

MICHELE DE SANT'ANNA DE SOUZA

**MULHERES NEGRAS NA GESTÃO PÚBLICA:**

**Uma Análise da Representatividade na Docência e na Administração  
Superior da UFRJ**

Rio de Janeiro  
2023

MICHELE DE SANT'ANNA DE SOUZA

## **MULHERES NEGRAS NA GESTÃO PÚBLICA:**

**Uma Análise da Representatividade na Docência e na Administração Superior da UFRJ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado do curso de Graduação em Gestão Pública para o Desenvolvimento Econômico e Social do Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Gestão Pública.

Orientador: Paulo Ricardo da Costa Reis

Rio de Janeiro  
2023

## CIP - Catalogação na Publicação

S729m Souza, Michele de Sant' Anna de  
MULHERES NEGRAS NA GESTÃO PÚBLICA: Uma Análise da  
Representatividade na Docência e na Administração  
Superior da UFRJ / Michele de Sant' Anna de Souza.  
-- Rio de Janeiro, 2023.  
34 f.

Orientador: Paulo Ricardo da Costa Reis.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto  
de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional,  
Bacharel em Gestão Pública para o Desenvolvimento  
Econômico e Social, 2023.

1. Mulheres Negras. 2. Gestão Pública. 3.  
Interseccionalidade. 4. Raça. 5. Gênero. I. Reis,  
Paulo Ricardo da Costa , orient. II. Título.

MICHELE DE SANT'ANNA DE SOUZA

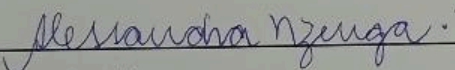
## Mulheres Negras na Gestão Pública

Uma Análise da Representatividade na Docência e na  
Administração Superior da UFRJ

Trabalho de Conclusão de Curso entregue  
ao Curso de Bacharelado em Gestão  
Pública para o Desenvolvimento Econômico  
e Social do Instituto de Pesquisa e  
Planejamento Urbano e Regional da  
Universidade Federal do Rio de Janeiro –  
UFRJ, como parte dos requisitos  
necessários à obtenção do título de  
Bacharel.

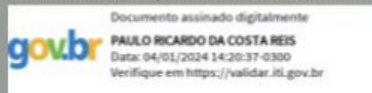
Apresentado em: 20/12/2023

BANCA EXAMINADORA



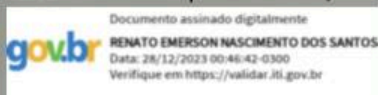
Alessandra Nzinga

Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Mulher



Paulo Ricardo da Costa Reis

Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional – UFRJ



Renato Emerson Nascimento dos Santos

Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano e Regional – UFRJ

## RESUMO

A presente pesquisa analisou a posição de vulnerabilidade e representatividade da mulher negra, com enfoque destas na Gestão Pública, mais especificamente na Docência e nos cargos da Administração Superior da Universidade Federal do Rio de Janeiro. A partir dos dados do Censo da Educação Superior na UFRJ dos anos 2021, 2011 e 2009 (primeiro ano em que os microdados foram disponibilizados), somados a dados estatísticos complementares, e partindo do conceito que defende a importância da interseccionalidade no fazer das análises das relações e posições sociais, esta pesquisa propôs uma discussão sobre o corpo profissional, sendo possível averiguar que marcadores sociais são determinantes na hierarquização da pirâmide de acesso à educação e à posições de privilégio, e que isso está claramente espelhado na docência e Gestão da UFRJ, sendo os marcadores gênero raciais as associações significativas que se apresentam como determinante, onde atuam na docência da UFRJ majoritariamente homens brancos.

**Palavras-chave:** Interseccionalidade; Gestão Pública; Gênero; Raça; Mulheres Negras; Mulher.

## ABSTRACT

This article analyzed the position of vulnerability and representation of black women, with a focus on Public Management, more specifically in Teaching at the Federal University of Rio de Janeiro. Checking data from the Higher Education Census at UFRJ for the years 2021, 2011 and 2009 (the first year in which microdata were made available), added to complementary statistical data, and starting from the conceptual approach that defends the importance of intersectionality in the making of analysis of social relations and positions, this research proposed a discussion on the social body, making it possible to ascertain which social markers are decisive in the hierarchy of the pyramid of access to education and positions of privilege, and that this is clearly reflected in teaching and management UFRJ, with gender-racial markers being the significant associations that appear as determinant, where mostly white men work in teaching at UFRJ.

**Keywords:** Intersectionality; Public Management; Gender; Race; Black Women; Woman

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>7</b>
<b>2 MULHERES NEGRAS - CONTEXTO SOCIAL, CONCEITO E POLÍTICAS PÚBLICAS</b> .....	<b>9</b>
<b>3 REPRESENTATIVIDADE - RECORTE NO ENSINO SUPERIOR E GESTÃO PÚBLICA</b> .....	<b>14</b>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>27</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>28</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O enfrentamento por igualdade de raça e gênero no mundo se espelha em diversas esferas da sociedade. Ao se posicionar uma lupa sobre o mercado de trabalho, esta desigualdade fica ainda mais evidente e de fácil percepção. Nas organizações privadas, por exemplo, parte dos departamentos de recursos humanos tem se aplicado cada vez mais na criação de programas de inclusão e diversidade na busca de equalizar as discrepâncias entre homens e mulheres, brancos e negros, não apenas no mercado de trabalho, mas nos cargos de gestão. No setor público, as políticas e ações de cotas já vem traçando uma batalha pela equalização de números e oportunidades há bem mais tempo.

Buscando destacar a mulher negra e sua jornada no mercado de trabalho, é importante que se leve em consideração a ausência de representatividade desta parcela da população em espaços de privilégio, já que, entre as organizações empresariais, a discussão sobre diversidade é ainda um campo aberto e com alto potencial; entre números de indivíduos que se autodeclaram pretos, o Brasil está em segundo na lista de países com maior população negra, atrás apenas da Nigéria (Pereira, 2022, p.1). Apesar da definição da palavra negra englobar pretos e pardos, os números ainda alarmam o problema. Segundo dados do IBGE, do contingente populacional do Brasil no ano de 2022, 214.153.641 pessoas, 28% eram mulheres negras; sendo 70% destas mulheres em idade produtiva (RADAR CEERT, 2023, p.1) e 30,8% delas sendo subutilizadas (em condição de desocupação, subocupação).

Ainda segundo o IBGE, a população negra brasileira representa 56,1% do total populacional, porém estão ocupando cerca de 4,7% dos cargos de liderança entre as 500 maiores empresas do país. Quando se foca em números de mulheres negras, este cenário se apresenta mais delicado, apenas 0,4% das posições de gestão são ocupadas por mulheres negras.

Trazendo a análise para dentro de autarquias e serviço público, são inúmeros os desdobramentos das desigualdades raciais, entre eles a diferença salarial, na ocupação de postos de chefia e na ocupação cargos/funções. Toda essa diferença de representatividade produz poucas especificidades dos recortes raciais, o que resulta no prejuízo da qualidade e efetividade de políticas públicas e na imagem que o serviço público constrói de si, tanto em seu interior quanto para o exterior a sua



volta; gerando distanciamento e menor legitimidade sobre as decisões tomadas. (ENAP, 2023, p.1)

É conhecido que o movimento que resulta nas desigualdades sociais atuais, data da construção de nossa sociedade, que por cultura é patriarcal e machista, e além disso, moldada pelo período histórico recente da escravatura.

Segundo Maia (2022), nas relações sociais que ocorrem dentro do ambiente de trabalho, dificilmente outro grupo étnico precisa negar singularidades de sua cultura para se encaixar, como ocorre com as mulheres negras. Devido a estes relevantes fatos sociais, esta pesquisa tem como objetivo conhecer e compreender a representatividade da mulher negra no mercado de trabalho e sua presença nos cargos da gestão pública. Para tanto, o presente estudo será norteado pela seguinte questão: Como as desigualdades de gênero-raça podem ser observadas (ou estão presentes) no corpo social da maior universidade federal do Brasil?

Esta pesquisa apresenta como hipótese que os elementos que provocam a desigualdade gênero-racial na participação, acesso e representatividade da mulher negra nos cargos da gestão pública são a baixa taxa de incidência de acesso desta parcela da população a educação superior, o sexismo e o preconceito racial, e que isso tudo está ligado a história de desvantagem provocada pela cultura sexista da sociedade, pelas décadas de negligência em programas de educação e desenvolvimento de pessoas negras pós escravidão, pelo preconceito e racismo institucional.

