



Ações afirmativas na universidade brasileira e acesso de mulheres negras Affirmative action in brazilian university and black women participation

Delcele M. QUEIROZ ¹

RESUMO

Em trabalho anterior, investigando as desigualdades raciais e de gênero, na Universidade Federal da Bahia – UFBA, constatamos que as mulheres negras, sobretudo as auto-declaradas *pretas*, estavam submetidas a grandes desvantagens. Neste artigo buscamos examinar a situação atual dessas mulheres, considerando que a UFBA, em 2005, implantou a política de cotas raciais para o acesso de estudantes. Norteou o presente trabalho a expectativa de que com a implantação do referido sistema ampliaram-se as oportunidades de acesso das mulheres negras, e, entre elas, as auto-declaradas *pretas*. As informações aqui examinadas, em caráter comparativo, referem-se aos concursos vestibulares de 2004 e 2005, ou seja, ao momento imediatamente anterior à adoção dessa política e ao momento da sua implantação. A pesquisa baseou-se em dados secundários, disponibilizados pela Universidade, através do seu Sistema de Seleção, Orientação e Avaliação – SSOA/UFBA.

Palavras-chave: Negro, mulher negra, racismo, universidade, ações afirmativas, cotas.

ABSTRACT

In a previous research, investigating on gender and racial inequalities in the context of the Federal University from Bahia - UFBA, we noticed that black women, particularly the ones who define themselves as *blacks*, were immersed in great disadvantages. In this article we aim to examine black women's current condition, taking into consideration the UFBA quotas system politics implemented in 2005. We expect that affirmative action improved access of black women, especially the ones who define themselves as blacks, in the referred university. Adopting a comparative perspective, we examined information from admission exams in 2004 and 2005. At that time the quotas system was adopted and it was the moment after its implementation. The research was based upon data taken from the Selection Service for Orientation and Evaluation from the Federal University from Bahia – SSOA/UFBA.

Key words: Black, Black Women, Racism, University, Affirmative Action, Quota System.

Introdução

O presente artigo discute o acesso de mulheres negras à Universidade Federal da Bahia – UFBA, no contexto da implementação da política de cotas raciais. Em trabalho anterior, investigando as desigualdades raciais e de gênero, na UFBA, havíamos percebido que as mulheres negras, sobretudo as auto-declaradas *pretas*, estavam submetidas à situação de maior desvantagem com relação ao acesso a cursos considerados como alvo de maior prestígio social e/ou com maiores e melhores chances no mercado de trabalho, isto é, os cursos

¹ Universidade do Estado da Bahia – UNEB. Rua Silveira Martins, 2555, Cabula. Salvador-Bahia-Brasil. CEP: 41.195.001. Tel.: (71) 3117-2200. <http://www.uneb.br/> dmqueiroz@uol.com.br

ditos de *prestígio*. Em geral, esse contingente de estudantes se situava naqueles cursos menos prestigiados socialmente e tidos como de perfil feminino; e mesmo aí sua presença era bastante reduzida. Neste artigo buscamos examinar a situação atual dessas mulheres, considerando que a UFBA, em 2005, implantou a política de cotas raciais para o acesso de estudantes. Norteou o presente trabalho a expectativa de que com a implantação do referido sistema, ampliaram-se as oportunidades de acesso das mulheres negras, e, entre elas, as auto-declaradas *pretas*. Os dados aqui analisados, em caráter comparativo, referem-se aos concursos vestibulares de 2004 e 2005, ou seja, ao momento imediatamente anterior à adoção da política de cotas e ao momento da sua implantação. A pesquisa baseou-se em dados secundários, disponibilizados pela Universidade, através do seu Sistema de Seleção, Orientação e Avaliação – SSOA/UFBA.

O acesso da mulher ao ensino superior é, no Brasil, um fenômeno tardio. Somente a partir do final do século XIX, as mulheres brasileiras adquirem o direito de ingressar no ensino superior. Isso só vai ocorrer a partir de abril de 1879, em consequência de uma lei que o imperador D. Pedro II faz aprovar, autorizando a presença feminina nos cursos superiores. A decisão do Imperador deveu-se ao episódio vivido por Augusta Generosa Estrela, que tendo se diplomado em Medicina, em New York, em 1876, com uma bolsa de estudos concedida pelo próprio Imperador, ao retornar ao Brasil foi impedida de exercer a profissão.

