

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - UNIFAL-MG  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA

BRUNA FERREIRA ALVES

“PEDRAS NO CAMINHO” PROFISSIONAL DE DOCENTES NEGRAS DE UMA  
UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL MINEIRA: RACISMO ESTRUTURAL, RELAÇÕES  
DE GÊNERO E CLASSE

Varginha/MG  
2022

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - UNIFAL-MG  
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – ICSA

BRUNA FERREIRA ALVES

“PEDRAS NO CAMINHO” PROFISSIONAL DE DOCENTES NEGRAS DE UMA  
UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL MINEIRA: RACISMO ESTRUTURAL, RELAÇÕES  
DE GÊNERO E CLASSE

Trabalho de conclusão de Piepex apresentado ao Instituto de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Alfenas como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciência e Economia.

Orientadora: Fernanda Mitsue Soares Onuma

Varginha/MG  
2022

“Pedras no caminho” profissional de docentes negras de uma universidade pública federal mineira: racismo e reprodução social

*No meio do caminho tinha uma pedra  
tinha uma pedra no meio do caminho  
tinha uma pedra  
no meio do caminho tinha uma pedra.  
Nunca me esquecerei desse acontecimento  
na vida de minhas retinas tão fatigadas.  
Nunca me esquecerei que no meio do caminho  
tinha uma pedra  
tinha uma pedra no meio do caminho  
no meio do caminho tinha uma pedra.*

*(ANDRADE, 2013, p. 36)*

### **RESUMO**

Esse trabalho objetiva compreender os obstáculos enfrentados por docentes negras em uma instituição mineira de educação superior a partir dos recortes teóricos do racismo estrutural, das diferenças de classes sociais e das violências de gênero. Faz-se importante essa pesquisa no intuito de ampliar o conhecimento da sociedade e dar voz à luta desse grupo social visto que há escassez de dados acerca da mulher negra na educação superior. Metodologicamente, utilizou-se para a coleta de dados e entrevistas realizadas de forma online. Para análise dos dados usou-se da análise livre a partir das entrevistas sobre as discriminações e empecilhos enfrentados pelas professoras negras no ensino superior. Os resultados apontam que as mulheres negras são minoria no corpo docente da universidade, bem como são inferiorizadas e sofrem diversos preconceitos por serem mulheres, por sua condição de pertencimento à classe trabalhadora e pelas suas características do fenótipo negro, que remonta ao racismo estrutural brasileiro construído historicamente desde o período da escravidão.

## INTRODUÇÃO

A escassez do discurso e de trabalhos que documentam a situação, especificamente, de meninas e mulheres negras no ensino superior brasileiro, têm contribuído para a falsa impressão generalizada de que o racismo – bem como as formas específicas de subordinação da mulher negra – não é um problema no Brasil. De acordo com a convenção do IBGE, no Brasil, o termo negro é o indivíduo que se autodeclara preto ou pardo, já que a população negra é o somatório de pretos e pardos (IBGE, 2013).

O ensino superior, em seu início, foi criado destinado, exclusivamente, aos homens. Por volta dos século XIII, as mulheres foram excluídas do ensino superior já que a universidade era voltada para a educação masculina. Enquanto eles frequentavam as universidades para serem advogados e médicos, principalmente, a educação da mulher era voltada ao casamento, ou seja, ensinadas a serem donas de casas, mães e esposas dedicadas aos maridos (BEZERRA, 2009).

No caso da mulher negra frente a docência, Lauxen (2017) afirma que a Universidade também reflete o racismo já que, até pouco tempo, “o Ensino Superior era um privilégio dos grupos com maior poder econômico e social que buscavam preservar as estruturas de uma sociedade racista e machista” visto que esta possui dificuldades de inserção, enfrenta diversos preconceitos em relação ao seu estereótipo e inferiorização de sua capacidade profissional (PAIM & PEREIRA, 2011).

Diante disso, este trabalho, metodologicamente, utilizou-se entrevistas realizadas, entre abril e março de 2022, de forma online para coletar dados, bem como usou uma análise livre para compreender os obstáculos enfrentados por docentes negras em uma instituição mineira de educação superior a partir dos recortes teóricos do racismo estrutural, das diferenças de classes sociais e das violências de gênero. Faz-se importante essa pesquisa visto que são escassas informações específicas sobre mulheres negras na educação (SILVA, 2013).

## REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico, serão discutidas as categorias de análise que subsidiam esta pesquisa.

