

DA POLÍTICA ALTERNATIVA À INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO ACADÊMICO¹

Cecília Pescatore Alves²
Salvador Antonio Mireles Sandoval³
Carla Cristina Garcia⁴

RESUMO

A Lei das Cotas (2012) representa um marco importante no acesso à educação superior para estudantes negros, pardos e indígenas, visando a redução das desigualdades sociais e raciais. No entanto, a presença desses grupos nos espaços acadêmicos ainda enfrenta desafios, especialmente no que diz respeito à inserção no mercado de trabalho universitário. A pesquisa realizada na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo buscou analisar a trajetória de doutores pretos e pardos formados nos programas de doutorado da instituição, com foco nas áreas de Educação, Psicologia, Ciências Sociais e Ciências Sociais aplicadas. Foram entrevistados egressos de diversos programas, levando em consideração também aspectos de gênero, a fim de compreender as dificuldades enfrentadas por esses profissionais na academia. Os resultados apontaram para a escassez de docentes negros nas instituições de ensino superior, bem como para a invisibilidade das professoras negras nesses espaços. As experiências dos egressos revelaram obstáculos no processo de formação, inserção e permanência no ambiente universitário, evidenciando a necessidade de políticas afirmativas e ações que incentivem a diversidade e a equidade racial nas universidades. Portanto, a pesquisa destacou a importância de promover a diversidade étnico-racial nas instituições de ensino superior, garantindo oportunidades iguais para todos os grupos, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Palavras-chave: Ações afirmativas, Direitos humanos, Igualdade de oportunidades, Racismo.

INTRODUÇÃO

A Lei das Cotas (BRASIL, 2012) reserva no mínimo 50% das vagas em universidades federais e instituições de ensino técnico para estudantes que cursaram o ensino médio em escolas públicas. Além disso, as vagas em instituições de ensino superior e técnico devem ser preenchidas por autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção igual à população da unidade da Federação. Apesar dos avanços, o racismo estrutural persiste no ambiente acadêmico, refletido na baixa representatividade de negros e na resistência da universidade em acolhê-los. Euclides e Silva (2018) destacam que a crença na falta de capacidade intelectual dos negros perpetua o racismo. O Censo da Educação Superior (INEP, 2016) revela que 44% dos professores optaram por não declarar sua raça, enquanto homens brancos doutores representam 43% dos docentes nos cursos de pós-graduação.

Depois da política de cotas na graduação, uma portaria do MEC aprovada em 2016 passou a recomendar a reserva de vagas nos cursos de pós-graduação para candidatos negros, indígenas e pessoas com necessidades específicas (PNE) com o objetivo de aprofundar o processo de integração, agora, nos quadros docentes das universidades brasileiras. A portaria,

¹ Projeto financiado EDITAL PIPEq 11939/2023 - PUCSP

² Professora na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/PPG Psicologia Social – cpescatore@uol.com.br

³ Professor na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/PPG Psicologia Social – sams1910@gmail.com

⁴ Professora na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/ PPG Psicologia Social – ca-cris@uol.com.br

apesar de não ter caráter obrigatório, houve uma gradual diversificação entre o corpo discente de programas de pós-graduação.

Com mais estudantes pretos, pardos, e indígenas chegando aos programas de pós-graduação a expectativa era de que essa mudança contribuísse, eventualmente, em alterar a composição do quadro de professores, o que parece estar acontecendo muito lentamente. A docência nas universidades brasileiras ainda é uma profissão significativamente composta por homens brancos. Segundo o Censo do Ensino Superior de 2019, realizado pelo MEC, de quase 400.000 professores universitários, aproximadamente 67.000 se autodeclararam pretos ou pardos, ou seja apenas 16,75%.

Em 2014 foi aprovado lei 12.990 de cotas para concursos federais, que destina cerca de 20% das vagas para candidatos pretos e pardos que tenham três ou mais vagas. Na ausência de pessoas negras que cumpram o requisito de cotas e tenham sido aprovadas, “as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência e serão preenchidas pelos demais candidatos aprovados, observada a ordem de classificação”.