O pioneirismo do acesso da mulher à universidade brasileira também cabe a uma médica, que forma-se na Faculdade de Medicina da Bahia, em 1887 (Blay & Conceição, 1991:51). Em 1907, as mulheres representavam apenas 0,24% dos estudantes do Ensino Jurídico, 3,63% do Ensino Médico e Farmacêutico e 0,47% do Ensino Politécnico (Barroso & Mello, 1975:52)

Somente a partir dos anos 40, do século XX, as mulheres começam a elevar a sua participação naquelas carreiras tidas como mais “tradicionais” (Blay & Conceição, op. cit.). Cerca de vinte anos depois, no final dos anos 60, um estudo envolvendo as três universidades sediadas na cidade de São Paulo – Universidade Mackenzie, PUC e USP - constatou que para cada mulher presente nos cursos dessas instituições, havia dois homens (Gouveia, 1968: 236).

No início da década de 70 verifica-se uma expressiva expansão do ensino superior no Brasil. O aspecto mais marcante dessa expansão foi a elevação da participação feminina, sobretudo nas Ciências Humanas e Sociais, como demonstram diversas análises (Barroso & Mello, 1975; Tosi, 1981; Rosemberg, 1983, 1994 e 1997). Em 1971, algo em torno de metade das mulheres matriculadas no ensino universitário, concentrava-se nos cursos de Letras, Ciências Humanas e Filosofia (Rosemberg, 1994). É progressivo o acesso das mulheres à educação formal, no Brasil, em todos os níveis de ensino, inclusive no superior, ao longo do século XX. No final do século, a igualdade sexual de acesso e permanência na escola, entre estudantes, era um fenômeno que se verificava em inúmeros países.

No Brasil, no entanto, apesar de não existirem impedimentos formais ao acesso das mulheres, ao ensino superior (pelo menos para aquelas de renda alta e média, visto que pelo modo de recrutamento, baseado no exame de seleção, as mulheres podem ter acesso, tanto quanto os homens a todas as carreiras) o condicionamento social, que orienta as suas escolhas, tende a dirigi-las para as carreiras tradicionalmente “femininas”. Análises têm evidenciado que haveria uma tendência do grupo feminino para “escolher” cursos impregnados de conteúdo humanístico e que desembocam, imediata ou posteriormente, em profissões tradicionalmente desempenhadas por mulheres, a exemplo de magistério, artes e enfermagem. No início da década de 90, Rosemberg & Amado (1992) alertavam: *a expansão crescente da educação formal feminina não tem sido suficiente para fazer convergir as carreiras escolares e profissionais seguidas por homens e mulheres* (p.65). Já nos anos 80, Rosemberg (1983) mostrava-se preocupada com as conseqüências, no mercado de trabalho, dessa diferenciação entre carreiras femininas e masculinas. Para a autora,

se é verdade que ... as mulheres portadoras de diploma universitário têm mais chances de serem absorvidas pelo mercado de trabalho, é verdade também que a abertura do ensino superior às mulheres, ao invés de diversificar o leque de carreiras possíveis, manteve a dicotomização entre carreiras masculinas e femininas. E se sabe que no mercado a dicotomização masculina-feminina corresponde a carreiras consideradas mais privilegiadas (engenharia, por exemplo) e menos privilegiadas (ramos da filosofia, enfermagem e... psicologia) [pp.33-34].

Opondo os conceitos de *qualidade* e *qualificação*, para discutir os distintos critérios de valorização dos atributos da mão-de-obra de homens e mulheres, Kergoat (1990) assinalava que características próprias da mão-de-obra feminina, como *habilidade, destreza, minúcia, perspicácia, fidelidade, paciência, aceitação mais fácil de trabalhos fatigantes*, etc., embora largamente valorizadas pelos empregadores, em termos do seu uso, não eram valorizadas na mesma medida que as qualidades da mão-de-obra masculina, no momento do estabelecimento das grades de qualificação das categorias de operários, por serem estas habilidades julgadas inatas, *ligadas intrinsecamente à ‘natureza feminina’* (p.1). Para a autora, como este *savoir faire* é atribuído a essa dita ‘natureza’, seu caráter social é negado e esse saber é banalizado, inclusive pelas próprias mulheres. Contudo, longe de constituírem um consenso, as explicações sobre as razões que levam as mulheres a escolher maciçamente as carreiras ditas “femininas” são objeto de divergência entre muitos autores.