### **Racismo Estrutural e Reprodução Social: dupla discriminação contra mulheres negras**

Raça sempre teve uma ampla interpretação mas, o que podemos dizer, é que seu conceito desde sempre tem relação com o ato de estabelecer classificações (ALMEIDA, 2019). Segundo Silvio Luiz (2019, p. 18),

“Raça não é um termo fixo, estático. Seu sentido está inevitavelmente atrelado às circunstâncias históricas em que é utilizado. Por trás da raça sempre há contingência, conflito, poder e decisão, de tal sorte que se trata de um conceito relacional e histórico. Assim, a história da raça ou das raças é a história da constituição política e econômica das sociedades contemporâneas”.

Diante das classificações raciais, o racismo aparece como uma ideia discriminatória entre as pessoas de acordo com diferenças físicas e, essas diferenças, fazem com que os negros sejam discriminados e inferiorizados. Então, o racismo estabelece uma visão de hierarquia entre raças (RÊ et al, 2021).

O preconceito de raças no Brasil se inicia decorrente da escravidão já que, até os mais estudiosos, bem como a sociedade em um todo no período colonial e imperial, acreditavam que os negros eram inferiores sendo considerados desprovidos de inteligência e associados a animais (CARVALHO, 2022). E, isso, resultou em uma herança racista presente na sociedade atual em relação aos fatores sociais, políticos, econômicos e culturais e, foi construída baseada em um pensamento inadequado de inferioridades das raças escravizadas bem como seus costumes, comportamentos e valores (RÊ et al, 2021).

Sendo assim, o racismo estrutural está enraizado na sociedade por ser reproduzido ao longo do tempo. Vejamos, a reprodução social está ligada ao processo de uma sociedade reproduzir sua própria estrutura, através de vários mecanismos. Bourdieu (apud MEC, 2021) explica isso através da violência simbólica, ou seja, um processo em que se evidencia a imposição de determinados

valores culturais, podendo se diferenciar da violência física à medida que seus efeitos se tornam mais psicológicos. Os sistemas simbólicos (a cultura), de determinado grupo social, são arbitrários, já que ao ser colocada em prática, essa violência legitima a cultura dominante, que é imposta e, conseqüentemente, se naturaliza. Quando esse fato ocorre, os indivíduos da cultura dominada não são capazes de responder ou se opor a força suficiente, mesmo se reconhecendo como vítimas. E afirma que neste processo, a socialização é fundamental, já que esta ocorre em uma fase da vida na qual as experiências tendem a ser mais marcantes e mais duráveis (BOURDIEU, apud Porto, 2022).

Atrelado a isso, a discriminação racial se mostra ser consequência das crenças de inferiorização da população negra. Isto é, “a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados” (ALMEIDA, 2019) na qual se é evidente na pesquisa de Felipe (2021) que afirma que 84% dos brasileiros percebem racismo, mas apenas 4% se considera preconceituoso.

Para compreender melhor o racismo enraizado na sociedade precisamos conhecer o racismo estrutural e o racismo institucional. O racismo estrutural, por sua vez, não está ligado ao ato discriminatório isolado, ele é um processo histórico de desvantagens à raça negra e privilégios a raça branca reproduzidos dentro do sistema político-econômico. As instituições foram criadas de acordo com uma visão racista do mundo, logo o racismo é um componente da estrutura da nossa sociedade (RÊ et al, 2021). Silvio Luiz (2019) ressalta com uma afirmação de Anthony Giddens em que a estrutura “é viabilizadora, não apenas restritora” e, ainda, afirma que

“o que torna possível que as ações repetidas de muitos indivíduos transformem as estruturas sociais. Ou seja, pensar o racismo como parte da estrutura não retira a responsabilidade individual sobre a prática de condutas racistas e não é um alibi para os racistas. Pelo contrário: entender que o racismo é estrutural, e não um ato isolado de um indivíduo ou de um grupo, nos torna ainda mais responsáveis pelo combate ao racismo e aos racistas” (ALMEIDA, 2019, p. 34)

Já o racismo institucional demonstra que o poder é elemento chave das relações sociais visto que quando se tem controle direto ou indireto de determinados grupos sobre o aparato institucional há o poder de um indivíduo ou de grupo de determinada raça sobre outro. Logo, as

