento de Geociências, vide a tabela 5, de 77 docentes, 54,55% são homens brancos, 28,57% são mulheres brancas, 6,49% são homens pardos,

<sup>11</sup> O importante estudo de Passos analisa a inserção de discentes brancos na graduação da UFBA, nos períodos de 1974, 1984 e 1994, sem o recorte racial.

7,79% são homens pretos e 2,60% são mulheres pardas. Nenhuma mulher preta foi identificada. No Instituto de Física, o percentual de homens brancos é de 72,13% e de mulheres brancas é de 13,11%. O grupo de professores pardos e pretos continua baixo em comparação com as professoras brancas, pois o IPR fica em 0,17, o menor de todos considerando a proporção geral e o IPG de 0,20.

Queiroz (2001) demonstrou que na graduação as mulheres pardas entram mais “naquelas carreiras voltadas para o magistério, como Química, Matemática e Física. Em Estatística e Geologia, carreiras de baixa valorização, as pretas têm participação mais destacada que as mulheres dos outros segmentos” (QUEIROZ, 2001, p.191-182), o que não se observa com a mesma incidência ao tratar-se da inserção das pardas na docência do ensino superior dessas áreas.

No Instituto de Química e na Faculdade de Arquitetura, como se vê na tabela 3, destaque-se a presença significativa das mulheres brancas e certo aumento do número de professores e professoras pardas e pretas. Entretanto, se analisarmos os departamentos isoladamente, vide tabela 2, nota-se que nos Departamentos de Química Analítica, Química Geral Inorgânica e Química Orgânica há sobreposição das mulheres brancas em relação aos homens e mulheres negros. Ressalte-se também que no Departamento de Química Orgânica o percentual de mulheres negras é 0. Em Química Analítica o IPG é de 1,83 e no restante das unidades o IPG continua abaixo de 1.

Na tabela 6, na distribuição geral da Escola Politécnica e da Faculdade de Arquitetura, apenas na Faculdade de Arquitetura há maior concentração de mulheres, sendo o IPG de 1,16. No Departamento de Construção e Estrutura não existem mulheres negras, sendo este o departamento que apresenta o menor IPR (0,14). O estudo de Barroso e Mello (1975) apontou o curso de arquitetura como aquele onde a porcentagem de alunas havia aumentado de forma auspiciosa. As autoras supunham que o aumento fosse por conta da identificação do curso cada vez mais com as artes e o planejamento urbano. Embora na arquitetura da UFBA o IPG seja de 1,16, o IPR continua baixo (0,27). Ou seja, a inserção de professores negros e negras nesse curso não acompanha a entrada das mulheres brancas nem dos homens brancos na condição de estudantes.

As mulheres brancas estão presentes em percentual menor que o dos homens brancos nas áreas das Exatas e das Tecnológicas, mas ainda assim elas representam um percentual maior do que o de mulheres negras e homens negros.

Não temos outras pesquisas para contrapor com a inserção dos homens e mulheres negros na docência do ensino superior da UFBA, mas podemos assinalar que a presença deles e delas é inexpressiva para a maioria das carreiras das engenharias.

As pesquisas indicam que as hierarquias sociais de gênero e raça se expressam na distribuição dos discentes por áreas de conhecimento: as mulheres e os negros estão presentes nas áreas consideradas de menor prestígio social e econômico, como a Educação, as Humanidades e as Artes (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS, 2016).

O exame dos dados indica a inexistência de equidade na participação de mulheres e homens e de negros e brancos na docência da área da UFBA. Observa-se que as professoras brancas assim como professores e professoras negros e negras estão subrepresentados e que os homens brancos apresentam sempre os maiores indicadores. Porém, ao inserir a condição racial, tanto os homens negros como as mulheres negras expõem um novo patamar de diferenciação, estando sempre em desvantagem em relação aos professores e professoras brancas.

A tabela 7 apresenta a distribuição das carreiras da área 2. De 576 professores, 90 são homens negros e 186 mulheres negras, um número significativo quando se observa na totalidade. Contudo, ao analisar os departamentos individualmente, o índice de mulheres negras e homens negros é bem pequeno. IPG dessa área é de 0,51 e o IPR de 0,28.