As análises mais contemporâneas sobre a participação por gênero no sistema de ensino têm confirmado a presença expressiva da mulher nos níveis básicos da escolarização, superando, inclusive, a participação masculina e mostrando a elevação da sua presença no ensino superior. Santana (1997), comparando informações da Pnad para 1981 e 1995, para a Região Metropolitana de Salvador - RMS, aponta para a redução do volume da população analfabeta, sobretudo no contingente feminino e nas faixas de idades mais jovens. Verifica ainda a diminuição da proporção de mulheres sem instrução ou com menos de um ano de estudo, e a elevação do percentual de mulheres portadoras de um maior número de anos de estudo, entre

cinco e onze anos. Mostra também que, embora em menor proporção, cresce o percentual de mulheres no ensino superior, chegando a representar 52,6% das pessoas portadoras de diplomas de nível superior na Região.

Em que pese a preocupação em algumas análises de buscar explicações que evitem visualizar as mulheres como vítimas das armadilhas sociais, estudos outros sinalizam para a fragilidade dos indícios de que a estratificação das carreiras por gênero tenda a diminuir. As análises seguem sinalizando para a manutenção da tendência de “escolha”, pelas mulheres, das carreiras “femininas”, fenômeno que traz como consequência a manutenção da estratificação por gênero e atua no sentido de reduzir o efeito democratizador do acesso das mulheres ao ensino universitário. As informações da década passada confirmavam essa tendência. A distribuição de mulheres e homens nas carreiras de nível superior, mostradas pelo Censo de 1991, para a Bahia, evidenciavam que na área de Letras, a mais “feminina”, as mulheres representavam 82,7% dos profissionais; em seguida estava a área de Ciências Biológicas e de Saúde, em que as mulheres eram 59,2% e finalmente a área de Ciências Humanas e Sociais em que elas representavam 55,2%. Os homens, ao contrário, eram maioria nas áreas de Defesa Nacional, onde representavam 96,4%, Ciências Agrônômicas (86,5%) e Ciências Exatas e tecnológicas (75%) [Queiroz, 1999]. Contudo, autores como Lewin (*apud* Rosemberg, et. al. 1990) e Passos (1997) têm uma atitude otimistas com relação à presença feminina em carreiras “masculinas”, por considerarem que mesmo que em proporção reduzida, essa participação representa um avanço pela possibilidade de ampliação deste pequeno “interstício” aberto no território masculino. Em reforço à sua argumentação, Lewin (op. cit.) chama atenção em seu estudo para o fato de que, exatamente nas carreiras “masculinas”, as mulheres apresentam melhor desempenho que os homens no vestibular.

Gênero, raça e desempenho acadêmico

Examinado resultados obtidos por estudantes em exames vestibulares, Barroso & Mello (1975) demonstravam que os homens obtinham melhores resultados que as mulheres, em áreas diversificadas. Resultado distinto foi, no entanto, encontrado por Lewin (*apud* Rosemberg, 1994) cujo estudo evidenciou o melhor desempenho das mulheres no vestibular.

Instigadas por essas análises, no final da década de 90, buscamos investigar o desempenho acadêmico de um grupo de estudantes da UFBA (Queiroz, 2001), tomando para análise dois momentos do seu trajeto acadêmico: o vestibular, através da pontuação atingida pelo estudante, e o terceiro semestre do curso, considerando o seu coeficiente de rendimento. As informações analisadas se referiam aos estudantes que ingressaram na Universidade anos de 1993, 1994 e 1995.

Ao examinar as informações da perspectiva de gênero, constatamos que, em todas as áreas, os homens obtinham médias mais elevadas no vestibular. Ao contrário, as mulheres atingiam frequentemente, maiores médias de rendimento no curso.

O exame do desempenho, considerando a área de concentração e o prestígio do curso, evidenciou que na área I, onde estão situados os cursos técnicos, considerados território masculino, as mulheres eram, não apenas minoritárias, como atingiam, de modo global, menor média de pontos nas provas do vestibular. Contudo, quando se observou o seu rendimento no curso, a vantagem estava com elas, inclusive nos cursos de *alto*² prestígio da área.

Também na área II, as mulheres apresentassem médias de rendimento no curso mais elevadas que os homens em todas as carreiras. O melhor rendimento no curso foi das mulheres *pretas*, que tiveram média superior às demais em *Medicina*, o curso mais prestigiado dentre todas as áreas. Mas as mulheres também demonstraram rendimento excepcional nos cursos de *Odontologia*, *Enfermagem e Nutrição*.

Apresentamos apenas as conclusões referentes à área I pelo perfil masculino dos seus cursos e à área II, por estar situado aí o curso de *Medicina*, considerado de maior prestígio social de todo o elenco oferecido pela Universidade.