“instituições reproduzem as condições para o estabelecimento e a manutenção da ordem social. O que nos mostra que a imposição de regras e padrões racistas por parte da instituição é de alguma maneira vinculada à ordem social que ela visa resguardar. Assim como a instituição tem sua atuação condicionada a uma estrutura social previamente existente – com todos os conflitos que lhe são inerentes –, o racismo que essa instituição venha a expressar é também parte dessa mesma estrutura. As instituições são apenas a materialização de uma estrutura

social ou de um modo de socialização que tem o racismo como um de seus componentes orgânicos. Dito de modo mais direto: as instituições são racistas porque a sociedade é racista.”(ALMEIDA, 2019, p.31)

Segundo Silvio Luiz (2019), o racismo é um pedaço da ordem social porque existem instituições que privilegiam determinados grupos raciais. Assim, a estrutura social é composta por conflitos de classe, raciais, sexuais entre outros, o que demonstra que as instituições também se posicionam como parte do conflito. Diante de uma sociedade em que o racismo está presente no cotidiano, as instituições estão reproduzindo práticas racistas tidas como “normais” ao decorrer dos anos. Nesse caso, as relações decorrente do cotidiano dentro das instituições continuam reproduzindo práticas sociais corriqueiras, principalmente o racismo, na forma de violência como piadas, silenciamento, isolamento e diversas outras formas (ALMEIDA, 2019).

Uma demonstração de nossa estrutura social é confirmada na pesquisa da Ethos que diz que apenas 10% dos negros ocupam cargos de chefia mesmo sendo maioria da população brasileira. Ou ainda, segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2021), a quantidade de homicídios dos negros cresceu 11,5% de 2008 para 2018 e o de pessoas não negras reduziu em 12%. Além disso, 61,8% das vítimas de feminicídio em 2020 eram mulheres negras.

## **Apontamentos sobre mulheres negras no Brasil**

Mulheres negras que sofrem duas vezes mais preconceitos: por serem mulheres e por serem negras! No Brasil, o período de escravidão se inicia no século XVI, quando índios e africanos eram escravizados pelos portugueses. As mulheres escravas eram postas para realizar serviços como: limpeza, culinária, cuidar das crianças e outros serviços que foram posteriormente denominados como trabalhos domésticos. Além das funções exercidas, sofriam constantemente violências físicas, sexuais e morais exercidas pelos seus senhores (PINSKY, 2012).

Com a abolição da escravidão, a campanha abolicionista utilizada no fim do século XIX, mobilizou vários setores da sociedade brasileira. No entanto, após o dia 13 de maio de 1888, a população negra foi abandonada à própria sorte, sem uma reforma que os integrasse socialmente. Na época, havia um projeto de modernização conservadora na qual ignorou o regime do latifúndio e acentuou o racismo como forma de discriminação (MARINGONI, 2011).

Após a assinatura da lei áurea, não houve uma orientação para integrar os escravos às novas regras do mercado de trabalho, ao contrário, os negros foram expulsos das cidades se instalando nos morros e formando o que conhecemos hoje como periferia. Assim, o sociólogo Florestan

Fernandes (1920-1995) faz uma análise em seu livro *A integração do negro na sociedade de classes*:

“A desagregação do regime escravocrata e senhorial se operou, no Brasil, sem que se cercasse a destituição dos antigos agentes de trabalho escravo de assistência e garantias que os protegessem na transição para o sistema de trabalho livre. Os senhores foram eximidos da responsabilidade pela manutenção e segurança dos libertos, sem que o Estado, a Igreja ou qualquer outra instituição assumisse encargos especiais, que tivessem por objeto prepará-los para o novo regime de organização da vida e do trabalho. (...) Essas facetas da situação (...) imprimiram à Abolição o caráter de uma espoliação extrema e cruel” (MARINGONI, 2011).

As razões dessa situação de descaso se relacionam diretamente à maneira como foi realizada a libertação. As hierarquias se destacam no que tange ao preconceito visto que surgem as primeiras teorias racialistas para justificar a superioridade intelectual, física e moral do europeu branco manifestado primeiramente pelo diplomata, poeta, romancista e escultor, conde francês Joseph-Arthur Gobineau (1816–1882) após a publicação de seu Ensaio sobre a desigualdade das raças humanas (1855) dizendo que “os outros povos” não poderiam ter os mesmos direitos dos europeus pois eram inferiores. Assim, a discriminação racial passa a ser notada dentro e fora do país (MARINGONI, 2011).