No entanto, ainda no censo de 2018 (IBGE, 2019) o grupo com maior representação na docência de pós-graduação continua sendo homens brancos com doutorado: são 13.198, o que representa 24%. Já as professoras brancas com a mesma escolaridade na docência da pós-graduação são pouco mais de 10 mil, ou 19% do total de 53.995 professores nos cursos de doutorado, mestrado e especialização. Em 2017, o grupo com a maior fatia das bolsas do CNPq foi o de mulheres brancas, com 31%. As mulheres pretas foram 3% do total de 93.405 bolsistas contemplados. As mulheres pardas receberam 12% das bolsas e os homens brancos 28%.

Mas segundo o site Gênero e Número (2018), o número de vagas para docentes com doutorado poucas vezes chega a três por concurso. Três Estados do Brasil não têm nenhuma professora doutora preta que leciona nos cursos de pós-graduação, segundo o último Censo da Educação Superior: Acre, Amapá e Sergipe, que no total têm seis instituições de ensino superior públicas com pós-graduação stricto sensu. São Paulo, Estado mais populoso do Brasil, com 21% da população nacional, é o que tem maior número de professoras doutoras pretas; só na USP são 48. Bahia e Rio de Janeiro também têm alto número de professoras na distribuição, principalmente quando a comparação é feita com um dos sete Estados que têm somente uma docente preta na pós-graduação.

Considerando o número reduzido de docentes doutores negros nas instituições de ensino superior e especificamente a invisibilidade de docentes negras, mostra-se importante conhecer as experiências de egressos doutores mulheres e homens negros e pretos que realizaram a trajetória entre formação na pós-graduação até ingresso na vida profissional universitária.

O presente trabalho analisa dados indicativos das experiências de enfrentamento de preconceito racial vividas por doutores egressos da pós-graduação de uma universidade brasileira de destaque nacional. A intenção do estudo é apresentar resultados que evidenciam duas realidades contrastantes entre as experiências vividas na pós-graduação e a realidade encontrada no ingresso e permanência no mercado de trabalho acadêmico como doutores titulados.

O objetivo da pesquisa aqui considerada é analisar as experiências com relação ao preconceito racial de alunos egressos doutores em sua pós-graduação, ingresso e permanência no mercado acadêmico nacional. A escolha dessa universidade se deve ao fato de que, desde 2015, ela tinha uma política explícita de reservar 30% das bolsas de pós-graduação para alunos pretos, pardos ou indígenas. Essa universidade foi pioneira na implementação explícita da política de ação afirmativa na distribuição de bolsas.

METODO

O levantamento dos dados foi realizado em dois momentos. Nos meses de setembro e outubro de 2023, foram enviados por e-mail questionários para os 2.499 alunos doutores egressos entre 2015 e 2019 dos programas de pós-graduação dessa universidade. Dos 2.499 questionários enviados, 339 egressos responderam, ou seja, 16% do total de egressos para o período. Egressos de 20 programas de pós-graduação responderam ao questionário, dos quais 131 eram estudantes pretos, pardos ou indígenas (5,2% da população da pesquisa e 38,6% dos respondentes). Desses 339 respondentes, foram escolhidos 36 egressos doutores para participar de entrevistas individuais qualitativas, sendo selecionados para ter diversidade de programas de estudo na pós-graduação, áreas de conhecimento, cor/raça e sexo.

RESULTADOS E ANÁLISE

Os dados coletados nas entrevistas com os egressos indicam claramente duas realidades distintas vivenciadas pelos participantes. Por um lado, é possível observar que alguns dos entrevistados relatam experiências de preconceito racial durante seus estudos de pós-graduação, conforme demonstrado nas respostas relacionadas à percepção de preconceito racial nas interações durante o doutorado. A Tabela 1 apresenta as frequências de percepção de preconceito, categorizadas em uma escala de 1 (nunca percebeu) a 5 (sempre percebeu). Ao analisarmos as respostas por programa de estudo, identificamos que, dentre os 20 programas considerados, 8 deles tiveram egressos que nunca perceberam preconceito, 8 programas tiveram egressos que relataram baixa frequência de preconceito, e aproximadamente 18% dos

participantes indicaram diferentes níveis de preconceito entre 2 e 3 na escala. Além disso, quatro cursos registraram relatos de egressos que perceberam uma maior incidência de preconceito. A maioria dos respondentes (66%) afirmou não ter percebido preconceito, enquanto outros 40% destacaram níveis intermediários de preconceito.