A análise evidenciou que a situação do vestibular, caracterizada pela competição, pela disputa, tinha sobre as mulheres um efeito mais negativo que sobre os homens, o que faz com que apresentem desempenho inferior ao masculino, sobretudo nos cursos mais prestigiados. Contudo, passado esse momento inicial, elas demonstraram um desempenho similar ou até mesmo superior ao dos homens. Aí se reflete, seguramente, a sua melhor escolarização básica, um aspecto já apontado por diversos autores, entre eles, Rosenberg, (1994) e Queiroz (2001).

O desempenho feminino evidenciou ainda que as mulheres estão superando o padrão de socialização que as mantinham atreladas àquelas atividades profissionais mais assemelhadas ao mundo privado, rompendo, ao mesmo tempo, o bloqueio à sua presença nos espaços que, ao longo do tempo, estiveram reservados aos homens. Apesar da sua reduzida presença, se destacou o desempenho das mulheres *mulatas* e *pretas* em cursos de elevado prestígio social, o que aponta uma tendência à mudança na representação que relaciona as mulheres *pretas* e *mulatas* às ocupações menos valorizadas do mercado de trabalho.

² A atribuição de prestígio aos cursos baseou-se numa consulta realizada, em 1997, a empresas de consultoria em Recursos Humanos, que atuavam na cidade de Salvador. Os níveis de prestígio foram levantados a partir da categorização que as empresas fizeram dos cursos oferecidos pela UFBA. A esse respeito ver Queiroz (2000)

Na próxima seção, analisaremos brevemente alguns aspectos do panorama da UFBA após a implantação da política de cotas.

A UFBA pós-cotas

Seguindo o exemplo de outras universidades públicas brasileiras, em 2005 a Universidade Federal da Bahia - UFBA implantou um sistema de reserva de vagas destinadas, prioritariamente, àqueles estudantes oriundos do sistema público de ensino que aí cursaram pelo menos uma série do ensino fundamental e mais três séries do ensino médio. A medida reservou o percentual de 45% das vagas em todos os cursos oferecidos pela Universidade. A maior parcela dessa reserva (43%) foi destinada a estudantes que, no ato da sua inscrição para o vestibular se auto-declararam *brancos*, *pardos* ou *pretos* (conforme terminologia do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE) . Dessa cota, 85% destinavam-se aos auto-declarados *pretos* ou *pardos* e 15% aos auto-declarados *brancos*. Um percentual de 2% foi destinado aos *índio-descendentes* e estudantes vindos de comunidades quilombolas.

Ao contrário da maioria das universidades do País, o perfil racial dos estudantes da UFBA é uma realidade conhecida desde a década passada. As pesquisas então realizadas haviam evidenciado que os negros (pretos e pardos) eram numericamente minoritários na Universidade, mostrando uma participação ainda mais reduzida se comparada à sua expressão no conjunto da população do Estado. Evidenciavam, ademais, que eles eram pouco representativos nos cursos mais concorridos e considerados de maior prestígio social (Queiroz, 2003, 2000, e S/d).

No entanto o que mostrou a análise da situação posterior é que, ao contrário dos demais grupos, os negros foram se fazendo mais presentes ao longo do período, passando de cerca de 43%, que representavam em 1997, para: 51,4% em 2001, 55,4% em 2003, 61,1% em 2004 e, finalmente, com a implantação da reserva de vagas, elevaram sua participação para 74,6%. O crescimento da presença dos negros ficou por conta do aumento da participação dos pardos. O aumento da participação dos pretos foi mais discreto, passando de 13,6% em 2003, para 17,1% em 2005. Isso representa, efetivamente, um avanço no acesso da população negra à Universidade. No entanto, é importante não perder de vista que, se a redução da participação dos brancos em 19,3 pontos percentuais, isto é, de 40,9%, em 2003, para 21,6% em 2005, como apontamos anteriormente, significou um equilíbrio entre sua participação na Universidade e sua expressão no conjunto da população baiana, o crescimento na participação dos negros em 19,2 pontos percentuais, ou seja, de 55,4% em 2003, para 74,6% em 2005 ainda não foi suficiente para que eles estejam representados, na Universidade, na mesma proporção em que comparecem no conjunto da população do Estado, na qual representam mais de 80% (Tabela 1).