Em relação às mulheres desse período, muitos historiadores se “referem aos escravos de forma geral, como se estes fossem isentos de gênero e sexo e pudessem ser inseridos numa categoria única” (MACHADO, 2018, p. 334), porém gênero, classe e cor foram motivos para que as mulheres negras, pobres e solteiras não tivessem uma condição de vida melhor daquela evidenciada no período da escravidão. Visto que a relação entre gênero no período da escravidão e no pós-abolição se deu de maneira distinta, mesmo ambas vinculadas a violência física, no caso da mulher é possível incluir a violência simbólica. Sendo esta exercida pela classe dominante, ou seja, pela dominação masculina, já que aos homens eram concedidos mais poderes que para as mulheres, principalmente às pobres e negras (BORTONCELLO, 2018).

Segundo Bourdieu (2012), a construção social diante da força de ordem masculina é baseada na diferenciação biológica entre os corpos de diferentes gêneros como uma justificativa natural para a diferença entre homens e mulheres. Este conceito, qualificado como androcêntrico por Bourdieu, é uma visão excludente, não só de gênero, como também de cor e classe social, mostrando a centralidade masculina em oposição à submissão feminina. “Sendo assim, a figura da mulher ex-escrava, negra, pobre e solteira sofria da discriminação, opressão e abusos estabelecidos por uma sociedade androcêntrica. Esta mulher é “... em sua maior parte, o efeito automático, e sem agente, de uma ordem física e social inteiramente organizada segundo o



princípio de divisão androcêntrico (o que explica a enorme força de pressão que ela exerce” (Bourdieu 2002: 34 apud BORTONCELLO, 2018 ).

As mulheres negras possuem dois fatores que evidenciam o fato de serem minoria em cargos de chefia. Segundo dados do IBGE (2018), dos 13,5 milhões de brasileiros que vivem em extrema pobreza são constituídos por 75% de negros e pardos, além de ocuparem o ranking com menor grau de instrução. Outra pesquisa da UNFPA (2019), mostra que a população mais pobre do país possui maior taxa de fecundidade.

Assim, os negros, são mais pobres, com menos oportunidade, com menor grau de instrução e maior número de filhos. Isso, para as mulheres negras têm um peso maior já que, além da discriminação de gênero e raça, apresentam a dupla jornada de trabalho na qual precisam cuidar dos seus filhos e do lar, uma herança enraizada na sociedade (NASCIMENTO E OLIVEIRA, 2016).

Portanto, a mulher negra tendo sua cor como fator de discriminação sofre até os dias atuais o peso de não conseguir cargos de melhor status. Segundo dados da CUT (2022), mesmo sendo maioria da população brasileira, 52% as mulheres em geral “estudem mais, possuem menos oportunidades no mercado de trabalho, não progridem nas carreiras como os homens e em épocas de crise são as primeiras a serem demitidas e as últimas a serem contratadas, com salários mais baixos, além de sofrerem com o machismo, com assédios morais e sexuais”. Já as mulheres negras, recebem 47% da remuneração paga a um homem branco.

## **Desigualdades enfrentadas por mulheres negras no Brasil**

A busca pela igualdade de gênero e o enfrentamento ao racismo pertence a história do Brasil. O racismo, segundo Pinto (2006):

“estabelece a inferioridade social dos segmentos negros da população em geral e das mulheres negras em particular, operando ademais como fator de divisão na luta das mulheres pelos privilégios que se instituem para as mulheres brancas. O racismo e as vulnerabilidades decorrentes de sua ligação com outros fatores como o sexismo, têm produzido ao longo da história desigualdades sociais entre os indivíduos na sociedade brasileira.”

Logo, a luta das mulheres negras vem desde a escravidão mas, só ganhou força com o feminismo negro no Brasil, já que, além das desigualdades de gênero, sofrem pelas desigualdades raciais (SILVA, 2019).

No âmbito profissional, essas mulheres ainda têm menos garantias de direitos que mulheres brancas demonstrado pelo estudo do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (SILVA apud IPEA, 2019) que afirma que as desigualdades entre mulheres brancas ou homens brancos e negros e mulheres negras são confirmadas na busca por empregos ou por espaços de poder já que dos 10% dos maiores rendimentos do mercado brasileiro é, predominantemente, composto por homens brancos (44%) enquanto as mulheres negras compõem apenas 9%. Ainda, as mulheres negras possuem 71,31% de rendimentos menores que homens brancos (FEIJÓ, 2021), 70% a menos que mulheres brancas e recebem menos que homens negros (IBGE apud EL PAÍS, 2019).