A área 2 é composta pelos cursos de Biotecnologia (inserido no Instituto de Ciências da Saúde – ICS), Enfermagem, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Medicina, Nutrição, Odontologia, Saúde Coletiva, Ciências Biológicas (Licenciatura e Bacharelado), Ciências Biológicas (Licenciatura) – Noturno, Farmácia, Farmácia – Noturno, Gastronomia, Licenciatura em Ciências Naturais, Medicina Veterinária e Zootecnia.

**Tabela 8. Distribuição Geral de professores – Escola Faculdade e Instituto / Área 2**

Unidade	Departamento	Masculino				Feminino				Geral			
		Branco	Pardo	Preto	Total	Branca	Parda	Preta	Total	Total	IPG	IPR	NR
Escola de Enfermagem		5 (8,77%)	1 (1,75%)	1 (1,75%)	7	41 (71,93%)	5 (8,77%)	4 (7,02%)	50	57	7,14	0,24	0
Escola de Medicina Veterinária e Zootecnia	Departamento de Zootecnia	10 (45,45%)	2 (9,09%)	2 (9,09%)	14	7 (31,82%)	1 (4,55%)	0 (0,00%)	8	22	0,57	0,29	0
Escola de Medicina Veterinária e Zootecnia	Departamento de Medicina Veterinária Preventiva Animal	13 (52,00%)	0 (0,00%)	1 (4,00%)	14	11 (44,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	11	25	0,79	0,04	1
Escola de Medicina Veterinária e Zootecnia	Departamento de Anatomia, Patologia e Clínicas Veterinárias	15 (50,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	15	13 (43,33%)	2 (6,67%)	0 (0,00%)	15	30	1,00	0,07	2
Escola de Nutrição	Departamento de Ciências dos Alimentos	5 (19,23%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	5	17 (65,38%)	4 (15,38%)	0 (0,00%)	21	26	4,20	0,18	2
Escola de Nutrição	Departamento de Ciências da Nutrição	1 (3,23%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	1	17 (54,69%)	12 (38,71%)	1 (3,23%)	30	31	0,00	0,22	4
Faculdade de Farmácia	Departamento do Medicamento	5 (23,81%)	3 (14,29%)	1 (4,76%)	9	9 (42,86%)	2 (9,52%)	1 (4,76%)	12	21	1,33	0,50	2
Faculdade de Farmácia	Departamento de Análises Clínicas e Toxicológicas	2 (11,11%)	4 (22,22%)	0 (0,00%)	6	3 (16,67%)	8 (44,44%)	1 (5,56%)	12	18	2,00	0,30	4
Faculdade de Farmácia	Departamento de Análises Bromatológicas	2 (28,57%)	1 (14,29%)	0 (0,00%)	3	1 (14,29%)	2 (28,57%)	1 (14,29%)	4	7	1,33	1,33	1
Faculdade de Medicina da Bahia	Departamento de Anestesiologia e Cirurgia	22 (91,67%)	2 (8,33%)	0 (0,00%)	24	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0	24	0,00	0,09	2
Faculdade de Medicina da Bahia	Departamento de Cirurgia Experimental e de Especialidades Cirúrgicas	23 (85,19%)	1 (3,70%)	1 (3,70%)	25	2 (7,41%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	2	27	0,08	0,08	0
Faculdade de Medicina da Bahia	Departamento de Ginecologia, Obstetrícia e Reprodução Humana	10 (55,56%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	10	7 (39,89%)	1 (5,56%)	0 (0,00%)	8	18	0,80	0,06	1
Faculdade de Medicina da Bahia	Departamento de Medicina Interna e de Apoio Diagnóstico	24 (53,33%)	0 (0,00%)	1 (2,22%)	25	17 (37,78%)	2 (4,44%)	1 (2,22%)	20	45	0,80	0,10	4
Faculdade de Medicina da Bahia	Departamento de Medicina Preventiva e Social	6 (60,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	6	9 (90,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	9	15	1,50	0,02	2
Faculdade de Medicina da Bahia	Departamento de Neurociências e Saúde Mental	6 (31,58%)	0 (0,00%)	1 (5,26%)	7	12 (63,16%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	12	19	1,71	0,06	0
Faculdade de Medicina da Bahia	Departamento de Patologia e Medicina Legal	12 (71,43%)	2 (12,50%)	0 (0,00%)	14	5 (29,17%)	2 (11,52%)	0 (0,00%)	7	21	0,50	0,24	0
Faculdade de Medicina da Bahia	Departamento de Pediatria	4 (13,79%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4	24 (82,76%)	1 (3,42%)	0 (0,00%)	25	29	0,25	0,04	0
Faculdade de Medicina da Bahia	Departamento de Saúde da Família	5 (33,33%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	5	8 (53,33%)	1 (6,67%)	1 (6,67%)	10	15	2,00	0,15	1
Faculdade de Odontologia	Departamento de Clínica Odontológica	10 (26,33%)	3 (7,60%)	0 (0,00%)	13	16 (53,33%)	1 (3,33%)	0 (0,00%)	17	30	1,31	0,15	4
Faculdade de Odontologia	Departamento de Odontologia Social e Pediátrica	7 (30,43%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	7	15 (65,22%)	1 (4,35%)	0 (0,00%)	16	23	2,29	0,05	0
Faculdade de Odontologia	Departamento de Propriedade e Clínica Integrada	8 (28,57%)	2 (7,14%)	1 (3,57%)	11	15 (55,56%)	1 (3,70%)	0 (0,00%)	16	27	1,45	0,17	2
Instituto de Biologia	Departamento de Biologia Geral	20 (31,79%)	4 (6,35%)	2 (3,17%)	26	30 (47,62%)	5 (7,94%)	2 (3,17%)	37	63	1,42	0,26	3
Instituto de Ciências da Saúde	Departamento de Fisioterapia	7 (36,84%)	0 (0,00%)	1 (5,26%)	8	10 (52,63%)	0 (0,00%)	1 (5,26%)	11	19	1,38	0,12	1
Instituto de Ciências da Saúde	Departamento de Fonoaudiologia	3 (16,67%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	3	13 (72,22%)	1 (5,56%)	1 (5,56%)	15	18	0,00	0,12	2
Instituto de Ciências da Saúde	Departamento de Biorreologia	11 (68,75%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	11	5 (31,25%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	5	16	0,45	0,00	0
Instituto de Saúde Coletiva	Departamento de Saúde Coletiva	6 (20,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	6	18 (60,00%)	6 (20,00%)	0 (0,00%)	24	30	4,00	0,25	2