Tabela 1 - Distribuição percentual dos estudantes selecionados segundo a cor – 2003-2005

cor	2003	2004	2005
Branca	40,9	35,0	21,6
Parda	41,8	46,1	57,5
Preta	13,6	15,0	17,1
Amarela	2,1	2,6	1,8
Indígena	1,6	1,3	2,0
Total	100	100	100

Fonte: SSOA/ UFBA

Essa evidência, contudo, não surpreende. A pesquisa que buscou conhecer a participação de brancos e negros no contingente que se candidata ao vestibular na UFBA (Queiroz, s/d), mostrou que esta seleção, embora especialmente perversa para com os negros, não é o único fator responsável pela sua reduzida presença na universidade. Há fatores outros que se colocam antes do vestibular, impedindo que os negros se apresentem para concorrer, em proporções compatíveis ou superiores ao seu peso no conjunto da população, como fazem os brancos. O referido estudo chamava atenção para as barreiras presentes na trajetória escolar e de vida dos estudantes negros, determinando uma reduzida expectativa do grupo com relação ao seu acesso à universidade.

O fato de ser a UFBA uma instituição cujos cursos têm funcionamento predominantemente diurno, já representa uma interdição para estudantes que necessitam, desde muito cedo, assumir responsabilidades com a própria sobrevivência e, em muitos casos, com a sobrevivência da família. Tampouco se pode deixar de levar em consideração que o processo de desqualificação a que está sujeito o negro, concorre para afastá-lo da competição pelo acesso à universidade, por levá-lo a não se reconhecer com legitimidade para concorrer a um espaço que tem sido, historicamente, um reduto das elites. O efeito desse processo de desqualificação a que estão submetidos grupos tais como negros e mulheres, pôde ser observado em estudo anterior (Queiroz, 2001). Ao se buscar comparar o desempenho acadêmico de homens e mulheres, *claros* e *escuros* (conforme terminologia utilizada naquele trabalho), em dois momentos da trajetória universitária, isto é, no vestibular e terceiro semestre do curso, se pode perceber que os estudantes *claros* (morenos e brancos) tinham no vestibular, médias mais elevadas num maior número de carreiras. Mas, quando se tratava do rendimento no curso, os *escuros* (mulatos e pretos) atingiam médias mais elevadas na maioria delas. O mesmo acontecia com as mulheres, que apresentavam desempenho inferior ao masculino no vestibular, mas mostravam um rendimento no curso superior ao masculino, em quase todas as áreas.

Cor e gênero

Na pesquisa que investigou as desigualdades raciais e de gênero, na UFBA, na década passada (Queiroz, 2001), se pode observar que, em que pese a notável performance das mulheres negras, sua presença, nesse

espaço, era bastante reduzida. O que se indaga hoje, após a implantação do sistema de cotas raciais, é o que representou essa política, em termos da ampliação da presença das mulheres negras na Universidade, sobretudo nos cursos mais almejados.

A comparação dos dois períodos anteriores à implantação do sistema de cotas, isto é, 2003 e 2004, com o momento da implantação desse sistema, 2005, revelou que as mulheres tiveram uma redução na sua participação, no período investigado. No início do período, isto é, em 2003, elas tinham uma presença discretamente superior aos homens. Foram, no entanto, perdendo posição, colocando-se, em 2005, num patamar um ponto percentual abaixo da participação masculina, o que significa que o sistema de reserva de vagas não provocou impacto significativo na participação por gênero (Tabela 2).

Tabela 2 - Distribuição percentual dos estudantes selecionados segundo o gênero – 2003-2005

Gênero	2003	2004	2005
Homem	48,1	50,7	50,6
Mulher	51,9	49,3	49,4
Total	100	100	100

Fonte: SSOA/ UFBA

O exame da distribuição de homens e mulheres, observando a cor, confirmou o que havia sido mostrado pela tabela anterior: a tendência a uma leve redução na participação das mulheres em quase todos os segmentos raciais, ao longo do período analisado. As auto-declaradas pretas, iniciam o período com uma presença maior que a dos homens desse segmento racial. Em 2004, verifica-se uma inversão na sua participação, ocorrendo uma leve recuperação no ano seguinte. O mesmo não ocorreu com relação às mulheres pardas, que tiveram sua participação reduzida, com relação aos homens do seu segmento racial, mesmo que de forma discreta. Apenas entre as auto-declaradas indígenas registrou-se um crescimento constante no período, em que pese continuarem minoritárias (Tabela 3).

