

# Androcentrismo e racismo na ciência: análise do quadro docente das universidades federais do Brasil por sexo e cor/raça

## **Tuane Pacheco da Silva**

Mestra pela Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Informação e Comunicação, Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Goiânia, GO, Brasil  
ORCID <https://orcid.org/0009-0007-0497-3829>

## **Suely Henrique de Aquino Gomes**

Professora doutora titular da Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Informação e Comunicação, Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Goiânia, GO, Brasil  
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-5711-483X>

## **Roberta de Castro Basile**

Mestra pela Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Informação e Comunicação, Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Goiânia, GO, Brasil  
ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9190-1231>

## Resumo

A partir de um aporte teórico relacionado às críticas feministas à ciência e ao feminismo negro, o estudo visa traçar o perfil do quadro docente das universidades federais no Brasil em termos de cor/raça e sexo. Isso permite dimensionar a participação de mulheres pretas nas atividades acadêmico-científico. Para isso, trabalha-se os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira dos anos 2019 e 2021. Conclui-se que as mulheres pretas, assim como as amarelas e indígenas (essas mais à margem) são minoria na docência em universidades públicas federais. Os dados reforçam algumas conclusões de outros estudos sobre ciência e gênero que afirmam que a ciência brasileira permanece masculina e branca.

## Palavras-chave

ciência; docência; interseccionalidade; raça; gênero

## 1 Introdução

A intenção desse trabalho é traçar o perfil do quadro docente das universidades públicas federais em termos de sexo e cor/raça. Isso nos permitirá mensurar a ocupação das mulheres de um modo geral e de mulheres pretas<sup>1</sup>, de forma mais pontual, no campo da ciência. Partimos do pressuposto que esse campo ainda é androcêntrico e branco, conforme esboçado nos estudos feministas.

Para alcançar o objetivo traçado, nos valem dos censos do ensino superior dos anos de 2019 e 2021 fornecidos pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), observando o quadro docente segundo as variáveis de sexo, cor/raça, titulação acadêmica, região geográfica, participação nas atividades acadêmicas (gestão, extensão, pesquisa e pós-graduação) e o recebimento de bolsas por parte de professores/as envolvidos/as na pós-graduação. Acreditamos que explorar o perfil de docentes do ensino superior a partir das variáveis cor/raça e sexo<sup>2</sup> contribui para dimensionar as desigualdades e disparidades raciais e de gênero nesse campo.

Para embasar a análise, apresentamos a crítica feminista à ciência. Trata-se de um campo multidisciplinar em que pesquisadoras de diversas áreas se dedicam a pensar sobre a mulher na ciência com a intenção de denunciar as desigualdades, dar visibilidade às suas contribuições e propor novas bases epistemológicas. Esses estudos problematizam a ciência moderna a partir de seus princípios de neutralidade e universalidade (Nucci, 2010).

Discutimos ainda o espaço das mulheres pretas no campo científico, considerando-se que sua exclusão na história da educação foi muito mais contundente que aquela verificada entre mulheres brancas. Aquelas, mais que essas, vistas como intelectualmente inferiores (Oliveira; Trindade; Alves, 2022). Daí trazer o feminismo negro, concebido como, movimento teórico, político, social e prático protagonizado por mulheres negras (pretas e pardas) e os debates produzidos pelo feminismo negro reforçam mais ainda o caráter excludente da ciência. Apesar da Lei de Cotas, Lei nº. 12.711, de 29 de agosto de 2012 (Brasil, 2012), que contribuiu para um aumento de discentes pretos/as nas universidades públicas brasileiras, o

<sup>1</sup> O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) classifica 5 categorias de raça/cor, sendo elas: branca, preta, parda, indígena ou amarela, sendo que as categorias preta e parda em união formariam a classificação “negra(o)”. No entanto, como apontado por Osório (2003), De Siqueira Gomes (2021), Silva e Leão (2012), a categoria parda é fluida, pois pessoas pardas identificam de maneira sistemática menos discriminação racial do que o grupo de pessoas pretas. Além disso, a ascensão social pode “embranquecer” o indivíduo, tornando a categoria parda, pouco consistente. Essa discussão é extensa e foge às intenções desse artigo, no entanto, enfatiza-se aqui que a intenção desse trabalho é trabalhar com a realidade das mulheres pretas, devido à fluidez da realidade parda.

<sup>2</sup> Temos ciência da diferença conceitual entre gênero e sexo. No entanto, neste artigo não trabalhamos com gênero no que concerne os dados obtidos e analisados, mas com a variável sexo, conforme registro no censo. No entanto, traremos conceitos e estudos de gênero no debate teórico.

corpo docente dessas instituições ainda não estaria representado de forma igualitária nos quesitos de sexo e raça.

## 2 Crítica feminista à ciência

Conforme discutido por Sardenberg (2007) existe um projeto feminista nas ciências e na academia que visa, não somente produzir e disseminar saberes sobre ou feito por mulheres, mas dar relevância às suas lutas. A “Crítica Feminista à Ciência” consolida-se a partir da constatação de que a ciência moderna afastou as mulheres da produção do conhecimento. As pensadoras feministas não criticam e questionam somente a exclusão e invisibilidade das mulheres no mundo da ciência, mas também os pressupostos básicos da ciência moderna (neutralidade, universalidade e objetividade).

Apesar das divergências entre as feministas liberais, socialistas e radicais, uma coisa é certa: o feminismo na ciência visa pensar e questionar os parâmetros científicos que acabam por definir quem são os produtores do conhecimento. O que as feministas afirmam é que a ciência moderna foi desenvolvida no interior de uma estrutura conceitual impregnada, historicamente, por ideologias de gênero específicas. O binarismo é a lógica dessa ciência. Ela, separa sujeito de objeto, mente de corpo, razão de emoção, objetividade de subjetividade. Nessa dicotomização, os atributos de sujeito, mente, razão e objetividade seriam de natureza masculina. As mulheres estariam na ordem do objeto, corpo, emoção e subjetividade. O sujeito universal da razão e do conhecimento é representado pelo homem. É essa constatação que embasa as críticas feministas à ciência. Sardenberg (2007) afirma que essa concepção de ciência resulta em alguns cenários: poucas mulheres à frente da produção de conhecimento se comparada à quantidade de homens; a existência de teorias representando as mulheres como seres intelectualmente inferiores; priorização dos interesses masculinos com as mulheres colaborando para esses objetivos; produção de conhecimentos irrelevantes para as mulheres e que reforçam as hierarquias de gênero. Sardenberg (2007, p. 11-12) reforça esses dois últimos pontos ao afirmar que “a predominância masculina nos meios ditos científico-acadêmicos têm contribuído para a reprodução do viés androcêntrico na escolha e definição de problemas para investigação, bem como no desenho metodológico das pesquisas e interpretação dos resultados.”

Uma linha mais radical do feminismo critica além desse viés androcêntrico, a objetividade, a universalidade e a neutralidade - pilares da ciência moderna. Algumas autoras

feministas apostam em “ressemantizar” a objetividade da ciência ao invés de descartá-la (Haraway, 1995). A autora aposta em uma objetividade corporificada, que leva em consideração o sujeito produtor de conhecimento em seu contexto político-social. Haraway (ano?) vê a objetividade como um saber localizado que se contrapõe à pretensão de universalidade do conhecimento.

As feministas negras, a título de exemplo Hull; Bell Scott e Smith (1982), hooks<sup>3</sup> (2015), Carneiro (2003), Santos (2016), Arraes (2014), Ribeiro (2019), dentre outras, veem o movimento feminista como insuficiente para contemplar as pautas das mulheres negras (pretas e pardas), pois quando ele pensa no sujeito mulher, enxerga uma mulher bem específica: a branca. Ou seja, os movimentos feministas caem na mesma armadilha de universalização do sujeito-mulher. Ribeiro (2019) explica que pensar feminismo negro, não é pensar em cisões do movimento, mas sim trabalhar a favor da não hierarquização de opressões. A intenção de tal feminismo é romper com cisões que se fazem presentes em uma sociedade desigual. “Fora isso, é também divulgar a produção intelectual de mulheres negras, colocando-as na condição de sujeitos e seres ativos que, historicamente, vêm fazendo resistência e reexistências.” (Ribeiro, 2019, p. 14). Nesse sentido, é importante pensar a interseccionalidade, que é a somatória de opressões (de gênero, raça e classe, por exemplo) sobre um mesmo corpo impedindo que esses corpos ocupem determinados espaços, inclusive o da docência no ensino superior no Brasil.