Fonte: Elaboração Própria (2017).

**Tabela 9. Distribuição Geral de professores – Escola, Faculdade e Instituto / Área 2**

Unidade	Masculino				Feminino				Geral			
	Branco	Pardo	Preto	Total	Branca	Parda	Preta	Total	Total	IPG	IPR	NR
Escola de Enfermagem	5 (8,77%)	1 (1,75%)	1 (1,75%)	7	41 (71,93%)	5 (8,77%)	4 (7,02%)	50	57	7,14	0,24	0
Escola de Medicina Veterinária e Zootecnia	38 (49,35%)	2 (2,60%)	3 (3,90%)	43	31 (40,26%)	3 (3,90%)	0 (0,00%)	34	77	0,79	0,12	3
Escola de Nutrição	6 (10,53%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	6	34 (59,65%)	16 (28,07%)	1 (1,75%)	51	57	8,50	0,42	6
Faculdade de Farmácia	9 (19,57%)	8 (17,39%)	1 (2,17%)	18	13 (28,26%)	12 (26,09%)	3 (6,52%)	28	46	1,58	1,09	7
Faculdade de Medicina da Bahia	112 (52,58%)	5 (2,35%)	3 (1,41%)	120	84 (39,44%)	7 (3,29%)	2 (0,94%)	93	213	0,78	0,09	10
Faculdade de Odontologia	25 (31,25%)	5 (6,25%)	1 (1,25%)	31	46 (57,50%)	3 (3,75%)	0 (0,00%)	49	80	1,58	0,13	6
Instituto de Biologia	20 (31,75%)	4 (6,35%)	2 (3,17%)	26	30 (47,62%)	5 (7,94%)	2 (3,17%)	37	63	1,42	0,26	3
Instituto de Ciências da Saúde	21 (39,62%)	0 (0,00%)	1 (1,89%)	22	28 (52,83%)	1 (1,89%)	2 (3,77%)	31	53	1,41	0,08	3
Instituto de Saúde Coletiva	6 (20,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	6	18 (60,00%)	6 (20,00%)	0 (0,00%)	24	30	4,00	0,25	2

Fonte: Elaboração Própria (2017).