Tabela 3 - Distribuição percentual dos estudantes selecionados segundo a cor e o gênero – (2003-2005)

Cor/Gênero	2003	2004	2005
Branco			
Homem	48,0	51,3	50,5
Mulher	52,0	48,7	49,5
Pardo			
Homem	49,2	49,8	50,4
Mulher	50,8	50,2	49,6
Preto			
Homem	47,5	51,2	50,4
Mulher	52,5	48,8	49,6
Amarelo			
Homem	43,9	42,5	52,8
Mulher	56,1	57,5	27,2
Indígena			
Homem	72,1	57,5	53,3
Mulher	27,9	42,5	46,7

Fonte: SSOA/ UFBA

A comparação entre o momento da implantação da reserva de vagas (2005) com o momento imediatamente anterior (2004), no que tange à participação das mulheres, demonstrou que as pardas foram o contingente que mais se beneficiou dessa política. Elas representavam, em 2004, 48,8% das mulheres presentes na Universidade; em 2005 sua participação se elevou em 10,9 pontos percentuais. As mulheres do segmento auto-declarado preto tiveram uma discreta elevação de 2,4 pontos percentuais na sua participação; dos 15,4% que representavam em 2004, passam para 17,8% em 2005. Como era de se esperar, houve redução na participação das mulheres do segmento branco. Em 2004 elas representavam 43% das mulheres aí presentes; após a política de cotas houve uma queda na sua participação da ordem de 13,4 pontos percentuais, passando, em 2005, a representar 22,4% das mulheres presentes na Universidade. Isto significa que, mesmo com a reserva de vagas, elas se mantiveram presentes na Universidade numa proporção superior àquela representada pelo seu grupo racial no conjunto da população baiana (Tabela 4).

Tabela 4 - Distribuição percentual das mulheres selecionadas segundo a cor e o ano de ingresso – (2004-2005)

Ano	cor			
	Branca	Parda	Preta	Total
2004	35,8	48,8	15,4	100,0
2005	22,4	59,7	17,8	100,0
Diferença	-13,4	10,9	2,4	

Fonte: SSOA/ UFBA

Raça, gênero e “prestígio” do curso

A comparação da participação dos estudantes em 2004 e 2005, considerando o gênero e a cor, nos cursos de *alto prestígio*, mostrou que no curso de *Medicina*, aquele considerado como o de mais elevado prestígio social, as mulheres do segmento *pardo* tiveram um considerável avanço na sua participação. Em 2004 elas representavam 58% das mulheres aí presentes, passando para 72,9% em 2005, com uma elevação de 14,8 pontos percentuais na sua participação. Para as *pretas*, no entanto, houve uma redução na participação de 5,5% em 2004 para 2,8% em 2005 (Tabela 5).

Tabela 5 – Mulheres selecionadas segundo a cor e o ano de ingresso no curso de *Medicina*– (2004 - 2005)

Cor	2004		2005	
	N	%	N	%
Branca	20	36,4	17	24,3
Parda	32	58,1	51	72,9
Preta	03	5,5	02	2,8
Total	55	100,0	70	100,0

Fonte: SSOA/ UFBA

No curso de *Direito*, aquele considerado o segundo mais prestigiado, eleva-se a participação das mulheres negras no seu conjunto; para as *pardas* a elevação foi de 6,2 pontos percentuais, enquanto que para as *pretas* o aumento foi de 2,8. Considerando-se o tamanho de cada um desses contingentes, pode-se dizer que as mulheres *pretas* obtiveram um ganho relativo maior que as *pardas* (Tabela 6).

Tabela 6 – Mulheres selecionadas segundo a cor e o ano de ingresso no curso de *Direito* – (2004 - 2005)

Cor	2004		2005	
	N	%	N	%
Branca	35	41,2	29	32,2
Parda	42	49,4	50	55,6
Preta	08	9,4	11	12,2
Total	85	100,0	90	100,0

Fonte: SSOA/ UFBA

Assim como no curso de *Direito* também no curso de *Odontologia* é expressivo o ganho das mulheres negras. As *pardas* elevaram sua participação em 18,2 pontos percentuais e as *pretas*, que tinham uma participação bastante reduzida, quase dobraram sua presença (Tabela 7).

Tabela 7 – Mulheres selecionadas segundo a cor e o ano de ingresso no curso *Odontologia* – (2004 - 2005)

Cor	2004		2005	
	N	%	N	%
Branca	30	42,9	14	20,2
Parda	36	51,4	48	69,6
Preta	04	5,7	07	10,1
Total	70	100,0	69	100,0

Fonte: SSOA/ UFBA

No curso de *Administração* também se verifica a elevação da presença das mulheres negras, mas como na maior parte dos que foram examinados, são as *pardas* aquelas que se beneficiam do incremento da participação de estudantes negros. A presença das *pretas* pouco se altera.