### 3 Interseccionalidade, educação e a mulher preta

Se para o corpo negro (preto/pardo) a educação é uma realidade de obstáculos, para as mulheres pretas isso não é diferente. O acesso delas à educação se deu de forma tardia, já que o direito ao ensino público para as pessoas negras foi outorgado somente no final de 1870. Conforme relatam Santos e Moreira (2017), no Brasil, é a partir de 1879 que as mulheres passam a poder estudar, o que não significa que a ocupação do espaço da universidade brasileira pela mulher tenha se consolidado de imediato, esse fato só veio a ocorrer em 1887 quando se teve a primeira mulher na universidade, do Estado da Bahia.

O panorama da educação brasileira ainda é desalentador. De acordo com os dados mais recentes do Plano Nacional de Amostragem Domiciliar (PNAD) de 2022, o analfabetismo caiu de 2019 (6,1%) para 2022 (5,6%). No entanto, entre os brasileiros pretos e pardos, 7,4%

<sup>3</sup> A autora pede que seu nome seja escrito em minúsculo, para que seu trabalho seja o foco da atenção e não o seu nome.

(de 15 anos ou mais) são analfabetos, mais que o dobro da população branca (3,4%). O abandono escolar também é um sintoma da desigualdade, já que em 2022, 70,9% das pessoas entre 18 e 24 anos, que não completaram o ensino médio, são pretas ou pardas. A criação dos programas intitulados Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) e Programa Universidade para Todos (PROUNI) aumentou a quantidade de vagas no ensino superior para receber mais alunos e alunas. No entanto, isso não significa que a desigualdade de cor/raça e gênero nessas instituições foi superada. A maior parte dessa população ainda não tem condições financeiras para frequentar a rede privada de ensino (considerada a melhor no país) para conclusão do ensino fundamental e médio e a qualidade do ensino público não os prepara bem para o acesso às universidades públicas. Somado a isso, muitos dos jovens pretos estão submetidos a cargas horárias de trabalho extensas, muitas vezes em posições subalternas e mal remuneradas, que os deixa com pouco tempo para os estudos (Cazuza; Gouveia; 2019).

A Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012 (conhecida como Lei de Cotas), fruto de embates travados pelas organizações de movimentos negros pelo acesso à educação escolar, desde a década de 1930, contribuiu para um aumento significativo de estudantes autodeclarados negros nas universidades públicas brasileiras. No entanto, isso não resulta diretamente em um equilíbrio de cor/raça na composição do corpo docente do ensino. Isso porque a universidade continua sem um “lócus privilegiado [o qual] as grandes maiorias das populações negras e indígenas não estão incluídas” (Siqueira, 2010, p. 298).

Em meio a essa realidade, as mulheres pretas vivem o que é chamado de interseccionalidade pois são atravessadas pelos sociais marcadores de raça, gênero e, por vezes, classe (Crenshaw, 2002). O sexismo e o racismo institucional contribuem para a exclusão dessas mulheres dos espaços educacionais. Nesse sentido, não basta pensar somente no acesso ao ensino superior, mas também na permanência delas nesses espaços.

## 4 Esboço metodológico

A ideia inicial era trabalhar com os microdados do censo de 2021 (os mais recentes). No entanto, diferentemente do censo de 2019, a forma como o órgão disponibilizou esses dados não permite os cruzamentos das variáveis necessárias para o objetivo aqui estabelecido. Assim sendo, esboçamos dois movimentos em relação a essas estatísticas. Primeiro, elaboramos um panorama comparativo entre os dados de 2019 e 2021, o objetivo

era ver se esses dados ainda refletiam da composição do quadro docente de Institutos Federais de Ensino (IFES), levando em consideração as variáveis raça e sexo.

Com os dados de 2019, procedemos uma análise mais verticalizada sobre sexo e raça, tendo como base os microdados de 2019. Para proceder a análise mais verticalizada, consideramos os dados somente das Universidades Públicas Federais (UPFs) e as variáveis sexo, cor/raça, titulação acadêmica, região geográfica, participação em pesquisa e pós-graduação e, por fim, recebimento de bolsas por parte de docentes que participam na pós-graduação.

## 5 Dados do INEP: Uma comparação entre os anos de 2019 e 2021

A partir da Tabela 1, o primeiro fato que chamou atenção foi que, levando-se em consideração todas as instituições de ensino superior do Brasil, houve uma redução em 6,8% do número de docentes no ano de 2021 (399.428) quando comparado ao ano de 2019 (372.182).

O número de docentes em exercício também caiu de 386.073 para 358.825 (-7,1%). A análise por sexo revela que docentes mulheres em exercício passaram de 180.289 para 168.708 (-6,4%), assim como o número de docentes masculinos em exercício reduziu de 205.784 para 190.117 (-7,6%) entre os anos citados. Apesar da redução em ambos os grupos, a proporcionalidade entre docentes em exercício do sexo feminino e masculino se mantém quase que inalterada: em 2019, 53,3% dos docentes eram homens e 46,7%, mulheres; em 2021, esses percentuais passam para 52,0% e 47,0% respectivamente. Ou seja, se em 2019 tinha-se 1,4 homens para cada mulher docente em exercício, em 2021 essa relação passa para 1,3. Quanto à titulação, observa-se nos censos analisados, a redução no número de docentes em exercício com mestrado de 144.874 para 123.412 (-14,8%) e aumento no número de docentes em exercício com doutorado de 177.017 para 181.609 (2,6%). Isso é compreensível frente à crescente exigência do título de doutores para novas contratações em IESs.

Quando se volta para a questão de cor/raça, nota-se que o número de docentes de cor branca foi reduzido de 204.072, em 2019, para 194.135 no censo mais recente (-4,9%); na categoria parda, o número caiu de 56.662 para 55.702 (-1,7%). No que diz respeito à raça amarela, tem-se 3.941 em 2019 e 3.557 em 2021 (-9,7%). Os/as docentes indígenas saíram de 494 para 464 (-6,1%) entre os censos citados. Enquanto isso, o número de docentes pretos e pretas subiu de 7.816 para 8.196 (crescimento de 4,7%) entre os anos analisados. Esse

acréscimo pode ser reflexo da política de cotas para concurso para docência no ensino superior – Lei nº 12.990, de 9 junho de 2014 (Brasil, 2014).

Os dados evidenciam que a menor retração se deu entre docentes pardos(as), enquanto a maior ocorreu entre amarelos(as), sendo que a única categoria que apontou para um crescimento no número de docentes foi a de pretos(as) - esse aumento é equivalente à queda verificada na categoria brancos(as). No entanto, apesar desse avanço, a proporcionalidade entre brancos e pretos em atividades acadêmico-científico ainda está longe de superar a iniquidade racial: em 2019, a cada 26,11 docentes brancos(as), tinha-se um(a) docente preto(a), em 2021, são 23,67 brancos(as) para cada docente preto(a).

Ainda que haja flutuação numérica entre os dois censos disponibilizados, em 2021, o percentual de docentes brancos/as em exercício no quadro docente das instituições de ensino superior no Brasil é de 54,1%; enquanto 2,3% são pretos(as); 15,5% são pardos(as); 1% é de amarelos(as); e 0,1% indígenas. Chama atenção os 27,0% de docentes em exercício sem autodeclaração de cor/raça<sup>4</sup>. Apesar disso, a reflexão aqui é que, mesmo considerando o percentual de docentes que não declara sua cor/raça<sup>5</sup>, a população branca representa a maioria do quadro docente em ensino superior no território nacional, enquanto as demais raças/cores (preta, parda, amarela e indígena) juntas não se equiparam numericamente àquele grupo. Isso nos diz que, apesar do quantitativo de docentes que não autodeclararam raça/cor, os números ainda apontam para a desigualdade racial nas atividades acadêmico-científicas no ensino superior brasileiro, o que reforça a premissa de que a ciência brasileira é branca e androcêntrica.