Na busca pelo atingimento do objetivo geral, adotou-se como metodologia revisão bibliográfica, através análise e interpretação de literaturas, material impresso, baseado em textos elaborados, além de estudo de caso, a partir da análise de dados públicos de Censo da Educação Superior (Universidade Federal do Rio de Janeiro), realizado anualmente pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). O Censo é o instrumento de pesquisa mais completo do Brasil sobre as instituições de educação superior que ofertam cursos de graduação e sequenciais de formação específica, bem como sobre seus alunos e docentes.

Esta pesquisa se justifica quando analisada a correlação estatística da força de trabalho de mulheres negras disponíveis no mercado e as oportunidades de ascensão profissional alcançadas. Levando em consideração o fato de que no Brasil, as mulheres negras são o grupo de maior vulnerabilidade socioeconômicas,

se entende que, a representatividade delas no mercado de trabalho formal e em cargos de gestão fica muito aquém, se torna necessário compreender e criar planos de ação que ofereçam a estas mulheres caminhos e meios de alcançar sucesso na luta por igualdade de oportunidades. (LIBÓRIO, 2023, p.1)

Apresentando todo esse quadro estatístico geral da mulher negra no mercado de trabalho, é inegável a relevância de se discutir os motivos e elementos que compõem o fenômeno social da ausência de representatividade feminina negra em cargos da gestão pública. É inadiável que se abra esse campo, trazendo números que baseiem discussões e busquem soluções para esta discrepância social.

A primeira seção deste texto, abordará a história e a situação atual de desvantagem das mulheres negras no Brasil, trazendo conceitos relacionados à raça, etnia, racismo, preconceito, interseccionalidade e políticas públicas. Na segunda seção, será desenvolvido levantamento e análise de fundamentação teórica e estatística que demonstra a representatividade da mulher negra nos cargos da gestão pública, realizando um recorte no ensino superior e incorporando à discussão dados estatísticos levantados através do Censo do Ensino Superior para os anos 2009, 2011 e 2021 da UFRJ, na busca do entendimento de quais elementos provocam a desigualdade gênero-racial na participação, acesso e representatividade da mulher negra nos cargos da gestão pública. Por fim, apresenta-se a discussão dos dados e as considerações finais.

## **2 MULHERES NEGRAS - CONTEXTO SOCIAL, CONCEITOS E POLÍTICAS PÚBLICAS**

A luta das mulheres negras contra a vulnerabilidade social provocada pela desigualdade de oportunidades, está diretamente ligada com a trajetória histórica, desde o período pós-abolicionista. A segmentação social do período colonial, onde os homens negros eram a força de trabalho braçal nas propriedades dos seus senhores, e as mulheres negras serviam em tarefas domésticas e, muitas vezes, em atos de violências sexuais, desenhou as hierarquias sociais que definem o contexto social até os dias atuais, criando as segmentações de classe, gênero e raça.

A pobreza no Brasil tem face negra e feminina [...] a invisibilidade da pobreza e da miséria constituem-se como a herança mais marcante da escravidão e que atrelada a essa herança veio a visão das elites de que o país poderia crescer sem distribuir renda e incluir. (Dilma Rouseff apud BRITO, p.20)

Após findado o escravismo, a sociedade não estava preparada, ou mesmo interessada em absorver os novos libertos. Aquela população que surgia não figurava na preocupação para criação de políticas voltadas à educação e preparação para o mercado de trabalho. Os homens precisaram assumir posições no trabalho braçal e as mulheres, foram ficando numa posição de maior vulnerabilidade. Sem uma real libertação, foi mantida a hierarquização de gênero, raça e classe, marcando o contexto histórico social brasileiro. Permaneceu a exploração do negro pelo branco, agora corroborada pelo capitalismo. (FERNANDES, 2016, p.3)

Ainda nos dias atuais, mais de 135 anos após a abolição, são recorrentes os casos de pessoas negras, em sua grande maioria mulheres, que são resgatadas de situações análogas à escravidão, realizando trabalhos domésticos, sem limite de jornada, sem liberdade, sem remuneração, sem educação e em troca de moradia e alimentação precária. (ROSA, 2023, p.1)

É válido para a discussão proposta, compreender o conceito de interseccionalidade e a importância das ações afirmativas na busca da reparação histórica, que proporcione aos grupos discriminados recursos e direitos que incluam maior participação política, acesso à educação, ingresso no ensino superior, valorização e reconhecimento cultural entre outros fatores sociais onde estes se encontram em situação de desfavorecimento (FERES, 2018, p.13).

A interseccionalidade trata de um conceito que busca compreender a relação entre variadas formas de discriminações e desigualdades que atingem diversos grupos, na intenção de estabelecer uma conexão entre as categorias de gênero, raça/etnia, classe, geração, entre outras e compreender a atividade e consequências da associação das várias estruturas de subordinação (MELLO; GONÇALVES, 2010, p.163). Em outras palavras, surge da busca de elucidar como estas organizações sociais e identidades interferem-se reciprocamente.

O conceito da teoria da interseccionalidade, leva o nível de vulnerabilidade da mulher negra a uma circunstância de relações econômicas e sociais de ainda mais difícil superação. A sobreposição da discriminação sofrida por ser mulher e por ser negra, coloca essa parcela da população em situação de desvantagem para o acesso à políticas públicas, educação de qualidade e ao mercado de trabalho formal.

No que diz respeito a experiência das mulheres negras, a teoria da interseccionalidade é uma ferramenta essencial para a compreensão da posição

dessas no ambiente acadêmico e quanto às oportunidades em ocuparem postos no mercado de trabalho. O conceito é de extrema relevância, já que é importante compreender o fenômeno da invisibilidade desta parcela feminina da população, que desconsidera o fator racial e social, moldado coletivamente, por múltiplos sistemas de opressão, tais como pelo patriarcado, racismo e a exploração de classe (COLLINS, 2017, p.8), e contempla somente a realidade das mulheres brancas e de classe média (ACKER, 2006, p.441). Os entrelaces de diferentes e diversos marcadores sociais, raça, gênero, classe resulta no agravamento da dominação de uma parcela sobre outra (SANTOS; OLIVEIRA, 2010, p.11).

Sobre ações afirmativas, elas são um conjunto de ações especiais dedicadas a grupos socialmente vulneráveis, excluídos e discriminados por eventos do passado ou presente.

Ações afirmativas são políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão sócio-econômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero, de classe ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural. (FERES, 2018, p.13)

É importante diferenciar ações afirmativas de ações punitivas antidiscriminatórias. As ações afirmativas funcionam como forma de prevenção de práticas discriminatórias presentes e reparação histórica de práticas passadas, enquanto as políticas punitivas se preocupam apenas em coibir as ações discriminatórias e não em promover os grupos discriminados. Uma ação afirmativa pode ocorrer através de projetos/programas/políticas públicas que pretendam melhorar as chances de grupos em estado de vulnerabilidade em determinados contextos, a fim de terem acesso a oportunidades e a ações que lhes ofereçam tratamento preferencial (FERES,2018, p.15).

No Brasil, apesar das estatísticas relacionadas ao nível de escolaridade da população preta ou parda terem apresentado avanços entre os anos de 2016 e 2018, tanto no que diz respeito à escolaridade reunida ao longo das gerações, quanto na criação de políticas públicas de acesso à educação (IBGE, 2019), através dos cortes raciais e de gênero, é possível ainda constatar a permanência da desigualdade, por exemplo no confronto entre o número de mulheres brancas e mulheres pretas/pardas com ensino superior completo; o percentual do primeiro

segmento aparece como o dobro do segundo.

Na área educacional, desde a Constituição Federal de 1988, que estabeleceu o princípio de igualdade, tornou-se dever do Estado Brasileiro “assumir o compromisso de elaborar, assistir e executar políticas públicas voltadas à promoção da igualdade étnicoracial e às ações de enfrentamento do racismo” (BRASIL, 2021b). A Secretaria da Educação Superior, setor interno do Ministério da Educação responsável por planejar orientar, coordenar e supervisionar o processo de formulação e implementação da política nacional de educação superior, tem trabalhado pela ampliação e democratização do acesso ao Ensino Superior (BRASIL, 2021a), o que não significa apenas aumentar número de vagas, mas também promover a inclusão social em todos os aspectos.