**Tabela 10. Distribuição Geral de professores / Área 2**

Área	Masculino				Feminino				Geral			
	Branco	Pardo	Preto	Total IPR	Branca	Parda	Preta	Total IPR	Total	IPG	IPR	NR
Área II	242 (35,80%)	25 (3,70%)	12 (1,78%)	279 0,15	323 (47,78%)	60 (8,88%)	14 (2,07%)	397 0,23	676	1,42	0,20	40

Fonte: Elaboração Própria (2017).

Na tabela 8 encontra-se a divisão geral de todos os departamentos da área 2. A predominância de mulheres brancas é o principal destaque das carreiras dessa área. Nas Escolas de Enfermagem e de Nutrição, nas Faculdades de Farmácia e de Odontologia<sup>12</sup> e nos Institutos de Biologia, de Ciências da Saúde e de Ciências Coletiva, o IPG encontra-se acima de 1.

Na tabela 8, onde se pode ver a distribuição geral de professores na Faculdade de Medicina, profissão considerada de alto prestígio, o maior IPR (0,24) está no Departamento de Patologia e Medicina Geral, segundo o Departamento de Saúde da Família (0,15). No Departamento de Medicina Preventiva e Social<sup>13</sup> não

12 As faculdades de odontologia têm formado no Brasil, desde a década de 1980, mais mulheres do que homens, numa crescente feminização da profissão. Em alguns estados brasileiros, como Sergipe, o número de mulheres na área é de mais de 60%. Trabalhos voltados para a educação, a formação e o exercício profissional das brasileiras nas primeiras décadas do século XX, como os de Saffioti (1979), Besse (1999) e Schpun (1997), apontam a farmácia e a odontologia como escolhas profissionais femininas. (MOTT et al., 2008, p.98)

13 A falta de professores negros em todas as áreas do conhecimento é bem preocupante, imaginem na Medicina

temos homens negros nem mulheres negras. Neste Departamento, o número de mulheres brancas ultrapassa o de homens brancos

No Departamento de Pediatria o IPR é de 0,04. Neste departamento o percentual de mulheres brancas é de 82,76%. Nos Departamentos de Medicina Preventiva e de Saúde da Família o número de mulheres brancas é maior que o de homens brancos. Em algumas áreas, a Medicina está relacionada a formas de cuidado voltadas para crianças e mulheres. Desse modo, estão relacionadas a trabalhos manuais, sem criatividade e de menor valor social. Do mesmo modo, a Enfermagem e a Nutrição foram predominantemente femininas (PASSOS,1997).

No Departamento de Ginecologia, Obstetrícia e Reprodução Humana, o IPR é de 0,06. Neste departamento não há homens negros nem mulheres pretas. No Departamento de Neurociências e Saúde Mental, o IPR também é de 0,06, não tendo sido encontrada qualquer mulher negra. No Departamento de Cirurgia Experimental e de Especialidades Cirúrgicas (IPR 0,08), não há mulheres negras. No Departamento de Anestesiologia e Cirurgia não há homens pretos nem mulheres negras, assim como também não há mulheres brancas. Em nenhum dos Departamentos da Medicina o IPR ultrapassa 0,25. Até mesmo no Departamento com o IPG de 1,71, não existem homens nem mulheres negros representados.

Nos diversos departamentos da Faculdade de Medicina, tanto o IPG como o IPR permanecem baixos. A tabela 8 mostra que a participação das mulheres supera a dos homens somente nos departamentos relacionados aos cuidados maternos, como Pediatria (IPG 6,25), Medicina Preventiva e Social (IPG 1,50), Medicina Preventiva e de Apoio Diagnóstico (IPG 1,71) e Departamento de Saúde da Família (IPG 2,00). O Departamento de Neurociências e Saúde Mental apresenta número expressivo de mulheres (IPG 1,71). Em nenhum departamento o IPR encontra-se acima de 0,10. A participação das mulheres negras e dos homens negros é bem próximo de 0 em quase todos os departamentos da Faculdade de Medicina da Bahia.