---

<sup>4</sup> Uma das razões para que isso ocorra são as possíveis imprecisões das 5 categorias de raça/cor (branca, parda, preta, amarela, indígena) adotadas nos censos que “não resumem, com fidelidade, a ampla gama de cores, raças e etnias que caracterizam a sociedade brasileira. Como bem pontua Osório (2003, p.35), essas dificuldades derivam menos do sistema classificatório em si ou de seus instrumentos de mensuração, e mais do ‘fenômeno ao qual se endereça, pois, a definição da pertença racial varia circunstancialmente” (Senkevics; Machado; Oliveira, 2016, p.41). Outra possibilidade seria o modo pelo qual esses dados são coletados e registrados pelas instituições educacionais. Nesse sentido não haveria uma resistência das pessoas de autodeclarar sua raça/cor, mas falhas institucionais na busca e preenchimentos dos formulários dessa informação (Senkevics, 2017). Mesmo reconhecendo a validade dessa hipótese, aqui, no entanto, não poderíamos deixar de considerar que a não declaração de raça/cor pode decorrer de um posicionamento político de resistência à classificação racial, sendo que o sujeito abriria mão desse posicionamento quando lhe é conveniente ou quando os seus próprios interesses estariam em jogo.

<sup>5</sup> Acreditamos que os que não se autodeclararam poderiam migrar para a raça/cor branca (menos provável) ou para a parda, sendo que, desde sempre, a raça/cor parda foi a mais permeável das classificações raciais (Piza; Rosemberg, 2003) ora por agrupar um amplo e complexo leque que vai de diversos tipos de não brancos aos pretos, ora por supostamente incluir também os grupos indígenas e todas as misturas possíveis no caldo das raças atuando como um coringa em uma nação multicolor. Ademais, Muniz, Porto e Fuks (2019, resumo) concluem que “as opiniões posicionais dos pardos, em virtude da sua localização intermediária no espectro de cor brasileiro, são marcadas por uma flutuação entre os padrões adotados por brancos e por pretos. Verificamos que há convergência atitudinal entre os grupos raciais, com exceção da discriminação racial, temática na qual brancos e pardos assumem padrões similares. Este resultado fortalece a visão dos indivíduos pardos como negociadores de fronteiras – seja ao se distanciar dos pretos, como no racismo, ou se aproximar deles, como no caso das cotas – em consonância com as identidades e interesses implicados em sua posição no *continuum* de cor.” Nesse sentido, aduzimos que dificilmente, aqueles que não se autodeclararam se colocariam como pretos.

**Tabela 1 - Distribuição de docentes em todas as Instituições de Ensino Superior (IFES)**

	<b>2019</b>	<b>2021</b>
<b>DOCENTES TOTAIS</b>	399.428	372182
<b>DOCENTES EM EXERCÍCIO</b>	386073	358825
<b>DOCENTES FEM EM EXERCÍCIO</b>	180289	168708
<b>DOCENTES MASC EM EXERCÍCIO</b>	205784	190117
<b>DOCENTES EM EXERCÍCIO COM MESTRADO</b>	144874	123412
<b>DOCENTES EM EXERCÍCIO COM DOUTORADO</b>	177017	181609
<b>DOCENTES BRANCOS</b>	204072	194135
<b>DOCENTES PRETOS</b>	7816	8196
<b>DOCENTES PARDOS</b>	56662	55702
<b>DOCENTES AMARELOS</b>	3941	3557
<b>DOCENTES INDÍGENAS</b>	494	464
<b>DOCENTES QUE NÃO IDENTIFICARAM COR</b>	113088	96771

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) de 2019 e de 2021 (Inep, 2022a, b).

Voltando nossa atenção especificamente para as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES)<sup>6</sup>, a situação pouco avança, isto é, apesar dos esforços não se reverte para a contratação de docentes pretos(as). A Ciência nas IFES brasileiras, de um modo geral, continua sendo branca e conduzida por homens (Tabela 2). Os dados de 2021 do Inep apontam que, do total de docentes em exercício nas IFES (119.792), as pessoas autodeclaradas brancas ocupam 43,0% das vagas; os pretos(as), são 2,8%; os pardos(as), 14,2%; amarelos 1,0%; os indígenas correspondem a 0,2%; e 38,7%<sup>7</sup> não identificaram sua raça/cor. Quanto ao sexo, 43,7% dos docentes em exercício são mulheres e 56,3% são homens (Tabela 2); Percentuais muito próximos aqueles verificados em 2019 (39,2%; 2,4%; 13,4%; 1,1% e; 0,2% respectivamente).

<sup>6</sup> Aqui estão contabilizadas instituições federais do tipo: universidade, centro universitário, faculdade, centro federal de educação tecnológica e instituto federal de educação, ciência e tecnologia. Só as universidades públicas federais são responsáveis por 77,7% do contingente de docentes em instituições federais de ensino superior.

<sup>7</sup> O percentual de docentes em exercício vinculados às IFES sem identificação de cor/raça (38,7%) é quase 11 pontos acima que àquele do total de docentes de todas as instituições de ensino nessa situação (27,0%). Esse fato merece uma investigação mais aprofundada - o que escapa dos objetivos traçados para o presente trabalho.

**Tabela 2 - Distribuição de docentes em Instituições Federais de Ensino Superior (IFES)**

	<b>2019</b>	<b>2021</b>
<b>DOCENTES TOTAIS</b>	127326	125919
<b>DOCENTES EM EXERCÍCIO</b>	120497	119792
<b>DOCENTES FEM EM EXERCÍCIO</b>	53149	52358
<b>DOCENTES MASC EM EXERCÍCIO</b>	67348	67434
<b>DOCENTES EM EXERCÍCIO COM MESTRADO</b>	27335	22892
<b>DOCENTES EM EXERCÍCIO COM DOUTORADO</b>	84286	88569
<b>DOCENTES BRANCOS</b>	47283	51543
<b>DOCENTES PRETOS</b>	2856	3393
<b>DOCENTES PARDOS</b>	16156	17082
<b>DOCENTES AMARELOS</b>	1278	1220
<b>DOCENTES INDÍGENAS</b>	227	206
<b>DOCENTES QUE NÃO IDENTIFICARAM COR</b>	52697	46348

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados do Inep de 2019 e de 2021.

Devido às limitações dos dados de 2021, conforme exposto anteriormente, procederemos a análise de gênero e de raça tendo como base o censo do ano de 2019. Os dados trabalhados se referem somente às universidades públicas federais (UPFs), isso porque são essas IEs que concentram parte significativa das atividades de pesquisa e pós-graduação.

## **6 Dados do INEP de 2019: Verticalização da análise por gênero e raça em universidades públicas federais**

A primeira pergunta endereçada ao censo de 2019 foi quanto à distribuição dos/das docentes por natureza da universidade a qual estão vinculados/as (pública federal, pública estadual e privada). A Tabela 3 mostra que 24,3% (93.672), ou seja, quase 1/4 do total de professores em exercício em 2019 (386.073, conforme Tabela 1), estão nas universidades federais. São 50.622 docentes do sexo masculino (54%) e 43.050 docentes do sexo feminino (46%). Nessas instituições, o número de docentes (homens e mulheres) da raça/cor preta (1.874) corresponde a 2% do total de docentes em universidades públicas federais (93.672). Entre as mulheres, há o predomínio de docentes autodeclaradas brancas (16423 ou 38,1%); as docentes pretas são 2,0% (861) do total docentes do sexo feminino; docentes das raças/cores amarelas e indígenas ocupam 1,3% das vagas de professores/as naquelas instituições.

**Tabela 3** - Distribuição de docentes por natureza da universidade, sexo e raça em 2019

Sexo/raça	Organização administrativa			
	PÚBLICA FEDERAL	PÚBLICA ESTADUAL	PRIVADAS*	TOTAIS
Homens - ND**	24541	8616	6325	39482
Homens brancos	18336	10602	23193	52131
Homens pardos	6061	2861	2971	11893
Homens pretos	1013	515	435	1963
Homens amarelos	553	279	354	1186
Homens indígenas	118	43	31	192
<b>Total (masculino)</b>	<b>50622</b>	<b>22916</b>	<b>33309</b>	<b>106847</b>
Mulheres - ND	20072	8314	5915	34301
Mulheres brancas	16423	9104	21310	46837
Mulheres pardas	5154	2851	2531	10536
Mulheres pretas	861	441	305	1607
Mulheres amarelas	474	261	282	1017
Mulheres indígenas	66	30	23	119
<b>Total (feminino)</b>	<b>43050</b>	<b>21001</b>	<b>30366</b>	<b>94417</b>
<b>TOTAL***</b>	<b>93.672</b>	<b>43.917</b>	<b>63.675</b>	<b>201.324</b>

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados do Inep de 2019 e de 2021.