Entre os programas criados na intenção de favorecer indivíduos com maior vulnerabilidade no acesso ao Ensino Superior, o ProUni - Programa Universidade para Todos, foi criado no ano de 2004 (Lei nº 11.096, em 13 de janeiro de 2005) direcionado aos estudantes vindos do ensino médio da rede pública de ensino ou da rede particular na condição de bolsistas integrais, que tenham renda familiar máxima de três salários mínimos por pessoa, e tem como finalidade a concessão de bolsas de estudos integrais e parciais em instituições privadas de educação superior. O ProUni ainda reserva um percentual da oferta de bolsas aos indivíduos afro-descendentes, indígenas e deficientes. O FIES – Financiamento Estudantil (Lei nº10.260, de 12/07/2001), apesar de não ser um programa com a finalidade apenas de auxiliar grupos vulneráveis, trabalha em conjunto com o ProUni, possibilitando a concessão dos financiamentos prioritariamente aos bolsistas parciais do ProUni (Ministério da Educação, 2021). Como extensão ao ProUni, O PBP (Programa de Bolsa Permanência) ProUni, Regulamentado pela Portaria Normativa nº 19, de 14 de setembro de 2011, fornece auxílio financeiro ao bolsista integral do ProUni, que tenha renda de até um salário mínimo e meio por pessoa da família e esteja matriculado em um curso presencial que tenha, no mínimo, seis semestres (Ministério da Educação, 2018).

Outro programa destinado a inclusão da população vulnerável no ensino superior, o Programa de Acesso à Universidade – Incluir (Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004) visa aumentar a acessibilidade de pessoas com deficiência ao nível de ensino superior, fomentando ações de acessibilidade em atitudes pedagógicas, arquitetônicas e de comunicação (BRASIL, 2021a).

O Programa de Formação Superior e Licenciaturas Indígenas – PROLIND (Convenção 169 da OIT), é destinado a contribuir para a consolidação de uma política educacional mais ampla para os povos indígenas, no intuito de proporcionar a recuperação e manutenção de memórias históricas, a reafirmação de cultura e identidade étnica e a valorização de línguas e ciências, bem como o acesso às informações, conhecimentos técnicos e científicos da sociedade nacional (BRASIL, 2021a).

O Programa de Ações Afirmativas Para a População Negra nas Instituições Públicas de Educação Superior – Uniafro (Artigo 26-A da Lei nº 9.394/96, acrescido pela Lei nº 10.639/03), apresenta como finalidade incentivar a instalação de programas que desenvolvam atividades de estudos de conteúdo afro-brasileiros e africanos e à educação para as relações étnico-raciais. O programa apóia projetos que buscam o fortalecimento das políticas públicas de ação afirmativa que se preocupam com o acesso e a permanência da população negra na educação de nível superior (BRASIL, 2021a).

O Programa Nacional de Assistência Estudantil (Pnaes), criado pela Portaria MEC nº 39, de 12 de dezembro de 2007 e regido pelo Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010, tem a finalidade de democratizar o acesso e a permanência de estudantes de baixa renda, matriculados em cursos de graduação presencial das instituições federais, buscando promover a igualdade de oportunidades entre os estudantes e reduzir os índices de evasão (BRASIL, 2018).

O Programa Bolsa Permanência (PBP), (Portaria MEC nº 389, de 9 de maio de 2013), é uma política pública que pretende realizar a concessão de incentivo financeiro a estudantes de ensino superior de Instituições Federais, que estejam em situação de vulnerabilidade socioeconômica, principalmente população indígena e quilombola, buscando a retenção destes até a diplomação. O programa é voltado à promoção da democratização do acesso ao ensino superior, com a redução das desigualdades sociais e étnico-raciais no âmbito da graduação (BRASIL, 2018).

A Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 que trata sobre o ingresso em universidades e instituições de ensino médio/técnico federais, é uma ferramenta que estabelece 50% das vagas para ingresso nos cursos em instituições federais de ensino superior em cada concurso realizado para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, priorizando aqueles autodeclarados pretos, pardos, indígenas e quilombolas e por pessoas com

deficiência, sendo o percentual de 50% destas vagas reservadas aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1 (um) salário mínimo per capita. (BRASIL, 2012)

O Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023 reserva às pessoas negras (pretas e pardas) percentual mínimo de 30% na ocupação em Cargos Comissionados Executivos (CCE) e Funções Comissionadas Executivas (FCE) na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. (BRASIL, 2023)

Leis, como a Lei nº 12.990/2014 (BRASIL, 2014) que trata da reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos de cargos efetivos federais a candidatos negros, e o projeto de Lei nº 1246/21 (AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS, 2023), aprovado pela câmara dos deputados e em proposta ao Senado, que reservaria para as mulheres 30% das vagas de titulares de conselhos de administração das empresas públicas, são exemplos de busca para que o acesso aos cargos e empregos em gestão pública sejam democratizados, permitindo que todas as esferas e pontos de vista da sociedade estejam coerentemente representados.

### **3 REPRESENTATIVIDADE: RECORTE NO ENSINO SUPERIOR E GESTÃO PÚBLICA**

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2021, em relação a distribuição de cargos gerenciais no mercado de trabalho, 69% estavam preenchidos por pessoas que se declararam brancas, enquanto 29,5% por pessoas negras ou pardas. Além disso, 34,5% das pessoas pretas ou pardas estavam abaixo da linha da pobreza (Imagem 1).

Imagem 1 – Distribuição mercado de trabalho e renda



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais

Essa disparidade em percentuais indica que a separação social reflete no ingresso do negro no mercado de trabalho, posicionando um foco sobre a educação, já que a formação educacional, oferecida para essa parcela da população é precária desde a base. Focar nessa temática seria uma forte ferramenta de correção das questões de desproporção social.

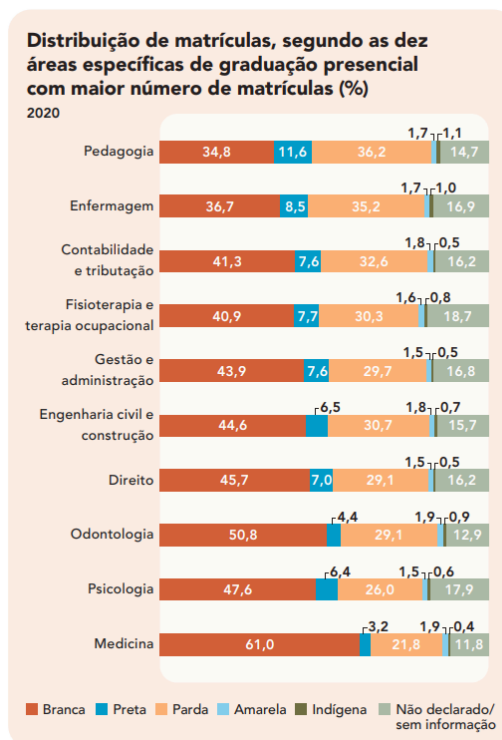
“Um dos momentos importantes que a discriminação se faz presente na vida das pessoas é o momento de socialização via inserção escolar.” (IPEA, 2003)

Conforme pesquisa do Inep, no ano de 2020, que realizou o censo racial sobre ingresso nas dez graduações com maior índice de matrículas, foi percebido que pessoas pretas, apesar de representar a maior parcela da população brasileira, em quase 100% das graduações, representam menos de 10% das matrículas, chegando a representar apenas 3,2% dos inscritos em cursos de medicina (Imagem 2).