Dos 213 professores da Faculdade de Medicina, 84 são mulheres brancas (39,44%), no que se refere aos homens e mulheres negras, tem-se 3,29% mulheres

---

Preventiva e Social as consequências para saúde pública da ausência de profissionais negros nessa área de conhecimento.

pardas, 0,94% mulheres pretas, 2,35 de homens pardos e 1,41% de homens pardos (IPR 0,09). Considerando-se que Salvador é uma cidade constituída majoritariamente de negros e negros, há que se indagar sobre os motivos e as conseqüências dessa ausência dos negros e negras em geral.

Importante observar que Queiroz (2001, p.9) destacou que “Medicina, na qual as mulheres são apenas um terço do contingente, é considerada a carreira de mais elevado prestígio social, não apenas dessa área, como de todo o elenco de carreiras da UFBA.” Os dados apontados por Queiroz (2001) corroboram o fato de que há uma predominância na entrada dos homens brancos na decência do ensino superior da Escola de Medicina da Bahia. Dos seus 9 departamentos, apenas em 4 há predominância de mulheres brancas, como se pode ver na tabela 8.

A Escola de Medicina Veterinária e Zootecnia, tabela 8, nos departamentos de: Zootecnia de um total de 22 professores há 4 homens negros, apenas 1 mulher parda, não há mulheres pretas. Na mesma escola, no departamento de Medicina Veterinária Preventiva há apenas um homem pardo e nenhuma mulher negra. No departamento de Anatomia, Patologia e Clínicas Veterinárias não há homem negro e apenas 2 mulheres pardas. Observa-se na tabela 9, do total de 77 professores, na Escola de Medicina Veterinária e Zootécnia, apenas 5 homens são negros, 3 mulheres pardas, não há mulheres pretas. Tem-se o IPG de 0,79 e o IPR de 0,12.

Na tabela 9, que apresenta a distribuição geral de professores por sexo, cor/raça, nota-se que por mais que o IPG tenha aumentado significativamente nas Escolas de Nutrição e de Enfermagem, nas Faculdades de Farmácia e de Odontologia e nos Institutos de Saúde Coletiva, de Biologia e de Ciências da Saúde, o IPR continua muito baixo. Somente na Escola de Nutrição o IPR é de 0,42. Em todos os departamentos, institutos e escolas o IPG é bem elevado.

No curso de Odontologia, cujos dados estão expostos na tabela 9, considerado de alto prestígio, as mulheres brancas estão mais representadas que os homens brancos, com percentual baixíssimo de homens e mulheres negros (as). “O elevado índice de participação feminina nesse curso, acreditamos que só pode ser entendido cruzando a variável classe social. Isto porque, sabemos que a clientela feminina que o frequenta é oriunda de camadas média-alta e alta da sociedade e procura uma profissão que faça jus à sua origem e ao seu projeto de vida” (PASSOS, 1997.p.126).

No curso de Nutrição, apresentado na tabela 8, considerada carreira de alto-médio prestígio social, Passos (1997) já apontava que “a menor presença masculina não chega a chamar atenção, por uma razão próxima à acima apontada (...), provavelmente o seu envolvimento com alimentos, atividade considerada própria do mundo doméstico, afaste os homens dessa opção.” (PASSOS, 1997, p. 144). Trata-se de um curso com forte participação das mulheres brancas na graduação e na docência da UFBA, com participação de 28,07% das mulheres pardas, e 1,75% das pretas, sem representação para homens negros (vide tabelas 8 e 9).

Bourdieu e Passeron (1992) falam sobre as denominadas carreiras femininas. Para estes autores, algumas profissões teriam como foco principal o “cuidado”, algo associado às mulheres: professora primária; as que envolvem o trato com as doenças, como enfermagem e nutrição; aquelas relacionadas ao cuidado com a casa, a exemplo das empregadas domésticas e outras associadas ao cuidado com as pessoas: secretárias e recepcionistas. Os autores procuraram desconstruir o mito da democratização do ensino, enfatizando que escolhas das carreiras universitárias possuem determinantes sociais. A maior presença de mulheres na Escola de Enfermagem da UFBA é confirmada pela pesquisa realizada por Beltrão e Teixeira (2004) no que se refere apenas à participação feminina e não na maior proporção de negros. “Do lado das profissões femininas, Enfermagem apresenta uma proporção maior de pretos e pardos do que o esperado, e menos brancos” (BELTRÃO e TEIXEIRA, 2004, p.41).