\* tipo: com fins lucrativos e sem fins lucrativos; \*\*Não declarada; \*\*\*docentes apenas em IES do tipo "universidade", em exercício

As universidades estaduais agregam 11,4% (43.917) do total de docentes em exercício em 2019 (386.073 profissionais, segundo a Tabela 1). Nelas, temos um total de 22.916 (52,2%) docentes do sexo masculino e 21.001 (47,8%) docentes do sexo feminino. O número de docentes pretos (homens e mulheres) equipara-se àquele apresentado nas Universidades Públicas Federais (2,2%). Quanto às mulheres (30.366 docentes no total), 45,8% se autodeclararam brancas; 2,1%, pretas; 13,6%, pardas e; 1,4% amarelas ou indígenas. Essa proporcionalidade não se altera significativamente entre os homens: 46,6% se autodeclararam da cor/raça branca; 2,3%, preta; 12,5%, parda; 1,4% são indígenas ou amarelos.

Quando se trata das Universidades Privadas com fins lucrativos, elas reúnem 16,5% do total de docentes em exercício nas instituições superiores de ensino brasileiras, em 2019. Nessas instituições, a desproporcionalidade entre docentes dos sexos masculino (33.309 ou 52,3%) e feminino (30.366 ou 47,7%) permanecem. A representatividade da raça/cor preta (homens e mulheres) cai para 1,2% do total do quadro de professores/as. No conjunto de mulheres docentes, 70,2% se autodeclararam da cor/raça branca; 8,0%, parda; 1,0%, pretas e; 1%, amarelas ou indígenas. Entre os homens esses percentuais são de 69,9%; 8,9%; 1,3%, 1,2% respectivamente.

Essa primeira análise já revela que as desigualdades entre sexo e raça se mantêm, independente da natureza da instituição (se pública federal, pública estadual ou privada). Se

as mulheres pretas são poucas, aquelas das raças/cor amarela e indígenas estão mais ainda às margens da ciência.

Daqui em diante, aprofundaremos nossa análise com dados apenas das universidades públicas federais (UPFs).

## 7 Quadro docente das UPFs: sexo, raça e distribuição geográfica

Em termos regionais, 59,1% do total de 93.672 docentes em UPFs (Tabela 3) estão alocados no Sudeste (29,9%) e no Nordeste (29,2%), conforme a Tabela 4. Das 861 mulheres que se autodeclararam pretas, 21,4% estão no Sudeste e 15,5% no Nordeste; os percentuais para as mesmas regiões de mulheres brancas são de 32,7 e 20,6% respectivamente<sup>8</sup>.

**Tabela 4** - Distribuição de docentes nas universidades federais segundo o sexo, raça e região em 2019

Sexo/raça	REGIÃO GEOGRÁFICA					TOTALS
	Sul	Sudeste	Norte	Nordeste	CO*	
Homens - ND	4700	7970	2903	7381	1587	24541
Homens brancos	4573	5973	1150	3886	2754	18336
Homens pardos	307	1044	1124	2675	911	6061
Homens pretos	77	245	162	409	120	1013
Homens amarelos	86	159	34	130	144	553
Homens indígenas	24	20	16	38	20	118
<b>Total (masculino)</b>	<b>9767</b>	<b>15411</b>	<b>5389</b>	<b>14519</b>	<b>5536</b>	<b>50622</b>
Mulheres - ND	3743	6104	2381	6496	2739	20072
Mulheres brancas	3867	5377	1063	3377	1348	16423
Mulheres pardas	215	790	902	2434	813	5154
Mulheres pretas	50	184	133	399	95	861
Mulheres amarelas	58	123	33	126	134	474
Mulheres indígenas	2	16	16	21	11	66
<b>Total (feminino)</b>	<b>7935</b>	<b>12594</b>	<b>4528</b>	<b>12853</b>	<b>5140</b>	<b>43050</b>
<b>TOTAL</b>	<b>17.702</b>	<b>28.005</b>	<b>9.917</b>	<b>27.372</b>	<b>10.676</b>	<b>93.672</b>

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados do Inep de 2019 e de 2021 (Inep, 2022a, b).

\*Centro Oeste; Apenas docentes em IES do tipo “universidade pública federal”, em exercício

A situação se inverte quando analisamos a distribuição geográfica de homens docentes que se autodeclararam pretos: 24% deles estão no Sudeste, enquanto 40,4%, no Nordeste. Entre os homens autodeclarados brancos, 32,5% estão no Sudeste e 30,1% no Nordeste.

<sup>8</sup> Isso é interessante observar porque, segundo dados do IBGE 2021, a região nordeste é a que concentra a maior parcela da população que se autodeclara da cor/raça preta do país (11,4%), seguida pelo sudeste (9,6%).

Além destas, outras análises sobre a composição racial do quadro docente das universidades federais também podem ser obtidas a partir da Tabela 4, sendo:

- a) **Região Sul** - 47,7% do total de docentes da região se autodeclararam da cor/raça branca, sendo que os homens representam 54,2% de docentes neste subconjunto; 3,0% do total de docentes atuantes na região são pardos/as – dos/as 522 docentes incluídos nessa categoria de cor/raça, 58,8% (307) são homens; o percentual para aqueles/as que se autodeclararam da cor/raça preta é de 0,72% - neste subconjunto (cor/raça preta), 77 (57,0%) são homens; os/as docentes que se autodeclararam da cor/raça amarela correspondem a 0,8% do total de docentes da região – nesta categoria, 86 (59,7%) são homens; a participação de docentes indígenas é de 0,15% do total de docentes no sul do país, sendo que, do total de docentes que assim se autodeclararam, 92,3% (24/26) são homens;
- b) **Região Sudeste** - 40,5% do total de docentes da região se autodeclararam da cor/raça branca, sendo que os homens representam 52,6% (5.973) e docentes neste subconjunto; 6,6% do total de docentes atuantes na região são pardos/as – dos/as 1.834 de docentes nessa categoria, 56,9% (1.044) são homens; o percentual para aqueles/las que se autodeclararam da cor/raça preta é de 1,5% - neste subconjunto (cor/raça preta), 245 (57,1%) são homens; os/as docentes que se autodeclararam da cor/raça amarela são 1,0% do total de docentes da região – nesta categoria, 159 (56,4%) são homens; docentes indígenas correspondem a 0,13% do total de docentes no sudeste do país, sendo que, do total de 36 docentes que assim se autodeclararam, 20 (55,6%) são homens;
- c) **Região Norte** - 22,3% do total de docentes da região se autodeclararam da cor/raça branca, sendo que os homens representam 52,0% (1.150) de docentes neste subconjunto; 20,4% do total de docentes atuantes na região são pardos/as – dos/as 2.026 docentes nessa categoria de cor/raça, 55,5% (1.124) são homens; o percentual para aqueles/las que se autodeclararam da cor/raça preta é de 3,0% (295) - neste subconjunto (cor/raça preta), 54,9% (162) são homens; os/as docentes que se autodeclararam da cor/raça amarela são 0,7 % do total de docentes da região – nesta categoria, 50,8% (34/67) são homens;

docentes indígenas correspondem a 0,3% do total de docentes do norte do país, sendo 16 mulheres e 16 homens;

- d) Região Nordeste** - dos 27.372 docentes da região, 26,5% se autodeclararam da cor/raça branca, sendo que dos 7.263 docentes ditos brancos/brancas, 53,2% (3.866) são homens; 18,7 % do total de docentes atuantes na região são pardos/as – dos/as 5.109 de docentes nessa categoria de cor/raça, 52,4% (2.675) são homens; o percentual para aqueles/las que se autodeclararam da cor/raça preta é de 3,0% - neste subconjunto (cor/raça preta), 50,6% (409/5.109) são homens; os/as docentes que se autodeclararam da cor/raça amarela são 0,9% do total de docentes da região – nesta categoria, 130 (50,8%) são homens; docentes indígenas correspondem a 0,21% do total de docentes no nordeste do país, sendo que, do total de 59 docentes que assim se autodeclararam, 64,4% (38/59) são homens;
- e) Região Centro-Oeste** - conta com 10.676 docentes em exercício. Destes, 38,4% se autodeclararam da cor/raça branca, sendo que os homens representam 67,1% (2.754/4.102) de docentes neste subconjunto; 16,1% do total de docentes atuantes na região são pardos/as – dos/as 1.724 docentes nessa categoria de cor/raça, 52,8% (911) são homens; o percentual para aqueles/las que se autodeclararam da cor/raça preta é de 2,0% - neste subconjunto (cor/raça preta), 120 docentes (55,8%) são homens; os/as docentes que se autodeclararam da cor/raça amarela são 2,6% do total de docentes da região – nesta categoria, 51,8% (144/278) são homens; docentes indígenas correspondem a 0,3% do total de docentes atuantes no centro-oeste do país, sendo que, dos 31 docentes que assim se autodeclararam, 20, ou 64,5% , são homens.