Tabela 8 – Mulheres selecionadas segundo a cor e o ano de ingresso no curso de *Administração* – (2004 - 2005)

Cor	2004		2005	
	N	%	N	%
Branca	25	46,3	19	31,7
Parda	27	50,0	37	61,7
Preta	02	3,7	04	6,6
Total	54	100,0	60	100,0

Fonte: SSOA/ UFBA

É muito diminuta a presença das mulheres dos distintos segmentos raciais no curso de *Bacharelado em Ciência da Computação*, como, aliás, nos demais cursos considerados de perfil masculino, como se observar nas Tabelas 12, 13, 14 e 15 (anexas). As mulheres *pardas* são aquelas que apresentam uma participação um pouco mais elevada, e isso se verifica mesmo em 2004, quando ainda não havia o sistema de cotas raciais.

As mulheres *pretas*, que estiveram ausentes em 2004, marcam sua presença em 2005 com uma participação de 18,2% do contingente de mulheres presentes nesse curso (Tabela 9).

Tabela 9 – Mulheres selecionadas segundo a cor e o ano de ingresso no curso de *Bacharelado em Ciência da Computação* – (2004 - 2005)

Cor	2004		2005	
	N	%	N	%
Branca	01	25,0	02	18,2
Parda	03	75,0	07	63,6
Preta	-	-	02	18,2
Total	04	100,0	11	100,0

Fonte: SSOA/ UFBA

No curso de *Psicologia*, as estudantes pardas ampliaram sua presença de 14, 7 pontos percentuais e pretas apresentaram uma diminuta elevação.

Tabela 10 – Mulheres selecionadas segundo a cor e o ano de ingresso no curso de *Psicologia* – (2003 - 2005)

Cor	2004		2005	
	N	%	N	%
Branca	26	40,6	13	22,8
Parda	31	48,5	36	63,2
Preta	07	10,9	08	14,0
Total	64	100,0	57	100,0

Fonte: SSOA/ UFBA

Em *Arquitetura*, há um crescimento da presença das mulheres pardas em 4,8 pontos percentuais, em 2005. As pretas tiveram um crescimento expressivo, em termos relativos, passando a representar 10,4% do contingente feminino no curso; mas não se pode deixar de observar que sua presença era bastante reduzida em 2004.

Tabela 11 – Mulheres selecionadas segundo a cor e o ano de ingresso no curso de *Arquitetura* – (2003 - 2005)

Cor	2004		2005	
	N	%	N	%
Branca	29	49,1	30	39,0
Parda	27	45,8	39	50,6
Preta	03	5,1	08	10,4
Total	59	100,0	77	100,0

Fonte: SSOA/ UFBA

Considerações finais

A análise evidenciou que a política de cotas permitiu um maior acesso das mulheres negras aos cursos oferecidos pela UFBA, mesmo naquele grupo de cursos considerados de maior prestígio social, que se constituem justamente no espaço mais almejado do ensino superior e pelo qual se travam as maiores disputas no vestibular. No entanto se pode também perceber que esse ganho beneficiou, sobretudo, as mulheres auto-declaradas *pardas*. As mulheres auto-declaradas *pretas* ainda têm uma presença bastante reduzida nos cursos desse nível de prestígio.

As análises têm mostrado que o estudante negro, de modo geral, está sujeito a trajetórias escolares bastante acidentadas. Com não rara frequência, esse trajeto é interrompido, sendo muito reduzida a parcela de estudantes desse segmento racial que consegue concluir o ensino médio e que se sente encorajado a enfrentar a seleção do vestibular. Entre esses, os auto-declarados *pretos* estão sempre sub-representados, e as mulheres desse segmento, as mais ausentes. Assim, uma política de acesso como a adotada pela UFBA, representa uma efetiva ampliação das oportunidades para os estudantes negros das camadas populares. No entanto, há que se pensar em ações que sejam capazes de atingir esses segmentos que permanecem excluídos, mesmo em presença de políticas de inclusão, como é o caso das mulheres auto-declaradas *pretas*, como demonstrou o estudo de Bonfim (2008), desenvolvido no âmbito do Mestrado em Educação e Contemporaneidade/UNEB.