Mesmo considerando maior participação feminina nessa área do conhecimento por fatores sociais e históricos diversos, nota-se que a Faculdade de Farmácia destoa<sup>14</sup>, (vide tabela 10). Há um acréscimo significativo do IPR (1,09), o que merece uma pesquisa mais aprofundada para conhecer os motivos do aumento dos negros nesse curso.

A tabela 10 mostra que a participação por carreira dessa área é marcada pela predominância de mulheres brancas. Elas representam 323 de um total de 676 professores. O aspecto que mais chama a atenção é que, mesmo considerando a

14 Necessário se faz a realização de pesquisas comparativas dos dados apresentados nesse trabalho com os Censos Demográficos de 2000 e 2010, uma vez que o Censo desses anos indica uma melhora nas taxas de acesso à graduação para os negros, mesmo com resultados distantes do total da população. A esse respeito é preciso pensar que a forte presença de homens e mulheres negras nesse curso impacta, obviamente, no IPR e IPI. Contudo a forte presença de mulheres e homens



concentração de pardas no curso de Farmácia, conforme se vê nas tabelas 7, 8 e 9, o IPR é de 0,20.

**Tabela 11.** Distribuição Geral de professores por sexo, cor/raça / Áreas 1 e 2 .

Área	Masculino					Feminino					Geral			
	Branco	Pardo	Preto	Total	IPR	Branca	Parda	Preta	Total	IPR	Total	IPG	IPR	NR
Área I e II	533 (42,57%)	85 (6,79%)	42 (3,35%)	660	0,24	483 (38,58%)	86 (6,87%)	23 (1,84%)	592	0,23	1252	0,90	0,23	56

Fonte: Elaboração Própria (2017).

Na junção das áreas 1 e 2, totalizando 1.252 professores participantes, as mulheres brancas representam 38,58%, os homens brancos 42,57%, os professores e professoras negros (as) representam apenas 18,85%, com IPR de 0,23 para as duas áreas do conhecimento.

### A Balança de Efa: algumas considerações finais

Efa era a medida usada para medir grãos em 560 antes de Cristo. O uso da analogia fez para mostrar que os (as) negros (as) no Brasil ainda são “medidos” por uma sociedade racista que continua deixando-os à margem dos direitos sociais. Os dados apresentados falam por si. Não são necessárias muitas palavras quando os indicadores apontam para a total desigualdade entre negros (as) e brancos (as) inseridos (as) como docentes nas diversas carreiras da UFBA. Onde estão as pesquisas sobre esse tema? Por que não há dados? A quem interessa a omissão? O que os indicadores nos apresentam e o que escondem? Esse estudo comprovou que não há comedimento nos indicadores apresentados, pois os professores (as) negros (as) estão sempre em desvantagem.

A pesquisa destaca a desvantagem das mulheres brancas em relação aos homens brancos. A presença dos homens brancos parece ser idiossincrática, predominante em praticamente todas as áreas de conhecimento. Ainda assim, o aspecto que mais chama a atenção é que a presença de negros e negras, nas cátedras das áreas 1 e 2, é pontual, residual, pouco expressiva, indicando que o sexismo e o racismo atuam como ferramenta de exclusão social.

Os indicadores, aliados à ausência da categoria cor/raça, na maioria dos pretos e pardos no curso de Farmácia, por si só, não é suficiente para explicar o aumento dessa concentração.

estudos sobre mulheres brasileiras, reflete o posicionamento e as prioridades de pesquisadores brancos e brancas (CALDWELL, 2000) e reflete ainda uma medida desproporcional onde as diferentes formas de dominação afetam todos, em particular os negros e as negras. O correto enfrentamento dessa questão indica que há discriminação de gênero e raça no acesso à docência do ensino superior.