Tabela 1 – frequência de percepção de preconceito racial na pós-graduação por programa (1=nunca até 5=sempre)

PROGRAMA DE ESTUDO	n	AVALIAÇÃO*				
		1	2	3	4	5
Administração	3	66,7%	33,3%			
Ciência da Religião	1	100%				
Ciência Humana e Saúde	3	100%				
Ciências Sociais	11	81,8%	9,1%	9,1%		
Comunicação e Semiótica	15	66,7%	20,0%	13,3%		
Direito	18	100%				
Educação Matemática	4	75,0%			25,0%	
Educação: Currículo	9	88,9%			11,1%	
Educação: História, Política e Sociedade	2	100%				
Educação: Psicologia da Educação	3	100%				
Filosofia	3	66,7%		33,3%		
História	8	87,5%	12,5%			
História da Ciência	1				100%	
Língua Portuguesa	4	75,0%	25,0%			
Linguística Aplicada	10	80,0%		10,0%		10,0%
Psicologia Experimental	1	100%				
Psicologia Clínica	8	100%				
Psicologia Social	13	84,6%	15,4%			
Relações Internacionais	1	100%				
Serviço Social	13	76,9%	15,4%	7,7%		
TOTAL RESPONDENTES	131					

Chave: amarelo - sem percepção de preconceito; azul - baixa frequência de preconceito; verde - moderado percepção de preconceito; laranja - frequente percepção de preconceito.

Tabela 2 – frequência de percepção de egressos pretos e pardos sobre preconceito racial na pós-graduação por programa (1=nunca até 5=sempre)

PROGRAMA	n	AVALIAÇÃO				
		1	2	3	4	5
Ciências Sociais	7	70,9%	14,6%	14,6%		
Comunicação e Semiótica	9	52,0%	28,8%	19,2%		
Direito	11	100%				
Educação: Currículo	6	81,2%			18,8%	
História	5	79,1%	20,9%			
Linguística Aplicada	6	68,4%		15,8%		15,8%
Psicologia Clínica	5	100%				
Psicologia Social	8	74,9%	25,1%			
Serviço Social	7	64,4%	23,8%	11,9%		
TOTAL RESPONDENTES	64					

Chave: amarelo=sem percepção de preconceito; azul - baixa frequência de preconceito; verde - moderado percepção de preconceito; laranja - frequente percepção de preconceito.

Durante as entrevistas, a maioria dos homens negros pardos e das mulheres negras e pardas afirmaram não terem experimentado ou presenciado qualquer forma de preconceito

durante seus estudos de mestrado e doutorado. No entanto, alguns participantes compartilharam relatos de experiências de preconceito vivenciados durante esse período. Por exemplo, uma entrevistada mencionou ter sofrido preconceito por ser uma mulher nordestina, enfrentando discriminação relacionada à sua origem e classe social. Por outro lado, outro participante destacou que, apesar de haver sinais velados de preconceito racial no ambiente acadêmico, ele não presenciou nenhum caso explícito de racismo.

Os dados obtidos sugerem que, embora o ambiente de pós-graduação na instituição de ensino superior em questão pareça ser menos propenso ao preconceito racial, ainda existem programas com níveis moderados de discriminação. Essa constatação indica que a redução e eliminação do preconceito racial ocorre de forma gradual e que a mudança pode ser impulsionada por políticas inclusivas, como a reserva de bolsas para alunos cotistas. Portanto, os resultados da pesquisa refletem uma transformação em curso nos programas de pós-graduação das universidades brasileiras, influenciada pelo aumento da diversidade racial entre os estudantes e, conseqüentemente, pela redução do preconceito nas interações sociais dentro do ambiente acadêmico.

"[...] sofri preconceito por ser mulher nordestina. E eu percebi preconceito, por exemplo, de classe e raça, numa situação que eu vivenciei em relação à bolsa... a questão do sotaque, a questão de onde venho e os muitos preconceitos em relação a isso."

"[...] A gente via muita coisa velada: a maioria dos alunos brancos, todos os professores brancos, né? Então, tinha muito disso. Mas, eu não presenciei nada de racismo, preconceito racial."