Constata-se, portanto, que os homens predominam em todas as categorias raciais, em todas as regiões geográficas do país, com exceção dos indígenas na região Norte. As regiões que têm maior proporcionalidade de docentes brancos no seu quadro docente são o Sul (47,7%), seguida pelo Sudeste (40,5%). Por outro lado, os menores percentuais de docentes brancos/as no quadro de cada região estão no norte (22,3%) e Nordeste (26,5%). Além disso, as regiões que contam com maior participação de pessoas pretas em seu quadro docente, apesar desses percentuais estarem ainda muito aquém do desejado, são o norte e nordeste: 3% do quadro docente nestas regiões são de docentes pretos/as. Observa-se que as

cores/raças amarela e indígena ocupam, no máximo, 1,0% (sudeste) e 0,3% (centro oeste), respectivamente, do total do quadro de docentes, quando examinamos a composição racial em cada região separadamente.

## 8 Titulação acadêmica do quadro docente das UPFs por sexo e raça

A maioria dos/das docentes nas universidades públicas federais (78,0%) têm o título de doutor (Tabela 5). Os percentuais de homens e mulheres brancos/brancas com doutorado são os mais elevados e se equiparam entre si: 79,8% e 79,1%, respectivamente. Os menores percentuais de homens e mulheres com título de doutor estão entre aqueles/aquelas que se autodeclararam da cor/raça parda (69,0% e 64,8%, respectivamente). Observa-se que o percentual de homens doutores autodeclarados pardos está quatro pontos acima daquele para mulheres doutoras nessa mesma categoria de cor/raça.

**Tabela 5** - Distribuição de docentes por sexo, raça e título acadêmico

Sexo/raça	TÍTULO ACADÊMICO					
	S/GRAD	GRAD/	ESP/	MEST/	DOUT/	TOTAIS
Homens - não declarada	1	422	855	3360	19903	24541
Homens brancos	0	332	636	2728	14640	18336
Homens pardos	0	212	287	1383	4179	6061
Homens pretos	0	39	33	222	719	1013
Homens amarelos	0	10	28	83	432	553
Homens indígenas	0	0	4	27	87	118
<b>Total (masculino)</b>	<b>1</b>	<b>1015</b>	<b>1843</b>	<b>7803</b>	<b>39960</b>	<b>50622</b>
Mulheres - não declarada	0	276	730	3250	15816	20072
Mulheres brancas	0	289	549	2600	12985	16423
Mulheres pardas	0	220	325	1270	3339	5154
Mulheres pretas	0	29	39	223	570	861
Mulheres amarelas	0	18	16	61	379	474
Mulheres indígenas	0	2	3	13	48	66
<b>Total (feminino)</b>	<b>0</b>	<b>834</b>	<b>1662</b>	<b>7417</b>	<b>33137</b>	<b>43050</b>
<b>TOTAL DE DOCENTES*</b>	<b>1</b>	<b>1849</b>	<b>3505</b>	<b>15220</b>	<b>73097</b>	

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados do Inep de 2019 e de 2021 (Inep, 2022a, b).

\*apenas docentes em IES do tipo “universidade pública federal” e em exercício

Entre os homens autodeclarados pretos, 71,0% são doutores, enquanto esse percentual para as mulheres pretas é de 66,2% - diferença de aproximadamente 5 pontos percentuais. A única categoria em que, proporcionalmente, as mulheres superam o percentual de homens doutores é dos/das docentes que se autodeclararam da cor/raça amarela. Entre as 474 mulheres assim autodeclaradas, 80,0% são doutoras, enquanto que entre os homens que aí se

incluem (553), 78,1% são doutores – são aproximadamente dois pontos percentuais de diferença a favor das mulheres. Entre aqueles/as que se autodeclararam da raça indígena, 73,7% dos homens (87/118) e 72,7% das mulheres (48/66) são doutores/as.

Os percentuais relativamente elevados de doutores e doutoras nas universidades públicas federais não causam estranheza uma vez que são raros os concursos para ingresso na carreira acadêmico-científica que não exigem o título de doutor.

## 9 Envolvimento em atividades acadêmico-científicas (pesquisa, extensão, gestão e pós-graduação) por sexo e raça/cor

É esperado dos/das docentes de universidades públicas federais o envolvimento nas atividades de ensino (graduação e pós-graduação), pesquisa, extensão e gestão. Essas atividades, no entanto, não são exercidas igualmente entre professores(ras). Alguns/mas se destacam mais na extensão, outros/as na pesquisa, gestão ou pós-graduação, excetuando-se o ensino na graduação que é uma atividade obrigatória àqueles/las que abraçam a carreira acadêmico-científica. O envolvimento com a graduação só é facultado a quem está desempenhando atividades de gestão. Assim sendo, as análises a seguir não consideram o ensino a nível de graduação.

Quanto às atividades acadêmico-científicas em relação ao sexo do quadro docente iniciando nossa análise pela **gestão**, a Tabela 6 mostra que, do total de docentes nas universidades públicas federais (93.672), 27,2% exerciam cargos administrativos. Comparando a proporção entre homens e mulheres **envolvidos/das nessa atividade**, verifica-se que a participação de homens é 3,2 pontos percentuais acima da de mulheres.

A tabela também aponta que 42,0% (39.319/93.672) do quadro docente das UPFs atuam na extensão. Essa é a única atividade acadêmico-científica cuja contribuição das mulheres têm uma discreta superioridade numérica, de 0,3 pontos percentuais em relação à dos homens.

**Tabela 6 - Distribuição de docentes das UPFs por atividade exercida, sexo e raça em 2019**

Sexo/raça	GESTÃO	EXTENSÃO	PESQUISA	NA PÓS-GRAD. *	TOTAL
Homens - ND	6843	10052	13762	8753	24541
Homens brancos	5309	6736	9553	5917	18336
Homens pardos	1658	2081	2753	1508	6061
Homens pretos	260	369	450	259	1013
Homens amarelos	172	205	267	177	553
Homens indígenas	33	40	53	35	118
<b>Total (homens)</b>	<b>14275</b>	<b>19483</b>	<b>26838</b>	<b>16649</b>	<b>50622</b>
Mulheres - ND	5108	9638	11374	6359	20072
Mulheres brancas	4503	7606	9143	4795	16423
Mulheres pardas	1248	2001	2299	1003	5154
Mulheres pretas	197	355	362	158	861
Mulheres amarelas	136	201	262	152	474
Mulheres indígenas	15	35	25	22	66
<b>Total (mulheres)</b>	<b>11207</b>	<b>19836</b>	<b>23465</b>	<b>12489</b>	<b>43050</b>
	<b>25482</b>	<b>39319</b>	<b>50303</b>	<b>29138</b>	<b>93672</b>

Fonte: Elaboração própria a partir dos dados do Inep de 2019 e de 2021 (Inep, 2022a, 2022b).  
\*(EAD+PRESENCIAL) \*\* um mesmo docente pode atuar em mais de uma das atividades

**Tabela 7 - Docentes em exercício nas universidades públicas federais atuando na pós-graduação em 2019**

<b>DOCENTES EM EXERCÍCIO NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS ATUANDO NA PÓS-GRADUAÇÃO - 2019</b>			
Sexo/raça	TOTAL ATUANDO NA PÓS-GRADUAÇÃO (EAD+PRESENCIAL)	QUANTIDADE DE DOUTORES ATUANDO NA PÓS-GRADUAÇÃO	QUANTIDADE DE MESTRES ATUANDO NA PÓS-GRADUAÇÃO
Homens - não declarada	8753	8.664	72
Homens brancos	5917	5.827	43
Homens pardos	1508	1.490	18
Homens pretos	259	252	7
Homens amarelos	177	176	1
Homens indígenas	35	35	0
<b>Total de docentes (masculino)</b>	<b>16649</b>	<b>16.484</b>	<b>141</b>
Mulheres - não declarada	6359	6.278	77
Mulheres brancas	4795	4.744	47
Mulheres pardas	1003	990	13
Mulheres pretas	158	154	4
Mulheres amarelas	152	151	1
Mulheres indígenas	22	21	1
<b>Total de docentes (feminino)</b>	<b>12489</b>	<b>12.338</b>	<b>143</b>
<b>TOTAIS</b>	<b>29.138</b>	<b>28.822</b>	<b>284</b>

Fonte: Elaboração pelas autoras a partir dos dados do Inep de 2019 e de 2021 (Inep, 2022a, 2022b).