Desde 2005 a UFBA implantou a política de reserva de vagas para estudantes oriundos de escolas públicas, sobretudo negros (as). A Universidade, até o momento é a única instituição federal que possui legislação própria, propõe cotas para negros e negras após-graduação. Em janeiro de 2017 a Resolução nº 01/2017 instituiu normas para procedimentos, editais e reservas de vagas para processos seletivos da Pós-Graduação *stricto sensu* da UFBA. No artigo 1, determina que 30% das vagas sejam destinadas a candidatos (as) negros (as) (pretos (as) e pardos (as)). Nesse momento, precisa-se avançar em pesquisas quantitativas, com interseção de raça e gênero, no sentido de auxiliar outros estudos a analisar os reflexos dessas políticas no acesso de negros e negras nas cátedras do ensino superior.

## Referências

- BARROSO, C; MELLO, G.N.de. O acesso da mulher ao ensino superior brasileiro. *Cadernos de Pesquisa*, n. 15, 1975.
- BAIROS, L. Lembrando Lélia Gonzalez. In: WERNECK, J.; MENDONÇA, M.; WHITE, E. *O livro da saúde das mulheres negras*. Rio de Janeiro: Pallas, 2000.
- BELTRÃO, K. I; TEIXEIRA, M. P. Cor e gênero na seletividade das carreiras universitárias. In: SOARES, S. et al. (Org.). *Os mecanismos de discriminação racial nas escolas brasileiras*. Rio de Janeiro: Ipea, 2005.
- BRITO, A. E. C.; GOMES, E. M. *O ENTRE LUGAR: trajetória de vida e memória no processo de formação profissional de mulheres negras*. Vol.3, N.2/3. 2015. Disponível em: <http://www.feminismos.neim.ufba.br/index.php/revista/article/viewFile/314/185>. Acesso em. 06 nov.2017.
- BOURDIEU, P.; PASSERON, J. C. *A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1992.
- BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes)*. Brasília, 2005.

CALDWELL, K. L. Fronteiras da diferença: raça e mulher no Brasil. *Revista de Estudos Feministas*, v. 8, n.2, 2000.

CREENSHAW, K. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista Estudos Feministas*, v. 10, n. 1, 2002.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. *Desigualdades de cor/raça e sexo entre pessoas que frequentam e titulados na pós-graduação brasileira: 2000 e 2010*. Relatório final da Pesquisa. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/fcc/images/pesquisa/pdf/pesquisa-desigualdades-de-cor-e-sexo.pdf>. Acesso em 14 dez.2017.

GONZALEZ, L. A mulher negra na sociedade brasileira. In: LUZ, M. (Org.). *O lugar da mulher*. Rio de Janeiro: Graal, 1982.

HASENBAL, G. C. *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

MOTT, M. L et al. Moças e senhoras dentistas': formação, titulação e mercado de trabalho nas primeiras décadas da República. *História, Ciências, Saúde – Manginhos*, v.15, 2008.

OSÓRIO, R. G. *O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE*. Texto para discussão n. 996, Brasília: Ipea, 2003.

PINTO, G. Trajetórias de mulheres negras estudantes de mestrado da UFF: um estudo sobre estratégias e possibilidades de Ascensão social. *Cadernos Penesb*, n.9, 2007.

ROSEMBERG F, A. T. Mulheres na escola. *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, n. 80, 1992.

SILVA, J. *Desigualdades de Raça a Gênero Na Educação Superior: Um Olhar Sobre A Base SINAES*. Anais da 26ª Reunião de Antropologia. Bahia: Porto Seguro, 2008.

\_\_\_\_\_. Doutorras professoras negras: o que nos dizem os indicadores oficiais. *PERSPECTIVA*, v. 28, n. 1, 2010

PASSOS, E. S. A mulher na Universidade Federal da Bahia: avanços e recuos. *Análise & Dados*, v.7, n. 2, 1997.

QUEIROZ, D. M. *Ações afirmativas na universidade brasileira e acesso de mulheres negras*. Salvador: Uneb, 2006. [mimeo].

\_\_\_\_\_. O acesso no Ensino Superior: gênero e raça. *Cadernos CHR*, n. 34, 2001.

\_\_\_\_\_. “Raça” e educação na Bahia nos anos 90”. *Revista da FAAEBA*, n. 12, 1999.

ROSEMBERG, F. *Educação e gênero no Brasil nos anos 80* (versão preliminar). Porto Alegre, 1994. [mimeo].

ROSEMBERG, F. Psicologia, profissão feminina. *Cadernos de Pesquisa*, n. 47, 1983.

Recebido em novembro de 2017.

Aprovado em dezembro de 2017.