Observando os dados da pesquisa, é possível concluir que o ambiente de pós-graduação neste IES tende a ser menos propenso ao preconceito racial, devido ao maior número de entrevistados que indicaram não ter ou ter menos percepções de preconceito nas relações nos cursos. No entanto, ainda existem programas com níveis moderados de preconceito racial, o que sugere que a redução e eliminação do preconceito racial acontece de forma gradual, especialmente quando não há incentivos suficientes para a mudança.

A exigência de destinar 30% das bolsas para alunos cotistas pode ter acelerado o processo de redução de posturas preconceituosas dentro da instituição. Portanto, é possível inferir que os dados refletem uma transformação em curso nas pós-graduações das universidades brasileiras, impulsionada pelo ingresso de alunos pretos, pardos e indígenas e resultando na redução do preconceito nas relações sociais no ambiente universitário.

Por outro lado, os dados referentes às experiências de preconceito vividas pelos doutores, egressos da pós-graduação, apontam a um mundo do trabalho ainda bastante preconceituoso se comparado com o contexto da pós-graduação. No que diz respeito ao processo de ingresso no mercado de trabalho acadêmico, os entrevistados pretos e pardos relatam índices significativamente maiores de experiências de preconceito.

Nas entrevistas com questionário, os alunos que tiveram experiências diretas indicaram taxas bem menores de nunca enfrentar preconceito. Analisando os dados da Tabela 3, onde as frequências de perceber que tiveram dificuldade para ingresso no mercado de trabalho devido ao preconceito racial, pode-se observar claramente que houve bastante indícios de preconceito, com 8 relatos pelos doutores. Nem todas as áreas de formação foram indicadas como tendo níveis notáveis de preconceito, porque uma parte dos respondentes já eram empregados na época de conclusão de seus doutorados e, portanto, não reportaram suas experiências anteriores. Dos que reportaram sobre suas experiências de preconceito no ingresso ao mercado de trabalho, 60 respondentes pretos e pardos, somente dois campos de trabalho, Direito e Educação, receberam avaliações isentas de preconceito, correspondentes às experiências dadas nesses programas de pós-graduação.

Tabela 3 – dificuldade de ingresso no mercado de trabalho pelo preconceito racial segundo programa de pós-graduação (1= nunca até 5=sempre)

PROGRAMA	n	AVALIAÇÃO				
		1	2	3	4	5
Ciências Sociais	7	7,3%	53,0%	26,5%	13,2%	
Comunicação e Semiótica	11	62,1%	9,4%	9,4%	18,9%	
Direito	8	87,7%	12,3%			
Educação: Currículo	6	100%				
História	5	42,3%			19,2%	38,5%
Psicologia Clínica	6	52,4%	15,9%	31,7%		
Psicologia Social	9	31,0%	23,0%	34,5%		11,5%
Serviço Social	8	52,4%	11,9%	23,8%		11,9%
Total respondentes da pergunta	60					

Legenda: amarelo - sem percepção de preconceito; azul - baixa frequência de preconceito; verde - moderado percepção de preconceito; laranja - frequente percepção de preconceito.

Como se pode ver na Tabela 3, os outros campos reportados foram avaliados como sendo significativamente mais preconceituosos em comparação aos patamares indicados para o contexto dos programas de pós-graduação. Neste sentido, os dados sugerem uma forte presença de atitudes e práticas preconceituosas no mercado de trabalho acadêmico, bem acima dos programas de pós-graduação, recebendo as piores avaliações pelos egressos.

Nas entrevistas, os homens pretos e pardos respondem que não sofreram discriminação no processo de ingresso na vida acadêmica, porém não negam a existência dessa discriminação.

Eles argumentam que mesmo que as pessoas passem por processos de desconstrução, o processo seletivo ainda é permeado por preconceitos e discriminação. Eles sugerem que uma maneira de minimizar esse problema nos processos seletivos seria diversificar as bancas em termos de raça, cor e gênero dos entrevistadores. Um entrevistado preto também menciona a existência de guetos de protegidos que discriminam, principalmente em instituições privadas.

Quanto às mulheres pretas e pardas, elas não relatam diretamente discriminação, mas apontam para a existência de discriminações relacionadas à cor e gênero. Elas questionam a composição das bancas para processos de seleção e concursos, que muitas vezes são compostas apenas por homens brancos. Elas também mencionam que, para cargos mais altos, a preferência nunca é dada a mulheres ou pessoas negras, sendo sempre privilegiado o "amigo".