Em pesquisa realizada no ano de 2019, foi levantado que a UFRJ tinha 9.855 alunas pretas e pardas matriculadas em curso de graduação, menos de 20% do quadro, enquanto na pós-graduação 1.477 estudantes divididas entre doutorado, mestrado acadêmico e mestrado profissional, menos de 12,6%. (CORREIA, 2019)

Imagem 2 – Relação de matrículas x raça

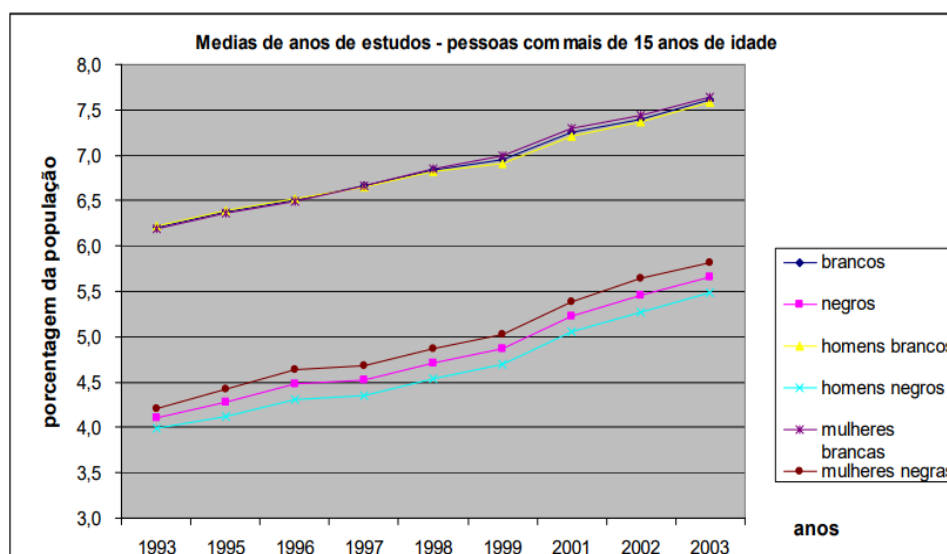




Fonte: Inep, Censo da Educação Superior 2020

De acordo com pesquisa realizada pelo IPEA em 2003 (Imagem 3), entre população com mais de 15 anos de idade, as mulheres negras estudavam em média 1,3 anos menos que as mulheres brancas.

Imagem 3 – Médias de anos de estudo (pessoas com mais de 15 anos)

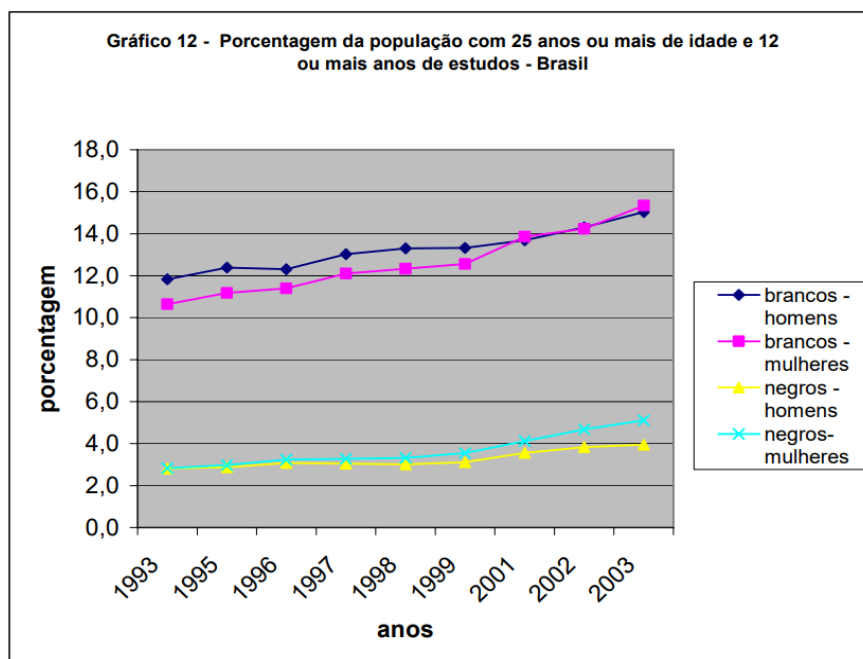


Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, 2003.

Quando verificada a população com 25 anos ou mais, o IPEA concluiu que

apenas 5% das mulheres negras possuem pelo menos 12 anos de estudo, em detrimento de um percentual de aproximadamente 16% de mulheres brancas.

Imagem 4 – Porcentagem de população com 25 anos ou mais e 12 anos ou mais de estudos



Fonte: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, 2003.

Após 12 anos, o IPEA repetiu estes censos, e apesar de haver avanços, com uma maior parcela da população chegando ao ensino superior, permanecem as disparidades entre gêneros e raças. Entre os anos de 1995 e 2015, a população branca adulta com 12 anos ou mais de ensino saiu de 12,5% para 25,9%. Dentro deste mesmo período, negros com 12 anos ou mais de estudo passam de 3,3% para 12%. Apesar de um aumento considerável, se o percentual for avaliado, deixará claro que a população negra alcançou em 2015 o nível que a população branca estava 20 anos antes. (IPEA. 2015)

Ainda segundo o IPEA, em 2015, apesar da taxa de analfabetismo ter sofrido forte redução entre os anos de 1995 e 2015, às diferenças de gênero e raça se mantiveram, “em 2015, entre as mulheres com 15 anos ou mais de idade brancas, somente 4,9% eram analfabetas; no caso das negras, este número era o dobro, 10,2%. Entre os homens, a distância é semelhante.” (IPEA. 2015)

Ao se tratar de ensino superior, as estatísticas mostram que, em 2017, 66% da população branca havia conseguido concluir sua graduação, enquanto a

população negra figurava com 32%. Quando realizado o recorte de gênero, desses 32%, mulheres negras representam 19,7%. (Silva, 2020)

Quando se olha para o mercado de trabalho, examinando a parcela da população em idade ativa, que está trabalhando ou em busca de uma colocação profissional, as mulheres negras compõem a base da pirâmide, sendo a taxa de desocupação, no ano de 2015, da parcela dessas mulheres que possuíam até o ensino médio completo, de 17,4%. O emprego doméstico representava 18% da ocupação dessa parcela da população (IPEA. 2015).

Entre 1995 e 2015, a taxa de participação feminina pouco oscilou em torno dos 54-55%, não tendo jamais chegado a 60%. Isto significa que quase metade das brasileiras em idade ativa está fora do mercado de trabalho. O percentual masculino chegou a 85% e vem caindo, tendo alcançado menos de 78% no último ano da série. (IPEA. 2015)

Neste contexto, as diferentes segregações de gênero e raça estão em disparidade de acesso à educação, o que se espelha no ingresso ao mercado de trabalho, sendo as mulheres pretas a parcela que mais se confrontam com barreiras que as exclui e as marginaliza durante o processo de ascensão, por conta do machismo e racismo.

Logo, Lavinias (1996) chama a atenção para o fato de que mulher pobre é uma categoria social, e a identificação de grupos sociais vulneráveis é essencial para a priorização de políticas públicas de combate à pobreza como, por exemplo, as mulheres negras e as mães solteiras ou sem cônjuge. (IBGE, 2010)

São muitos os programas e políticas públicas firmadas que se propõem caminhos para redução das disparidades raciais e sociais, na intenção de promover o acesso à educação superior; mas quando este aluno chega ao ensino superior, qual a referência social ele encontra na outra ponta da sala de aula? Atualmente ainda há uma disparidade estatística sexual e étnico-racial quando se trata do provimento de cargos na gestão pública.

No intuito de trazer maior densidade ao estudo empreendido sobre a abordagem da interseccionalidade no provimento dos cargos da gestão pública, este trabalho propôs uma análise dos microdados do Censo da Educação Superior do ano de 2021 com enfoque nos dados levantados acerca da Universidade Federal do Rio de Janeiro, realizando um confronto em relação aos números da mesma pesquisa do ano de 2011.

Dentro dos diversos números apresentados pelo Censo, esta pesquisa buscou realizar um recorte nas estatísticas que trazem luz às discrepâncias da divisão sexual e racial no provimento dos cargos do corpo docente desta instituição.

Iniciando uma exemplificação, no intuito de proporcionar maior densidade à discussão gênero/racial, esta pesquisa buscou compreender a atual representatividade da gestão desta autarquia, identificando o corpo de gestão atual, que vai de julho de 2023 a julho de 2027, da Reitoria e Pró-reitoria da UFRJ.

Nas eleições recém ocorridas para o novo Reitor que fará gestão da UFRJ entre 2023 e 2027, pela primeira vez em 102 anos, concorreu o primeiro candidato negro, em uma chapa (Chapa 20 – Redesenhando a UFRJ) composta por um homem e uma mulher, ambos negros. Esta chapa perdeu (tabela 1) para a chapa (Chapa 10 – UFRJ para Todos) representada pelos professores Roberto e Medronho e Cássia Turci, que indicou como pró-reitores outros 7 professores, nenhum preto (tabela 2).