A **pesquisa**, por sua vez, é sustentada por 53,7% do quadro de docentes das UPFs. Essa é a atividade, desconsiderando-se o ensino na graduação, que agrega o maior percentual de docentes. Em termos de sexo, o envolvimento dos homens em pesquisa é 3,6 pontos percentuais acima do que foi verificado para as mulheres. Sobre a titulação acadêmica, apurou-se que 92,0% do total de docentes que conduzem essa atividade são doutores, sendo 49,3% homens e 42,6% mulheres.

Quanto à atuação de professoras no ensino na **pós-graduação** presencial e EAD<sup>9</sup>, 31,1% do quadro docente estão vinculados a esta atividade. Enquanto 17,7% dos homens estão no ensino da pós-graduação, esse percentual para as mulheres é de 13,3% - uma diferença de 4,4 pontos percentuais entre os sexos. Se comparada às demais atividades exercidas pelos/pelas docentes nas UPFs (gestão, extensão e pesquisa), a pós-graduação é a que apresenta a maior diferença percentual entre os sexos masculino e feminino. Sobre a titulação acadêmica daqueles que desempenham atividades na pós-graduação, aproximadamente 1% (284) são mestres, que se distribuem, igualmente, entre os sexos masculino e feminino (0,48 e 0,49% respectivamente). Entre homens e mulheres, os docentes que se auto declararam brancos/brancas são predominantes.

Sobre a raça/cor, com base nas Tabelas 6 e 7, apurou-se que **a grande maioria** das atividades de gestão, ensino, pesquisa e extensão das Universidades Públicas Federais (UPFs) é conduzida por docentes autodeclarados/as brancos/as<sup>10</sup>, conforme pontuado a seguir:

- a) na pós-graduação** - dos 29.138 docentes (homens e mulheres) envolvidos com essa atividade, 36,8% são da cor/raça branca; 8,6%, parda; 1,4%, preta; 1,1%, amarela e; apenas 0,2% de indígenas. Um exame individualizado entre homens e mulheres, mostra que o número de docentes do sexo feminino brancas e atuantes na pós-graduação<sup>11</sup> é 1,84 vezes maior que o somatório de mulheres mestres incluídas nas outras cores/raças (excetuando-se aquelas que não declararam), enquanto entre homens mestres, a relação é de 1,7 docente branco para cada professor classificado nas outras categorias de raça/cor. A diferença aumenta quando analisados o grupo de docentes com doutorado: tem-se 3,6 mulheres brancas atuantes na pós-graduação para cada mulher de outras

<sup>9</sup> O censo 2019 disponibilizado pelo Inep não possibilita desmembrar a pós-graduação *em lato e stricto sensu*.

<sup>10</sup> Pelas razões apontadas anteriormente, não consideramos na análise os/as docentes que não declaram raça/cor.

<sup>11</sup> Provavelmente os/as docentes com mestrado atuam na pós-graduação *lato sensu*.

- cores/raças e; 3,0 homens brancos envolvidos na pós-graduação para cada homem de outras raças/cores;
- b) na extensão** - em 2019, foram 39.319 docentes desenvolvendo essas atividades. Destes, 36,5% se autodeclararam da cor/raça branca; 10,4%, parda; 1,8%, preta; 1,0%, amarela e; 0,2%, indígena. Analisando esses índices, em detalhes, observa-se que a quantidade de docentes mulheres que se autodeclararam brancas (7.606 no total) é 2,9 vezes maior que o número de mulheres pretas, amarelas, indígenas ou pardas (2.592 no total). Recordar-se que 9.638 mulheres não declararam sua raça/cor; entre os homens, tem-se 2,5 homens brancos para cada homem de outra raça/cor;
- c) na pesquisa** - dos 50.303 docentes (homens e mulheres) 37,2% se autodeclararam brancos/as; 10,0%, pardos/as; 1,6%, pretos/as; 1,0%, amarelos/as e 0,2% indígenas. Os dados mostram ainda que são 3,4 mulheres doutoras brancas para uma mulher declarada de outras cores/raças. Entre os homens doutores, são 2,9 homens para cada homem de outras cores/raças;
- d) na gestão** - segundo a Tabela 6, a maior quantidade de docentes (homens e mulheres) que se autodeclararam brancos/as ou pardos/as atua na Pesquisa, não na Gestão. Na pesquisa: 18.696 brancos/as e 5.052 pardos/as; gestão: 9.812 brancos/as e 2.906 pardos/as; extensão: 14.342 brancos/as e 4.082 pardos/as; pós-graduação: 10.712 brancos/as e 2.511 pardos/as. A proporcionalidade entre mulheres brancas e o somatório de mulheres nas outras cores/raças é de 2,8. Entre os homens, esse índice é de 2,5 brancos para cada homem de outras cores/raça.

## 10 Docentes atuantes na pós-graduação por sexo, raça e recebimento de bolsas

Em relação ao recebimento de bolsas, de **29.138 docentes** que atuam na pós-graduação (Tabela 7), apenas **5.249** (18,0%) sinalizaram que recebem algum auxílio (Tabela 8). Quando se compara essa realidade com o quantitativo total de docentes em exercício nas universidades federais (93.672), levando-se em consideração a variável sexo, constata-se que 61,6% das bolsas recebidas estão com docentes homens e apenas 38,4% das mulheres recebem esse auxílio.

**Tabela 8 - Distribuição de bolsas a docentes vinculados à pós-graduação, por sexo e raça**

<b>DOCENTES EM EXERCÍCIO NAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS FEDERAIS ATUANDO NA PÓS-GRADUAÇÃO E QUE RECEBEM BOLSA - 2019</b>			
<b>Sexo/raça</b>	<b>TOTAL ATUANDO NA PÓS-GRADUAÇÃO (EAD+PRESENCIAL) E QUE RECEBEM BOLSA</b>	<b>QUANTIDADE DE DOUTORES ATUANDO NA PÓS-GRADUAÇÃO E QUE RECEBEM BOLSA</b>	<b>QUANTIDADE DE MESTRES ATUANDO NA PÓS-GRADUAÇÃO E QUE RECEBEM BOLSA</b>
Homens - não declarada	1925	1924	1
Homens brancos	985	983	2
Homens pardos	265	265	0
Homens pretos	25	25	0
Homens amarelos	28	28	0
Homens indígenas	4	4	0
<b>Total (masculino)</b>	<b>3232</b>	<b>3.229</b>	<b>3</b>
Mulheres - não declarada	1234	1233	0
Mulheres brancas	611	611	0
Mulheres pardas	134	134	0
Mulheres pretas	14	14	0
Mulheres amarelas	23	23	0
Mulheres indígenas	1	1	0
<b>Total (feminino)</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>1</b>
<b>TOTAIS</b>	<b>5249</b>	<b>5245</b>	<b>3</b>

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados do Inep de 2019 e de 2021 (Inep, 2022a, 2022b).

Além disso, se considerarmos o total de docentes que recebem o auxílio (5.249 pessoas) e relacionarmos à variável cor/raça, verifica-se que 30,4% das bolsas estão com docentes que se autodeclararam brancos/as. A diferença entre o número de bolsistas homens brancos e de mulheres brancas é de 7,2 pontos em favor do primeiro grupo. Ou seja, na interseccionalidade sexo e cor/raça, observamos que mulheres continuam sendo minoria. As docentes que se declararam pretas, amarelas ou indígenas recebem, juntas, 172 bolsas. Enquanto isso, apenas para o público de docentes declaradas brancas o número de bolsas é 3,5 vezes maior. Essa mesma proporcionalidade é verificada entre os homens.