Referências

- BARROSO, C. & MELLO, G. N. de. 1975. O acesso da mulher ao ensino superior brasileiro. Cadernos de Pesquisa. N. 15: 47-77.
- BLAY, E. A. & CONCEIÇÃO, R. R. da. 1991. A mulher como tema nas disciplinas da USP. Cadernos de Pesquisa. N. 76: 50-56.
- BONFIM, V. 2008. Dissertação de Mestrado. Hierarquias Raciais e de Gênero e Medidas de Reparação: sobre a participação de mulheres negras em cursos superiores no marco das ações afirmativas. Salvador: Mestrado em Educação e Contemporaneidade, UNEB.
- GOUVEIA, A. J. 1968. Democratização do ensino superior. Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, MEC/INEP. V. 50.
- MADEIRA, F. R. 1997. Quem mandou nascer mulher? Estudo sobre crianças e adolescentes pobres no Brasil. MADEIRA, F. R. (Org.) Trajetória das meninas dos setores populares: escola, trabalho ou... reclusão?. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos. pp. 45-133.
- QUEIROZ, D. M. 2004. O negro e a universidade brasileira. *Revista Electrónica Historia Actual On-Line*, nº 3.

QUEIROZ, D. M. S/D. O vestibular e as desigualdades raciais. In: OLIVEIRA I. & SILVA, P. B. NEGRO e Educação. Identidade Negra. Pesquisas sobre negro e a educação no Brasil. Rio de Janeiro, ANPED/Ação Educativa. pp. 5-16.

QUEIROZ, D. M. 2003. Ensino superior no Brasil e ações afirmativas para negros. UNIVERSIDADE E SOCIEDADE. ANDES, Ano XII. nº 29. Mar. pp. 57-60.

QUEIROZ, D. M. 2001. Raça, Gênero e educação superior. Tese de Doutorado. Salvador: Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal da Bahia. FAGED/UFBA.

QUEIROZ, D. M. 2000. Desigualdades raciais no ensino superior In: VVAA. Educação, racismo e anti-racismo. Salvador: Programa A Cor da Bahia/ Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UFBA. N. 4. pp. 11- 44.

QUEIROZ, D. M. 1999. Raça' e educação na Bahia nos anos 90. Revista da FAAEBA. Jul./Dez. N. 12. pp. 199-221.

QUEIROZ, D. M. 1997 '...um dia eu vou abrir a porta da frente' : mulheres negras, educação e mercado de trabalho". In: *Educação e os afro-brasileiros: trajetórias, identidades e alternativas*. Salvador: A Cor da Bahia/ FFCH/UFBA/Ford Foundation. pp. 47-84.

ROSEMBERG, F. 1997 "Educação gênero e raça". Encontro da Latino American Studies Association, Guadalajara, México, Abril. pp. 17-19.

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

ROSEMBERG, F. 1983. Psicologia, profissão feminina. Cadernos de Pesquisa. N. 47: pp. 32 – 37.

ROSEMBERG, F. & AMADO, T. 1992. Mulheres na Escola. Cadernos de Pesquisa. N. 80: pp. 62-72.

ROSEMBERG, F.; PIZA, E. & MONTENEGRO, M. T. 1990. Mulher e educação formal no Brasil: estado da arte e bibliografia. Brasília: REDUC/INEP.

TOSI L. 1981. A mulher brasileira, a universidade e a pesquisa científica. Ciência e Cultura, SBPC. V. 3(2). pp. 167-177.

Anexos

Tabela 12 – Mulheres selecionadas segundo a cor e o ano de ingresso no curso de *Engenharia Elétrica* – (2004 - 2005)

Cor	2004		2005	
	N	%	N	%
Branca	03	50,0	05	55,6
Parda	03	50,0	02	22,2
Preta	-	-	02	22,2
Total	06	100,0	09	100,0

Fonte: SSOA/ UFBA

Tabela 13 – Mulheres selecionadas segundo a cor e o ano de ingresso no curso de *Engenharia Civil* – (2004 - 2005)

Cor	2004		2005	
	N	%	N	%
Branca	10	55,5	11	42,3
Parda	07	38,8	12	46,2
Preta	01	5,5	03	11,5
Total	18	100,0	26	100,0

Fonte: SSOA/ UFBA

Tabela 14 – Mulheres selecionadas segundo a cor e o ano de ingresso no curso de *Engenharia Mecânica* – (2004 - 2005)

Cor	2004		2005	
	N	%	N	%
Branca	-	-	02	25,0
Parda	01	100,0	02	25,0
Preta	-		04	50,0
Total	01	100,0	08	100,0

Fonte: SSOA/ UFBA

Tabela 15 – Mulheres selecionadas segundo a cor e o ano de ingresso no curso de *Engenharia Química* – (2004 - 2005)

Cor	2004		2005	
	N	%	N	%
Branca	08	36,4	08	25,0
Parda	10	45,5	18	56,3
Preta	04	18,1	06	18,7
Total	22	100,0	32	100,0

Fonte: SSOA/ UFBA

Artigo Recebido: 21/04/2008

Aprovado: 30/04/2008