Tanto homens quanto mulheres pretos e pardos entrevistados afirmam, em sua maioria, não terem sofrido preconceito diretamente, mas reconhecem a existência de preconceitos em contextos universitários e escolares. Eles não percebem preconceito no processo de ingresso, mas identificam discriminação no ambiente de trabalho.

Uma das entrevistadas diz não ter sentido preconceito diretamente, mas não acredita que exista isenção de preconceitos, visto que a ausência de temáticas étnico-raciais no concurso demonstra o preconceito velado, dado a partir do poder institucional e que, portanto, configura um racismo epistemológico.

“[...] quando eu fui dar aula, que foi em 2011, já tem bastante tempo, foi um processo seletivo de concurso, então assim ninguém me conhecia aqui eu era de outro estado, eu não senti que tinha favorecimento, até porque eu passei e não conhecia absolutamente ninguém, mas eu não acho que é isento. Por exemplo, no concurso foram oito temas para ser sorteado na prova didática, esses temas revelam os interesses de produção do curso, da universidade, e nenhum deles era sobre conhecimento de relação étnico-racial. Aí quando não cobra, eu acredito que não está isento”

É recorrente nos depoimentos, principalmente das mulheres negras e pardas aparecer que não sentiram diretamente o preconceito na inserção no mercado de trabalho docente, mas até a própria ausência de temáticas étnico-raciais no concurso demonstra o preconceito velado, dado a partir do poder institucional e que, portanto, configura um racismo epistemológico.

“Veja só, o meu lugar de fala, como a gente diz, é de uma mulher, parda, nordestina. Enfim, eu acho que existem olhares diferentes para o fenômeno, mas eu não percebo assim, tipo um preconceito, por exemplo, com pessoas negras, pessoas com necessidades especiais, enfim, pensando nas cotas, né? Não tenho nenhuma experiência de ter participado de concursos com pessoas trans, por exemplo. Nunca participei. Na época também da adolescência, na

instrução privada, eram poucas as pessoas negras e até hoje assim, eu não tenho muito contato na universidade. É pouquíssimo assim no corpo docente. Pouquíssimo, pouquíssimo! Então, acho que isso tem a ver de alguma forma com o processo seletivo.”

Para Crisostomo e Reigota (2010) a realidade da opressão sofrida por mulheres negras em suas trajetórias acadêmicas revela um verdadeiro apartheid no ensino superior. De acordo com Quadros (2015) as mulheres negras brasileiras nunca tiveram os mesmos direitos que homens e tão pouco das mulheres brancas. Embora estivessem na mesma condição no que diz respeito ao modo como a sociedade percebe o gênero feminino, o fator determinante dessa negação de direitos está diretamente ligado ao fato de serem negras.

Euclides e Silva (2018) apontam que nos anos iniciais da vida acadêmica as mulheres negras são maioria em relação aos homens negros, no entanto, na pós-graduação strictu sensu, sua pouca presença demonstra a dupla discriminação que as mulheres negras enfrentam e se o olhar for direcionado para a docência na educação superior, percebe-se uma disparidade ainda maior.

Silva (2010) que conduziu um importante estudo sobre a representação de mulheres negras na carreira acadêmica aponta um ciclo de racismo institucional que impede a ascensão das docentes pretas. Seu estudo foi realizado especialmente na área de ciências humanas, com profissionais de sociologia e educação. Para a pesquisadora, nestas áreas, o racismo institucional se apresenta na falta de reconhecimento da instituição sobre a validade científica de discutir temas como gênero e raça.

Por outro lado, Euclides (2017) destaca que o racismo estético é um ponto presente reiteradamente e se manifesta principalmente quando estudantes se assustam ou se incomodam com o fato de a professora ser negra, porque na visão geral não é o padrão para um docente universitário, além disso o racismo na trajetória das docentes é apontado por Euclides na deslegitimação da fala. Se outra pessoa falar a mesma coisa, mas for um homem branco, tem outro peso.

As respostas sobre preconceito racial no local de trabalho, bem como os dados sistematizados dos questionários respondidos apontam para uma persistência de práticas e atitudes racistas, notavelmente ampliada do que no caso do preconceito no ingresso ao trabalho.