Tabela 1 – Números finais Eleição UFRJ – Gestão julho de 2023 a julho de 2027

Chapa 10 – UFRJ para Todos			Chapa 20 – Redesenhando a UFRJ		
VOTOS			VOTOS		
Docentes	2.253	18,1%	Docentes	835	6,7%
Técnicos-administrativos	2.536	10,3%	Técnicos-administrativos	2.066	8,4%
Estudantes	6.835	3,3%	Estudantes	8.828	4,7%

Fonte: Elaborado pela autora com base em FRANÇA (2023)

Através dos números apurados na eleição 2023, é possível afirmar que a chapa 30 venceu apenas entre os estudantes, perdendo entre os docentes por mais de 10%.

Tabela 2 – Quadro da Gestão de Reitoria UFRJ – Gestão julho de 2023 a julho de 2027

Nome	Cargo	Sexo	Especialização
Roberto Medronho	Reitor	Homem	graduado em medicina pela UFRJ, professor titular da Faculdade de Medicina (FM) ex-coordenador do Laboratório de Epidemiologia das Doenças Transmissíveis, doutor e mestre em Saúde Pública pela (Fiocruz),
Cássia Turci	Vice-Reitora	Mulher	Graduada em Engenharia Química (1981), Mestre em Ciências - Físico-Química pelo Instituto Tecnológico de Aeronáutica - ITA (1985), Doutora em Ciências - Físico Química pela UFRJ e McMaster University-Canadá (1996).
Maria Fernanda Santos Quintela	Pró-Reitora	Mulher	Doutora em Ecologia e Recursos Naturais, mestre em Geografia,

da Costa Nunes			especialista em Sensoriamento Remoto e graduada em Ecologia pela UFRJ.
João Torres de Mello Neto	Pró-Reitor	Homem	Pós-doutorado no Fermi National Accelerator Laboratory (Fermilab), doutor e mestre em Física, graduado em Física.
Helios Malebranche	Pró-Reitor	Homem	Doutor e mestre em Teoria Matemática de Sistemas e Controles e graduado em Engenharia Eletrônica e de Telecomunicações
Neuza Luzia Pinto	Pró-Reitora	Mulher	Servidora técnica-administrativa do quadro efetivo da UFRJ, no cargo de nutricionista. Especialista em Saúde Pública e graduada em Nutrição.
Ivana Bentes Oliveira	Pró-Reitora	Mulher	Doutora em Comunicação.
Cláudia Ferreira da Cruz	Pró-Reitora	Mulher	Doutora em Controladoria e Contabilidade, mestre em Ciências Contábeis pela UFRJ, graduada em Ciências Contábeis.
Eduardo Mach Queiroz	Pró-Reitor	Homem	Doutor e mestre em Ciências, graduado em Engenharia Química.

Fonte: Elaborado pela autora com base em FRANÇA (2023)

Em simples análise aos dados qualitativos apresentados, sem acesso à autodeclaração racial dos reitores e pró-reitores, se pode sugerir, já que alguns podem se identificar como pardos por exemplo, que os números extratificam uma unanimidade branca nos cargos de gestão da UFRJ sendo 100% da gestão de reitoria da UFRJ branca, composta 55% por mulheres e 44% por homens.

Quadro preocupante, porém não surpreendente já que apenas agora aconteceu a candidatura de um indivíduo preto, lembrando o já afirmado de que, a ausência de indivíduos provenientes de diferentes recortes étnicos e sociais produzem um ambiente de visões e contextos onde não há representação de uma sociedade diversa com real entendimento das dores e necessidades de uma importante e majoritária parte da população.

Trazendo esta análise para o corpo docente, utilizando do Censo da Educação Superior do ano de 2021 da UFRJ em confronto com as informações do Censo 2011 e 2009 – primeiro ano em que os microdados foram disponibilizados.

A tabela 3, abaixo, apresenta um resumo dos principais dados extraídos do Censo do Ensino Superior do ano de 2021 correlacionando-os aos números do mesmo Censo dos anos de 2011 e 2009, produzindo uma comparação em série histórica para entendimento das evoluções em termos de números e percentuais dos últimos 12 anos do corpo docente da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Propondo uma discussão sobre o quadro social docente da UFRJ, buscou-se entender a evolução percentual dos marcadores e indicadores sociais entre os professores em exercício, sempre considerando o aumento do quadro na análise dos percentuais.

A partir dos dados apresentados, pode-se afirmar que, apesar do número de docentes do sexo feminino ter aumentado entre os anos de 2009 e 2021, de 1789 para 2170, o percentual destas em relação ao número total de docentes em atividade teve aumento tímido de 2,85%, chegando ainda a apresentar uma queda no ano de 2011, sendo desta forma importante ressaltar que, muitas vezes, o aumento no número absoluto pode ser enganoso, sendo necessário realizar a análise como um todo.

A pequena evolução na cadeira de docente da UFRJ dentro deste período de 12 anos ocupada por mulheres, reflete a desigualdade da oportunidade de gêneros presente em todas as esferas da sociedade.

Quanto aos números relacionados à formação acadêmica dos docentes, entre 2009 e 2021, houve redução de 7,58% entre docentes que apresentam apenas o ensino superior, de 0,73% de docentes com especialização e de 5,71% de professores com mestrado, apresentando aumento considerável entre os professores com doutorado (12,92%). Esse fato pode representar um mais rigoroso processo de seleção entre os requisitos necessários para ocupar as cadeiras da UFRJ.

Tabela 3 - Censo da Educação Superior – Série Histórica 2009 x 2011 x 2021 – Números UFRJ

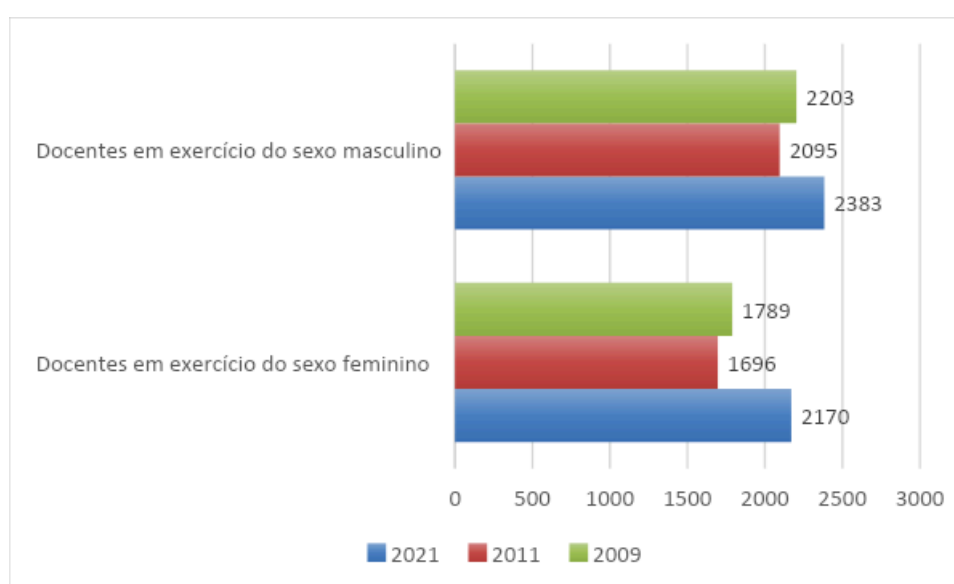
	Total 2021	Total 2011	Total 2009	Δ 2021_2011	Δ % 2021_2011	Δ 2021_2009	Δ % 2021_2009
Quadro Docente total	5181	3791	3994	1390	36,67%	1187	29,72%
Quadro Docente em exercício	4553	3791	3992	762	20,10%	561	14,05%
<b>Gênero</b>	%	%	%	Δ 2021_2011	Δ % 2021_2011	Δ 2021_2009	Δ % 2021_2009
Quantidade de docentes em exercício do sexo feminino	2170 47,66%	1696 44,74%	1789 44,81%	474	2,92%	381	2,85%
Quantidade de docentes em exercício do sexo masculino	2383 52,34%	2095 55,26%	2203 55,19%	288	-2,92%	180	-2,85%
<b>Nível de Especialização</b>	%	%	%	Δ 2021_2011	Δ % 2021_2011	Δ 2021_2009	Δ % 2021_2009
Docentes em exercício com curso de graduação	103 2,26%	104 2,74%	373 9,84%	-1	-0,48%	-270	-7,58%
Docentes em exercício com especialização	67 1,47%	49 1,29%	64 1,60%	18	0,18%	3	-0,13%
Docentes em exercício com mestrado	534 11,73%	565 14,90%	696 17,43%	-31	-3,18%	-162	-5,71%
Docentes em exercício com doutorado	3849 84,54%	3073 81,06%	2859 71,62%	776	3,48%	990	12,92%
<b>Faixa Etária</b>	%	%	%	Δ 2021_2011	Δ % 2021_2011	Δ 2021_2009	Δ % 2021_2009
Docentes em exercício - até 29 anos	111 2,44%	44 1,16%	219 5,78%	67	1,28%	-108	-3,34%
Docentes em exercício - até 34 anos	320 7,03%	284 7,49%	305 8,05%	36	-0,46%	15	-1,02%
Docentes em exercício - até 39 anos	584 12,83%	370 9,76%	359 9,47%	214	3,07%	225	3,36%
Docentes em exercício - até 44 anos	685 15,05%	449 11,84%	529 13,95%	236	3,20%	156	1,09%
Docentes em exercício - até 49 anos	574 12,61%	637 16,80%	642 16,93%	-63	-4,20%	-68	-4,33%
Docentes em exercício - até 54 anos	527 11,57%	597 15,75%	596 15,72%	-70	-4,17%	-69	-4,15%
Docentes em exercício - até 59 anos	655 14,39%	565 14,90%	647 17,07%	90	-0,52%	8	-2,68%
Docentes em exercício - acima de 59 anos	1097 24,09%	845 22,29%	1097 28,94%	252	1,80%	0	-4,84%
<b>Racial</b>	%	%	%	Δ 2021_2011	Δ % 2021_2011	Δ 2021_2009	Δ % 2021_2009
Docentes em exercício - Cor/Raça branca	1529 33,58%	915 24,14%	900 23,74%	614	9,45%	629	9,84%
Docentes em exercício - Cor/Raça preta	72 1,58%	14 0,37%	16 0,42%	58	1,21%	56	1,16%
Docentes em exercício - Cor/Raça parda	196 4,30%	66 1,74%	80 2,11%	130	2,56%	116	2,19%
Docentes em exercício - Cor/Raça amarela	5 0,11%	4 0,11%	3 0,08%	1	0,00%	2	0,03%
Docentes em exercício - Cor/Raça indígena	2 0,04%	0 0,00%	1 0,03%	2	0,04%	1	0,02%
Docentes em exercício - Cor/Raça não declarada	2749 60,38%	2792 73,65%	2854 75,28%	-43	-13,27%	-105	-14,91%
<b>PCD</b>	%	%	%	Δ 2021_2011	Δ % 2021_2011	Δ 2021_2009	Δ % 2021_2009
Docentes em exercício - com deficiência	23 0,51%	8 0,21%	10 0,26%	15	0,29%	13	0,24%