## 11 Considerações finais

Conclui-se que, em parâmetros educacionais, há ainda paradigmas e estigmas androcêntricos e racistas, já que as mulheres pretas não encontram um ambiente acadêmico plural, diverso e de representatividade. Esse grupo, invisibilizado, ocupa esses espaços que

são seus por direito, mas ainda representa uma minoria frente à realidade de uma educação masculina e majoritariamente branca.

Levando em conta os dados de 2019 ou de 2021, no tocante ao número de docentes em exercício, os homens são a maioria, e considerando a questão de cor/raça, os e as pesquisadores/as em exercício são, em sua maioria, pessoas brancas. Reforça-se que a proporcionalidade entre brancos e pretos em atividades acadêmico-científico ainda está longe de superar a iniquidade racial: em 2019, a cada 26,11 docentes brancos(as), tinha-se um(a) docente preto(a), em 2021, são 23,67 brancos(as) para cada docente preto(a). Essa é a realidade do quadro docente em ensino superior no território nacional. Em instituições de ensino superior federais, a história se repete: a tendência de docentes é a branca e masculina. Nas instituições públicas federais, públicas estaduais e privadas esse revela-se o padrão de ocupação no corpo docente.

Geograficamente, a situação difere para cada contexto sociocultural, mas os homens predominam em todas as categorias raciais em todas as regiões geográficas do país.

São também os homens pesquisadores que recebem mais bolsas. No entanto, reforça-se aqui o fato de que o número de doutores e doutoras nas universidades públicas federais se equiparam, no caso das pessoas brancas, e as mulheres amarelas ultrapassam os homens amarelos nesse quesito. Quanto às atividades acadêmico-científicas, as mulheres ultrapassam os homens na extensão, mas não o fazem na gestão e na pesquisa. O mesmo se dá quanto à atuação de docentes no ensino na pós-graduação presencial e EAD, o número de mulheres é mais baixo do que o de homens. A grande maioria das atividades de gestão, ensino, pesquisa e extensão das IES é levada a cabo por docentes declarados/as brancos/as.

Somando-se tantas evidências, é inegável que urge a necessidade de um espaço científico-acadêmico antirracista e plural, que receba as mulheres, principalmente pretas, de forma justa.

As ações afirmativas, como a já citada Lei 12.711 – que pensou em como sanar a problemática do baixo número de pessoas pretas, pardas e indígenas na graduação das universidades (Brasil, 2012), e também a Lei 12.990/14 que reserva 20% de cotas para candidatos negros nos concursos para o serviço público, que contempla quem ocupa a universidade como docente, por exemplo (Brasil, 2014), contribuem para a mudança do cenário analisado que indica que o campo acadêmico-científico é androcêntrico e racista, no entanto, a implementação das mesmas pode não ser o suficiente para a transformação total dessa realidade, já que mesmo com a implementação das cotas raciais muitas das pessoas

contempladas pelas mesmas, atingem a graduação e ali param, é o que afirma Carvalho (2022). O autor diz que faz-se necessário que existam novos modelos de cotas para além do que é estabelecido na Lei 12.990/2014, que só pode ser aplicada para concursos com um mínimo de três vagas, exigência que dificilmente se encaixa nos concursos das universidades. Ele sugere soluções para tal problemática, são elas: aplicar o sistema de preferência, que não se pautaria em cotas como percentual, mas sim em ser, como ele afirma, ativamente antirracista e, optar por preferência, candidatos negros, negras e indígenas, ou seja, “haverá preferência para os candidatos negros e indígenas que se candidatarem e que forem aprovados, independente de sua colocação no certame em face dos candidatos brancos” é o que diz Carvalho (2022, p. 16). Além do sistema de preferência, ele sugere o de indução e busca ativa.

O sistema de indução e busca ativa consiste em quando uma determinada unidade acadêmica ou colegiado de curso não conta com professores(as) negros(as) ou indígenas, cabe à universidade implementar uma busca ativa para encontrar tais candidatos, além de utilizar-se do sistema de preferência nos próximos concursos. Ele diz que essa seria uma atitude proativa, já que não dependeria da ocasião de um edital aberto. É citado também o sistema de reposição e exclusividade, em que na saída de um(a) docente negro, sua vaga deve ser ocupada também por uma pessoa negra.

Resumidamente, para Carvalho (2022), o sistema de cotas ideal constituiria em um conjunto de políticas públicas que garantisse a implementação do sistema nos níveis de graduação, pós-graduação, docência e pesquisa; focando também na permanência ao incluir apoio psicopedagógico para os estudantes cotistas; e pensando nos pareceristas, nas bolsas de pesquisa, nos Conselhos da Capes, do CNPq e das Fundações de Apoio; nos projetos de Extensão; nos editais, incluindo temas direcionados para a comunidade afro-brasileira; e nos cargos da gestão superior (diretores e pró-reitores) dos Institutos Federais de Educação (IFEs).

Ou seja, mesmo após o ingresso dos/das estudantes pretos e pretas, há a necessidade de uma política de inclusão que contemple não somente a entrada, mas também a permanência dessas pessoas nesse espaço, já que várias são as dificuldades que impedem os jovens da população negra e os pobres de chegarem à universidade; e mais do que isso, de se manterem nas instituições educacionais. Silva (2021) diz que as cotas raciais seriam subcotas, por serem cotas dentro das cotas, já que levam em consideração a escolaridade e a raça. Por isso, as mudanças são perceptíveis, porém ainda lentas.

Concebe-se nessas reflexões o corpo enquanto instituição política e comunicativa, já que ele tem algo a dizer através de suas marcas e vivências. Além disso, tomamos a comunicação como relações sociais entre indivíduos e, entre estes e o mundo. Assim sendo, este trabalho adentra o campo da comunicação ao localizar o sujeito mulher preta docente enquanto ser no mundo.

O termo comunicação é amplo e abarca uma série de significações, porém dentre diversos autores, autoras e suas definições para tal palavra, é possível identificar um ponto em comum para defini-la a partir do que se compreende por relação. Mainieri (2016, p. 28) explica que a vinculação entre indivíduos pressupõe o estabelecimento de uma relação, e nesse processo emerge, de acordo com o autor, a essência da comunicação. “O indivíduo, ao “interatuar” (interagir e atuar) na sociedade por meio da comunicação, traz consigo essa dimensão” (Mainieri, 2016, p. 28).

Nosso objetivo foi refletir sobre interseccionalidade na ciência, a partir do feminismo negro e os enfrentamentos das mulheres pretas no ambiente acadêmico-científico. Discutimos o quadro de desigualdade de gênero e raça no ensino superior e na pesquisa no Brasil. Fica perceptível assim que somente a crítica feminista à ciência é insuficiente para representar a vivência da mulher preta, já que os números são ainda mais injustos quando se pensa nessa classificação de cor/raça.

A sobreposição das opressões sofridas pelas mulheres pretas, não só seu gênero, mas também sua raça, é o que justifica a necessidade de pensar o interseccional, via o feminismo negro. Em termos do processo educativo, é perceptível o caminho árduo dessas mulheres para ocuparem o território científico, e é isso que mostram os dados do Inep. Advoga-se a favor da descolonização do conhecimento científico para torná-lo mais inclusivo e igualitário.

## Referências

ARRAES, J. **Feminismo negro**: sobre minorias dentro da minoria. **Sul21**, Porto Alegre, 20 abr. 2014. Disponível em: <https://sul21.com.br/opiniaio/2014/04/feminismo-negro-sobre-minorias-dentro-da-minoria-por-jarid-arraes/>. Acesso em: 14 ago. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática ‘História e Cultura Afro-Brasileira’, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jan 2003. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.639.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.639.htm). Acesso em: 01 jun. 2023.

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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 30 ago. 2012. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% 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 União**, Brasília, n. 109, p. 3, 10 jun. 2014.

CARNEIRO, S. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003b. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142003000300008>. Acesso em: 23 jan. 2024.

CARVALHO, J. J. Cotas étnico-raciais e cotas epistêmicas: bases para uma antropologia antirracista e descolonizadora. **Mana**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 3, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-49442022v28n3a0402>. Acesso em: 12 jun. 2023.

CAZUZA, C. R; GOUVEIA, S. de A. A escolarização da população negra: uma profunda desigualdade entre brancos e negros. **Episteme Transversalis**, [S. l.] Volta Redonda, v. 10, n. 2, p. 128-149, 2019. Disponível em: <http://revista.ugb.edu.br/ojs302/index.php/episteme/article/view/1333>. Acesso em: 12 jul. 2023.