Comparando a intensidade do preconceito racial no local de trabalho com os níveis apontados pelos entrevistados no contexto da pós-graduação, fica claro que os avanços em reduzir o racismo na universidade ainda não tiveram impacto nos espaços acadêmicos de trabalho para os quais a pós-graduação prepara os profissionais.

Tabela 4 – frequência de preconceito racial no local de trabalho por programa (1=nunca até 5=sempre)



PROGRAMA	n	AVALIAÇÃO				
		1	2	3	4	5
Ciências Sociais	8	35,1%	13,0%	39,0%	13,0%	
Comunicação e Semiótica	12	49,2%	25,4%	16,9%	8,5%	
Direito	10	79,2%	10,4%		10,4%	
História	6	31,0%	51,7%		17,2%	
Linguística Aplicada	5	23,1%	19,2%		57,7%	
Psicologia Social	8	50,0%	25,0%	12,5%	12,5%	
Serviço Social	8	23,1%	25,6%	25,6%	12,8%	12,8%
TOTAL RESPONDENTES DA PERGUNTA	57					

Chave: amarelo = sem percepção de preconceito; azul - baixa frequência de preconceito; verde - moderado percepção de preconceito; laranja - alta frequência de percepção de preconceito.

Ao serem confrontadas as áreas de atuação em termos do percebido preconceito racial no ingresso ao mercado e no local de trabalho, os dados apontam para uma clara piora nas percentagens de preconceito no local de trabalho. Este fato pode ser resultado do impacto das políticas afirmativas, que têm afetado menos os locais de trabalho. Além disso, é possível que haja contingentes de empregados mais antigos, com níveis de pós-graduação e sem graduação universitária, que ainda mantenham preconceitos do passado e resistem às mudanças em curso. Dessa forma, os doutores egressos enfrentam resistência ao ingressar no mercado de trabalho e enfrentam rejeição em locais de trabalho mais complexos.

Ao mesmo tempo, é possível supor que as disparidades nas incidências de preconceitos entre os ambientes acadêmicos da pós-graduação, nos processos de ingresso no mercado de trabalho e no ambiente de trabalho em si também indicam um processo progressivo de transformação dos valores e crenças raciais que tem marcado a sociedade brasileira nas últimas décadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados e depoimentos resultantes desta investigação em consonância com os apontados por autores como Munanga (2006) e Almeida (2018), apontam que as políticas de cotas raciais têm se mostrado eficazes na promoção da inclusão de estudantes negros e pardos no ensino superior.

Um estudo sobre as políticas afirmativas de cotas na universidade foi realizado por Oliveira et al. (2020), os quais analisaram os impactos das cotas raciais na Universidade de Brasília. Eles concluíram que as cotas têm contribuído para a promoção da diversidade e a redução das desigualdades no acesso ao ensino superior, mas ressaltam a importância de políticas complementares para garantir a permanência e o sucesso acadêmico dos estudantes cotistas.

Outro estudo recentemente realizado por Trevisol (2023), acerca da implementação da Lei de Cotas nas universidades federais do Brasil, identificou um aumento significativo no número de estudantes que ingressaram por meio do sistema de reserva de vagas. Em 2019, 39,6% dos ingressantes foram beneficiados por essa política, em comparação com 12,7% em 2012. Dentre esses estudantes, 64,9% haviam concluído o Ensino Médio em escolas públicas, 47,4% se autodeclararam pretos, pardos e indígenas, e 1,2% eram pessoas com deficiência.

Esses estudos e os dados da presente investigação nos possibilitam identificar que as cotas têm sido eficazes na promoção da inclusão de grupos historicamente excluídos, mas apontam desafios na promoção da igualdade de oportunidades para todos os estudantes.

A implementação de ações afirmativas mais amplas, aliadas a programas de formação e sensibilização, se faz necessária para garantir a representatividade e inclusão de profissionais negros nas universidades. Segundo estudos de Kabengele Munanga (2003), a persistência do preconceito racial no ambiente de trabalho acadêmico evidencia a necessidade de medidas mais abrangentes e eficazes para combater o racismo estrutural e promover a equidade racial.