Fonte: Elaborado pela autora com base em Brasil (2023)

Quanto à faixa etária, se pode dizer que nas correlações entre números dos anos de 2009 a 2021 não há questões relacionadas ao etarismo sobre a manutenção do quadro de docentes da UFRJ. Apresentando variações entre os anos, que chegam ao limite de 5,06% positivos em relação ao número de docentes com 60 anos ou mais, que atuavam em 2009 para os que atuavam em 2021, a faixa entre 45 e 54 anos são as que vem apresentando maior índice de queda nos últimos 12 anos, enquanto as faixas de 35 a 44 anos vem em crescente. Traçando correlação com números de 2011, se pode afirmar que não houve alterações percentuais que representassem indicativos de padrões característicos de uma evolução de etarismo.

Apesar de serem números aproximados e a predominância masculina ficar ainda evidente quando se levantado números do magistério do Ensino Superior Público, traçando o comparativo do Ensino Superior, no Censo da UFRJ entre os anos de 2009 e 2021, vemos que há um aumento em números de professores em atividade entre 2009 e 2021, e que estes números demonstram um tímido processo de feminilização do ensino superior, já que o percentual de diferença entre homens e mulheres como docentes da UFRJ em 2011 era de 10,52% a mais de homens e 10 anos depois os homens permanecem em maioria, porém tendo reduzido a diferença em 2021 para 4,68% a mais de homens (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Relação Gênero Sexual 2021 X 2011 x 2009



Fonte: Elaborado pela autora com base em Brasil (2023)



Estes números ainda contradizem a feminilização do magistério no Brasil, valendo traçar um comparativo com os números divulgados no levantamento que abrangeu 1.617.611 professores das redes pública e particular de ensino básico e que foi divulgado pelo Primeiro Censo do Professor (MEC), realizado no ano de 1997, onde mostrou que 14,1% da categoria naquele ano era constituída de homens e 85,7% de mulheres. Outro levantamento realizado pela CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação com 52 mil professores mostrou que 97,4% dos professores dos anos iniciais, 80,6% dos professores dos anos finais do Ensino Fundamental e 60,8% do Ensino Médio são do sexo feminino (VIANNA, 2023, p.1).

Parte disso pode ser explicado pelo fato de como infere Cramer, Neto e Silvia (2002) [...] Na educação, a participação da mulher é muito acentuada no ensino fundamental, no qual ocorre uma identificação com o processo de aprendizagem e o afeto, ou seja, há uma correlação entre o “ensinar” e o “ofício de ser mãe”.

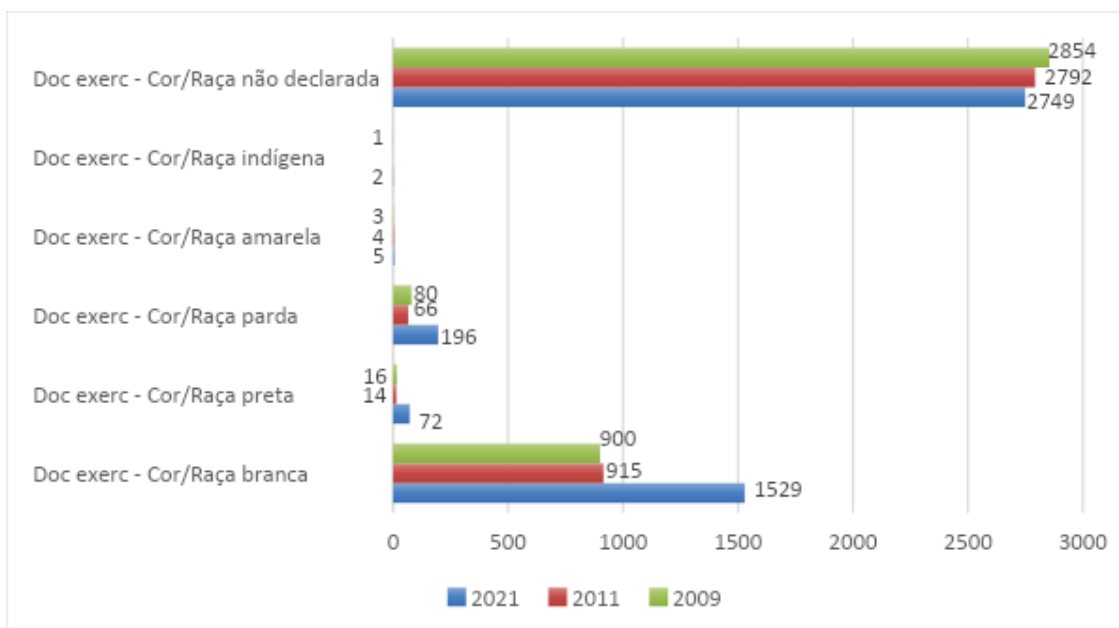
No ano de 2016, a Universidade Federal de Juiz de Fora, em ação afirmativa no mês da Consciência Negra lançou a campanha ‘Quantos Professores Negros você tem?’, seguido da hastag #nãoécoincidência. Segundo levantamento realizado recentemente pelo INEP, em um total de 383.683 professores de instituições de ensino superior particulares e públicas do Brasil, 5.154 se autodeclararam negros, 1,34% do total. Na Universidade Federal de Juiz de Fora, segundo levantamento da Diretoria de Ações Afirmativas, apenas 20 em um universo de mais de mil professores se autodeclararam negros. (UFJF)

No gráfico 2, analisando os dados dos Censos da UFRJ 2021, 2011 e 2009, com a exceção da parcela que não declarou ou não possui nos registros a declaração de racial, os números dos censos trazem uma clara superioridade numérica de indivíduos que se autodeclararam brancos, um número mais de 7 vezes maior do que os indivíduos que se autodeclararam pardos e 21 vezes maior do que os que se autodeclararam negros. A série histórica nos apresenta uma manutenção percentual da diferença entre brancos e negros compondo o corpo docente do ensino superior da UFRJ.