CRENSHAW, Kimberle. **A interseccionalidade da discriminação de raça e gênero**. 2002. Disponível em: <http://www.acaoeducativa.org.br/fdh/wpcontent/uploads/2012/09/Kimberle-Crenshaw.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

DE SIQUEIRA GOMES, G. Pretos e pardos, uni-vos. Os desafios de(o) ser negro no Brasil do Século XXI. **Revista Desenvolvimento & Civilização**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 80-106, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/rdciv.2021.55825>. Acesso em: 12 jul. 2023.

HARAWAY, D. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 5, p. 7- 41, 2009. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1773>. Acesso em: 12 jul. 2023.

hooks, b. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 16, p. 193-210, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-335220151608>. Acesso em: 23 jan. 2024.

HULL, G. T; BELL SCOTT, P.; SMITH, B. (eds.). **All the Women Are White, All the Blacks Are Men, But Some of Us Are Brave: Black Women's Studies**. Nova Iorque: The Feminist Press, 1982.

IBGE EDUCA. **Cor ou Raça**. [S. l.], 2022. Disponível em:  
<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>.  
Acesso em: 29 jun. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA ANÍSIO TEIXEIRA (Inep). **Censo do Ensino Superior 2019**. Brasília, 2022a. Disponível em:  
<https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/microdados/censo-da-educacao-superior>. Acesso em: 24 mar. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA ANÍSIO TEIXEIRA (Inep). **Censo do Ensino Superior 2021**. Brasília, 2022b. Disponível em:  
<https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/microdados/censo-da-educacao-superior>. Acesso em: 24 mar. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Brasília, 2022. Disponível em:  
<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 24 mar. 2023.

MAINIERI, T. **Um peso, duas medidas**: desvelando a comunicação pública na sociedade midiaticizada. Goiânia: FIC/UFG, 2016.

MUNIZ, J. O; PORTO, N; FUKS, M. Groupness racial e flutuações atitudinais de pardos entre fronteiras simbólicas e sociais. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 104, n. 101, p. 1-30, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/3410107/2019>. Acesso em: 24 mar. 2023.

NUCCI, M. F. Crítica feminista à ciência: das “feministas biólogas” ao caso das “neurofeministas”. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 1, p. 1-14, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141089>. Acesso em: 24 mar. 2023.

OLIVEIRA, O. M; TRINDADE, L. R; ALVES, P. A. Trajetórias de escolarização de negros/as e quilombolas: algumas referências para diversificar os currículos. **Revista e-Curriculum**, São Paulo, v. 20, n. 1, p. 128-154, 2022. Disponível em:  
<https://revistas.pucsp.br/index.php/curriculum/article/view/54837/39238>. Acesso em: 24 mar. 2023.

OSÓRIO, R. G. **O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE**. Brasília: IPEA, 2003. 50 p. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/pub/td/2003/td\\_0996.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/2003/td_0996.pdf). Acesso em: 24 mar. 2023.

PIZA, E.; ROSEMBERG, F. Cor nos Censos Brasileiros. In: CARONE, I. (org.); BENTO, M. A. (org.). **Psicologia Social do Racismo**: Estudos sobre Branquitude e Branqueamento no Brasil. Petrópolis: Editora Vozes, 2003. p. 91-120.

RIBEIRO, D. **Lugar de fala?** São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen Livros, 2019.

SANTOS, G. C. dos A. Os estudos feministas e o racismo epistêmico. **Revista Gênero**, Niterói, v. 16, n. 2, p. 7-32, 2016. Disponível em:

<https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31232>. Acesso em: 23 jan. 2024.

SANTOS, J. P. L.; MOREIRA, N. R. Mulher negra e educação superior: impasses históricos e atuais. In: XII Colóquio Nacional e V Colóquio Internacional do Museu Pedagógico, 2017, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). **Anais [...] Bahia: UESB**, 2017. p. 1123-1127. Disponível em: [http://www2.uesb.br/museupedagogico/?page\\_id=54](http://www2.uesb.br/museupedagogico/?page_id=54). Acesso em: 24 mar. 2023.

SARDENBERG, Cecilia Maria Bacellar. Da crítica feminista à ciência a uma ciência feminista?. 2007. Disponível em: <http://www.repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/6875>. Acesso em: 24 mar. 2023.

SENKEVICS, A. S. **Cor ou raça nas instituições federais de ensino superior**: explorando propostas para o monitoramento da Lei de Cotas. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2017. Disponível em: <http://td.inep.gov.br/ojs3/index.php/td/article/view/3881/3557>. Acesso em: 9 mai. 2023.

SENKEVICS, A. S.; MACHADO, T. de S.; OLIVEIRA, A. S. **A cor ou raça nas estatísticas educacionais**: uma análise dos instrumentos de pesquisa do Inep. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2016. Disponível em: <http://rbep.inep.gov.br/ojs3/index.php/td/article/view/3880/3556>. Acesso em: 9 mai. 2023.

SILVA, A. R. S.; SILVA, R. S. A História do negro na Educação: entre fatos, ações e desafios. **Revista da FAEBA Educação e Contemporaneidade**: Salvador, v. 14, n. 24, p. 193-204, 2005. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7372393/mod\\_resource/content/1/A%20hist%C3%B3ria%20do%20negro%20na%20educa%C3%A7%C3%A3o%20entre%20fatos%20e%20desafios%20%E2%80%93%20Ana%20Rita%20Santiago%20da%20Silva%20Ros%20A%20ngela%20Souza%20da%20SilvaArquivo.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7372393/mod_resource/content/1/A%20hist%C3%B3ria%20do%20negro%20na%20educa%C3%A7%C3%A3o%20entre%20fatos%20e%20desafios%20%E2%80%93%20Ana%20Rita%20Santiago%20da%20Silva%20Ros%20A%20ngela%20Souza%20da%20SilvaArquivo.pdf). Acesso em: 24 mar. 2023.

SILVA, G. M.; LEÃO, L. T. de S. O paradoxo da mistura: identidades, desigualdades e percepção de discriminação entre brasileiros pardos. **Revista Brasileira De Ciências Sociais**, São Paulo, v. 27, n. 80, p. 117-133, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-69092012000300007>. Acesso em: 23 jan 2024.

SILVA, M. N. La población negra y la educación superior en Brasil: algunas consideraciones. **Revista Universidades**, v. 72, n. 87, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2021.87.529>. Acesso em: 12 maio 2022.

SIQUEIRA, M. **N'assysim**: a íris dos olhos da alma africana: saberes africanos no Brasil. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2010.

## Androcentrism and racism in science: analysis of teaching staff at federal universities in Brazil by sex and color/race

### Abstract

It is a contribution to the study of science, gender, race, and intersectionality. Based on a theoretical framework related to feminist criticism of science and black feminism, the study aims to outline the profile of the teaching staff at federal universities in Brazil in terms of color/race and gender. This allows dimensioning the participation of black women in academic-scientific activities. For this, data from the National Institute of Educational Studies and Research Anísio Teixeira for the years 2019 and 2021 are used. It is concluded that black women, as well as yellow and Indigenous (these are even more marginalized) are a minority in teaching at federal public universities. The data reinforces some conclusions from other studies on science and gender that claim that Brazilian science remains male and white.

### Keywords

science; teaching; intersectionality; race; gender

### Autoria para correspondência

Tuane Pacheco da Silva  
tuane.pdasilva@gmail.com

### Como citar

SILVA, Tuane Pacheco da; GOMES, Suely Henrique de Aquino; BASILE, Roberta de Castro. Androcentrismo e racismo na ciência: análise do quadro docente das universidades federais do Brasil por sexo e cor/raça. **Intexto**, Porto Alegre, n. 56, e-134076, 2024. DOI: <https://doi.org/10.19132/1807-8583.56.134076>

Recebido: 19/07/2023

Aceito: 16/01/2024



Copyright (c) 2024 Tuane Pacheco da Silva, Suely Henrique de Aquino Gomes, Roberta de Castro Basile. Este trabalho está licenciado sob uma licença Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. Os Direitos Autorais dos artigos publicados neste periódico pertencem aos autores, e os direitos da primeira publicação são garantidos à revista. Por serem publicados em uma revista de acesso livre, os artigos são de uso gratuito, com atribuições próprias, em atividades educacionais e não-comerciais.