Conclui-se, portanto, a importância das políticas afirmativas de cotas na universidade para promover a inclusão e a diversidade. No entanto, também é necessário avaliar constantemente os impactos e a eficácia dessas políticas, bem como implementar medidas complementares para garantir o sucesso acadêmico e profissional dos estudantes cotistas. A luta contra o racismo e a promoção da igualdade racial devem ser pautas prioritárias não apenas no ambiente acadêmico, mas em toda a sociedade, visando à construção de um ambiente mais justo, diverso e inclusivo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. *Racismo estrutural*. Pólen Livros. 2018.

BRASIL. Lei nº 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 Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2012/lei-12711-29-agosto-2012-774113-publicacaooriginal-137498-pl.html> >

BRASIL. Lei nº 12.990 de 09 de junho de 2014. 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. Disponível em:

<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=12990&ano=2014&ato=871ATUE9ENVpWT0e2>

CRISOSTOMO, Maria Aparecida dos Santos; REIGOTA, Marco Antonio dos Santos. Professoras universitárias negras: trajetórias e narrativas. Avaliação. Campinas; Sorocaba, SP, v. 15, n. 2, p. 93-106, jul. 2010. Disponível em: < https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-40772010000200005&script=sci_abstract&lng=pt >

EUCLIDES, Maria Simone. Mulheres negras, doutoras, teóricas e professoras universitárias: desafios e conquistas. 2017. 254f. – Tese (Doutorado) – *Universidade Federal do Ceará*, Programa de Pós-graduação em Educação Brasileira, Fortaleza (CE), 2017.

EUCLIDES, Maria Simone; SILVA, Joselina da. Falando de gênero, raça e educação: trajetórias de professoras doutoras negras de universidades públicas dos estados do Ceará e do Rio de Janeiro. *Educar em revista*. Curitiba, PR, v. 34, n. 70, p. 51-66, jul./ago. 2018. Disponível em: < https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0104-40602018000400051&lng=pt&nrm=iso >

GÊNERO E NÚMERO <https://www.generonumero.media/reportagens/menos-de-3-entre-docentes-doutoras-negras-desafiam-racismo-na-academia/>. Acesso em 29 de janeiro de 2023

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo 2018. Brasília: 2019. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br/home/>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). Censo de educação superior 2016. Brasília: 2017. Disponível em: < <http://portal.inep.gov.br/> >

MUNANGA, Kabengele. *Negritude: Usos e sentidos*. Autêntica Editora. 2006.

MUNANGA, Kabengele. *Superando o racismo na escola*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. 2003.

OLIVEIRA, Iara Andrade de; MAIA, Luciana Maria e LIMA, Tiago Jessé Souza. Cotas raciais na universidade: uma revisão integrativa da psicologia brasileira. *Rev. Subj.* [online]. 2020, vol.20, n.spe1 [citado 2024-06-02], pp.1-12. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-07692020000400005&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 2359-0769. <https://doi.org/10.5020/23590777.rs.v20iesp1.e9337>.

QUADROS, Taiana Gomes de. Vida de mulheres negras, professoras universitárias na Universidade Federal de Santa Maria. *Dissertação. Programa de Pós Graduação em Educação*. Santa Maria: UFSM, 2015. Disponível em: < <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/7228/QUADROS%2C%20TAIANA%20FLORES%20DE.pdf?sequence=1&isAllowed=y> >

SILVA, J. Doutoradas professoras negras: o que nos dizem os indicadores oficiais. *Perspectiva*, Florianópolis, v. 28, n. 1, p. 19-36, jun. 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/2175-795X.2010v28n1p19/17811>.

SUAREZ, Jaqueline. O Caminho dos Professores Negros no Ensino Superior [PODCAST]. RIOonWATCH (18/03/2021) Disponível em: <https://rioonwatch.org.br/?p=53993>

TREVISOL, Joviles Vitorio; BELLO, Joselha Cristina Dal; NIEROTKA, Rosileia Lucia. A lei de cotas e as mudanças no perfil dos ingressantes das universidades federais brasileiras. *Sér.-Estud., Campo Grande*, v. 28, n. 64, p. 155-184, set. 2023. Disponível em <http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2318-19822023000300155&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 04 jun. 2024. Epub 05-Jan-2024. <https://doi.org/10.20435/serieestudos.v28i64.1784>.