Vale a pena sinalizar e buscar o entendimento para um número tão expressivo de pessoas que não realizam uma autodeclaração racial. Em média, pouco mais de 2/3 dos docentes em atividade não realiza a declaração destes que são dados de suma importância para análises e construções sociais, dentro do

corpo docente e da sociedade da educação.

Gráfico 2 – Relação Racial 2021 x 2011 x 2009



Fonte: Elaborado pela autora com base em Brasil (2023)

Quando analisadas as representações percentuais destes números absolutos, podemos verificar que, indo no sentido contrário aos movimentos de reparação racial, em 2009 o número de professores que se autodeclararam brancos representava 23,74% do total de professores em exercício, e em 2021 esse número cresceu para 33,58%, um aumento de quase 10%. Enquanto o percentual de docentes que se autodeclararam pretos em 2009 representava um total de 0,42% dos docentes em exercício e 12 anos depois esse percentual aumentou apenas para 1,58%, um aumento de 1,16%.

Com base nos números, mesmo antes de aprofundar uma análise, se pode observar na amostragem recortada por este estudo, que o magistério de nível superior e a gestão pública permanecem seguindo a tendência onde predominam homens brancos preenchendo as oportunidades de empregos e os lugares de privilégio, influência e tomada de decisões.

Nos dados levantados no Censo da UFRJ, em específico, não foi possível realizar a segmentação para que se compreendesse dentro do percentual de negros, quantos destes indivíduos são do sexo feminino, mas aplicando a proporcionalização do percentual entre número de mulheres e homens, se pode imaginar que cerca de 93 indivíduos (47,66% do total de 196) que se autodeclararam negros no censo, sejam do sexo feminino. Isto representaria 2,04% dos docentes

em exercício na UFRJ.

Estes números corroboram a sub representatividade da Mulher Negra no campo da ciência e das pesquisas, o que associado à baixa aplicabilidade e engajamento de políticas afirmativas de combatem às discriminações, acaba por estimular o sistema de interseccionalidade em seus enfoques racista e sexista, que se reproduz na Gestão Pública.

Com base no apresentado por Ferreira (2022), tabela 3, é possível ter a visibilidade da correlação gênero racial na representatividade do corpo docente de instituições públicas federais, e ainda corpo docente do ensino superior geral, onde, mais uma vez, se pode confirmar a superioridade masculina branca no preenchimento das oportunidades como professor universitário. As mulheres negras, como já espelhado nas estatísticas anteriores, representam a base, como o grupo de menor representatividade.

Tabela 4 - Quantitativo de docentes, por raça e sexo, de acordo com a escolaridade e categoria administrativa da IES.

<i>Escolaridade</i>	Nº total de docentes	Homens brancos	Mulheres Brancas	Homens negros	Mulheres negras
Graduação	2072	775	559	421	317
Especialização	49502	20993	14913	7734	5862
Mestrado	113740	44258	40612	15314	13556
Doutorado	106187	45475	40567	11073	9072
<i>Categoria Administrativa da IES</i>					
Pública Federal	62.020	25.247	20.221	9.549	7.003
Privada	171.475	70.172	63.084	20.524	17.695
Outras	38.019	16.087	13.352	4.470	4.110
Percentual	100%	41,07%	35,60%	12,72%	10,61%

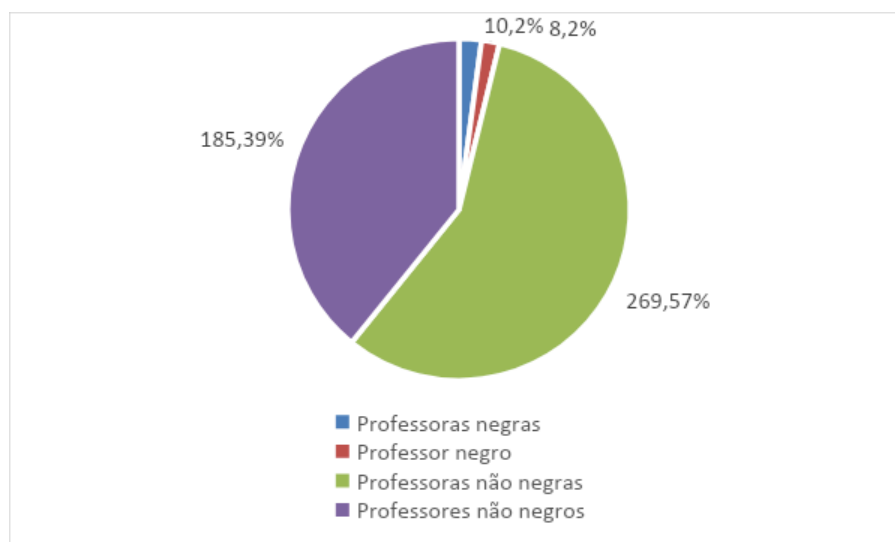
Fonte: FERREIRA, 2022

Como uma tentativa de elucidar alguma motivação para a diferença numérica e percentual na docência do ensino superior, se apresenta também o comparativo por escolaridade, onde se pode perceber, não considerando outras variáveis interseccionais, que a diferença ocorre também, e pode ser explicada, pela relação gênero racial x nível de instrução, onde em todas as faixas de nível de instrução é visualizada a mesma ordem de superioridade, onde homens brancos são a maioria

em nível de escolaridade, seguido por mulheres brancas, após homens negros e por último, na base com menor percentual, mulheres negras. (Ferreira, 2022)

E qual seria o lugar da mulher negra na maior universidade pública do Brasil? A ausência de representatividade desta parcela da população entre discentes e docentes foi tema levantado em debate promovido em 2015 pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro; onde foi sinalizado que a UFRJ possui muitas mulheres negras em funções “invisíveis”, sendo difícil encontrar mulheres negras nos espaços de estudantes ou professoras.

Gráfico 3 - Características de gênero/étnico-racial de vagas docentes dos PPGs de saúde da UFRJ



Fonte: SOUSA, 2021

Em levantamento realizado recentemente entre os docentes dos programas de pós-graduação da saúde da UFRJ, os dados permanecem corroborando com o já apresentado em toda a pesquisa. Entre 472 docentes, apenas 10, 2% da população é composta de mulheres negras. Este fato reafirma o racismo estrutural e discriminação indireta, que mantem mulheres negras na base da vulnerabilidade, fora das posições hierárquicas mais altas, reproduzindo a ordem de poder racista nos espaços de produção do conhecimento e influência. (SOUSA, 2021)

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou, através de uma perspectiva pautada no conceito de interseccionalidade, conhecer, analisar e compreender a posição da mulher negra no mercado de trabalho, espaços de privilégio, influência e sua presença nos cargos da gestão pública.

Foi possível analisar, através dos dados levantados que o acesso à educação de qualidade, à educação superior, e por conseguinte às oportunidades e locais de privilégio no mercado de trabalho geral e na gestão pública possui um importante marcador gênero-racial, sendo majoritariamente branco-masculino, ainda que a mulher branca, esteja em vantagem quando comparada ao homem negro e a mulher negra, sendo a última, a base da pirâmide.

É importante ressaltar o local de vulnerabilidade da mulher negra, a grande incidência dela em posições “invisíveis”, além do baixo acesso à educação de qualidade e ao ensino superior, o sexismo e o preconceito racial, como resultado de um processo histórico, de muitos anos de negligência em programas de educação e desenvolvimento de pessoas negras pós escravidão. A reparação demorou a ser pensada, planejada e executada. É relativamente muito recente todo o processo de entendimento da necessidade de ações afirmativas no sentido de trazer oportunidades e reparação. Isto se configura entre os principais elementos causadores da desigualdade gênero-racial na participação, acesso e representatividade da mulher negra nos cargos da gestão pública.

Com isso se conclui que o movimento da mulher negra é capaz de mover toda uma estrutura política e social, e que a atenção voltada aos estudos da teoria da interseccionalidade e de como esse fenômeno de entrelaces de marcadores sociais resulta no agravamento da dominação de uma parcela sobre outra é essencial para a compreensão da posição de mulheres negras no ambiente acadêmico e quanto às oportunidades em ocuparem posições de destaque.

## REFERÊNCIAS

ACKER, J. **Inequality regimes**: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, California, v. 20, n. 4, p. 441-464, 2006.

Agência Câmara de Notícias. **Câmara aprova projeto que reserva para mulheres 30% das vagas em conselhos de administração de empresas públicas.**

Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/noticias/984859-camara-aprova-projeto-que-reserva-para-mulheres-30-das-vagas-em-conselhos-de-administracao-de-empresas-publicas/#:~:text=A%20C%C3%A2mara%20dos%20Deputados%20aprovou,proposta%20ser%C3%A1%20enviada%20ao%20Senado>. Acesso em 12 out. 2023.

Brasil. **DECRETO Nº 11.443, DE 21 DE MARÇO DE 2023.** Disponível em:

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.443-de-21-de-marco-de-2023-471873644>. Acessado em 20 nov. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 12.711, DE 29 DE AGOSTO DE 2012.** Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm). Acessado em 20 nov. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 12.990, DE 9 DE JUNHO DE 2014.** Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm). Acesso em 12 out. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Censo da Educação Superior.** Disponível em:

<https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>. Acessado em 05 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação (MEC). **Programas e Ações. 2018.** Disponível em:

<http://portal.mec.gov.br/sesu-secretaria-de-educacao-superior/programas-e-acoes>. Acessado em 05 ago. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação. **Políticas estartégicas para Democratização do Ensino Superior.** 2021a. Disponível em:

<http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/livrosesu.pdf>. Acessado em 05 ago. 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. **ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL.**

Brasília, 2021b. Disponível em:

[https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/igualdade-etnico-racial/publicacoes/estatuto\\_igualdade\\_digital.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/igualdade-etnico-racial/publicacoes/estatuto_igualdade_digital.pdf). Acessado em 05 ago. 2023.

PEREIRA, D. M. (2022). **A face negra do Brasil multicultural**. Fundação Cultural .2022.

BRITO et al. **Latinidades - Festival da Mulher Afro Latino Americana e Caribenha**. Editora | Ipea. 2012

COLLINS, P. H. **Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória**. Parágrafo, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 6-17, 2017.

CRAMER, L.; NETO, de P. A; SILVA, L. Á. **A inserção do feminino no universo masculino: Representações da educação superior**. Organ. Soc. vol.9. n.24 Salvador Mai/Agos. 2002.

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-92302002000200002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302002000200002). Acessado em 26 nov. 2023.

ENAP. **DATATHON - Desigualdades Raciais No Serviço Público**. Disponível em: <https://appdesafios.enap.gov.br/desafio/view/datathon-desigualdades- raciais-no-servi-co-publico#:~:text=Os%20desdobramentos%20das%20desigualdades%20raciais,na%20ocupa%C3%A7%C3%A3o%20de%20cargos%2Ffun%C3%A7%C3%B5es>. Acessado em 20 nov. 2023.

CAMPOS, Dilma. **Mulheres Negras Rumo à Liderança**. 2023.

CORREIA, Carol. **Por Uma Ciência Negra e Feminina**. Disponível em: <https://conexao.ufrj.br/2019/11/por-uma-ciencia-negra-e-feminina/>. 2019. Acessado em 26 nov. 2023.

DAVIS, Angela. **A liberdade é uma luta constante**. São Paulo: Boitempo, 2018.

IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil** © IBGE, 2022 ISBN 978-85-240-4547-9 Estudos e Pesquisas • Informação Demográfica e Socioeconômica • n.48. Acessado em 05 ago. 2023.

FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto; DAFLON, Veronica Toste; VENTURINI, Anna. **Ação Afirmativa: História, Conceito e Debates**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2018. Disponível em: <books.scielo.org/id/2mvbb/pdf/feres-9786599036477.pdf>. Acessado em 05 ago. 2023.

FERNANDES, Danubia de Andrade. **O gênero negro: Apontamentos sobre gênero**,



feminismo e negritude. Revista Estudos Feministas, [s.l.], v. 24, n. 3, p.691-713, dez. 2016. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2016v24n3p691>. Acessado em 20 nov. 2023.

FERREIRA, Edimara Maria. Et al. **Prevalência racial e de gênero no perfil de docentes do ensino superior**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/LvwKpGwBpzfTFtZkS3MygsL/#ModalTutors>. 2022. Acessado em 20 nov. 2023.

FRANÇA, Victor. **Reitoria eleita anuncia equipe de pró-reitores**. Disponível em: <https://ufrj.br/2023/06/reitoria-eleita-anuncia-equipe-de-pro-reitores/>. Acessado em 20 nov. 2023.

HOOK, B. **Ensinando a transgredir: A educação como prática da liberdade**. Tradução de Marcelo Brandão Cipolla. 2. ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2017.

IBGE. **Desigualdades Sociais por cor ou raça no Brasil. Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica**. 2019. Rio de Janeiro.

IBGE. **Estatísticas de Gênero - Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <liv88941.pdf> (ibge.gov.br). Acesso em: 01 ago. 2023.

IPEA. **Retrato DAS DESIGUALDADES GÊNERO RAÇA**. Disponível em: Microsoft Word - [retrato\\_das\\_desigualdades\\_texto\\_lancamento.doc](#) (ipea.gov.br). Acessado em: 01 ago. 2023.

IPEA. **Retrato DAS DESIGUALDADES GÊNERO RAÇA – 1995 a 2015**. Disponível em: [170306\\_retrato\\_das\\_desigualdades\\_de\\_genero\\_raca.pdf](#) (ipea.gov.br). Acessado em: 01 ago. 2023.

LIBÓRIO, Bárbara. SANTANA, Jamile. **Onde Estão os Negros No Serviço Público**. Disponível em: <https://republicaorg.wixsite.com/home>. Acessado em 20 nov. 2023.

MAIA, André Luiz. **Dia da Mulher Negra: História oficial invisibiliza figuras negras importantes para o Brasil**. Justiça do Trabalho. Disponível em: Dia da Mulher Negra: História oficial invisibiliza figuras negras importantes para o Brasil — Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região - Paraíba (<trt13.jus.br>). 2022. Acessado em 05 ago. 2023.

MELLO, Luiz; GONÇALVES, Eliane. **Diferença e interseccionalidade: Notas para pensar práticas em saúde.** Revista do Programa de Pós-Graduação em Ciências da UFRN, volume 11, número 2, 2010

PEREIRA Dulce Maria. **A Face Negra do Brasil Multicultural.** Fundação Cultural Palmares. Brasília, 2022.

RADAR CEERT. **Mercado de Trabalho.** Disponível em: <https://ceert.org.br/esg>. Acessado em 30 jul. 2023.

ROSA. Vitor. **Mulher desaparecida há 21 anos é resgatada em situação semelhante à escravidão no RS, diz MTE. 2023.** Disponível em: Mulher desaparecida há 21 anos é resgatada em situação semelhante à escravidão no RS, diz MTE | Rio Grande do Sul | G1 (globo.com). Acessado em 05 ago.2023.

SANTOS, S. M. M.; OLIVEIRA, L. **Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: Limites, contradições e avanços.** Revista Katálysis, Florianópolis, v. 13, p. 11-19, 2010.

SILVA, Tatiana Dias. **Ação afirmativa e população negra na educação superior: acesso e perfil discente: 3.1 Negros e negras no ensino superior.** p.22. ed. Rio de Janeiro: IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Junho 2020. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2569.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2569.pdf). Acesso em: 20 jan. 2024.

SOUZA, Ana Lucia; et al. **Professoras negras na pós-graduação em saúde: Entre o racismo estrutural e a feminização do cuidado.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/YzMSHRsH6Np93NV4DF7mzgF/#>. Acessado em 26 nov. 2023.

UFJF NOTÍCIAS. **Campanha da UFJF viraliza nas redes sociais.** 2016. Disponível em: <https://www2.ufjf.br/noticias/2016/02/04/campanha-da-ufjf-viraliza-nas-redes-sociais/>. Acessado em 20 nov.2023.

VALHINHOS, Havalone. **UFRJ tem primeiro candidato negro à reitoria de sua história.** Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2023/04/ufjr-tem-primeiro-candidato-negro-a-reitoria-de-sua-historia.shtml>. Acessado em 20 nov.2023.

VIANNA, Cláudia Pereira. **O sexo e o gênero da docência**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/hQFDykQmWnPvj4TYTWYmKZb/?format=pdf&lang=pt>. Acessado em 12 out. 2023.

VIEIRA, Isabela. **MULHERES NEGRAS OCUPAM POSIÇÕES “INVISÍVEIS” EM UNIVERSIDADES, DIZ SINDICALISTA**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-07/servidoras-em-greve-discutem-papel-da-mulher-negra-na-ufrj>. Acessado em 26 nov. 2023.