Essas desigualdades são explicadas por diversos fatores históricos como a herança escravocrata na qual as mulheres negras foram assumindo cargos com menor grau nas indústrias e recrutadas como empregadas domésticas. O trabalho doméstico no Brasil está relacionado ao período de escravidão já que era exercido, inicialmente, por crianças e mulheres negras. Essas exerciam serviços como limpeza, culinária, cuidado de crianças entre outros, além de ter sido considerado como um trabalho intocável e desonroso para a população branca. Ao passar dos anos, este tipo de trabalho foi relacionado às mulheres sendo, atualmente, maioria que realizam os serviços dos lares (GUEDES; DAROS, 2009). Visto que o trabalho doméstico é composto em sua maioria por mulheres, e significativamente, por mulheres negras (IPEA, 2019a).

Pelo fato do serviço doméstico remunerado ser um espaço predominantemente de mão-de-obra feminina, a remuneração desta classe trabalhadora é inferior aos demais. No entanto, há uma dificuldade de analisar dados econômicos do serviço doméstico remunerado já que os indicadores não mostram a ideologia cultural pois esse serviço se confunde com ‘ser mulher’ (PINTO, 2006). “O serviço doméstico remunerado é uma atividade reconhecida pela sociedade como uma tarefa naturalmente exercida pelas mulheres (MELO; PESSANHA; PARREIRAS, 2002 apud PINTO, 2006).

Historicamente, as mulheres negras ganham menos que os homens em todos os níveis de escolaridade. “Elas saem do mercado mais tarde, se aposentando em menores proporções que os homens e há mais mulheres negras idosas que não recebem nem aposentadoria nem pensão. Isto reflete as condições em que estas mulheres estão no mercado brasileiro” (PINTO, 2006).

Segundo dados do estudo de Estatísticas de Gênero divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), “mulheres trabalham, em média, três horas por semana a mais do que os homens, combinando trabalhos remunerados, afazeres domésticos e cuidados de pessoas” e, ainda assim, ganham 76,5% do rendimento dos homens. Barbara Cobo, coordenadora de População e Indicadores Sociais do IBGE, afirma: “A mulher tem a escolarização necessária ao

exercício da função, consegue enxergar até onde poderia ir na carreira, mas se depara com uma ‘barreira invisível’ que a impede de alcançar seu potencial máximo” (PERET, 2019).

Em 2019, as meninas negras de 19 a 24 anos de idade que concluíram o ensino médio eram de 66,7% enquanto as meninas brancas eram 81,2% (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 2019). Além disso, 30,7% das pretas ou pardas de 15 a 17 anos de idade possuem atraso escolar no ensino médio frente a 19,9% das meninas brancas (PERET, 2019). Segundo Ricardo Henriques, superintendente do Instituto Unibanco, “a definição para as causas dessas desigualdades exige maiores estudos, mas a recorrência de evidências indica processos estigmatizantes e estruturais”(FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 2019).

Essa desigualdade escolar pertence às condições econômicas já que jovens que apenas estudam possuem um desempenho melhor para ascender em uma carreira mas, em especial os negros, trabalham e estudam para ajudar nas despesas das casas, visto que a população negra esta entre as mais pobres do mundo. A cada quatro pessoas dentro dos 10% mais pobres do Brasil são negras, segundo o IBGE (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 2019).

Atualmente, devido às políticas de cotas, a quantidade de alunos negros no ensino superior cresceu quase 400%, entre 2010 e 2019. Mas, apesar disso, os negros ainda são minoria em cargos de liderança em empresas no Brasil. De acordo com dados do Instituto iDados, de 2020, apresenta que “37,9% dos homens e 33,2% das mulheres negras com diploma de ensino superior trabalham em cargos que não exigem o diploma”. Diante disso, nota-se que, apesar da abolição da escravidão no Brasil, resquícios da estrutura social que segrega negros persistem até hoje (CAIXETA, 2022).

Conseqüentemente, ao longo da vida, a oportunidade de ascensão é reduzida a esse grupo (FEIJÓ, 2021). Apesar de negros serem maioria nas universidades públicas brasileiras, sendo 50,3% de acordo com dados do IBGE (2019), ocupam apenas 30% de cargos com maior remuneração. Esses dados acima explicam o fato da mulher ter menos oportunidade de ascensão que qualquer outro grupo social visto que a educação é requisito para melhores ocupações profissionais (FEIJÓ, 2021).

## **Mulheres negras na educação formal brasileira: o recorte de classe social**

O ambiente educacional visto como um meio de ascensão social de diferentes classes problematiza a crença de que o sistema escolar é um promotor de igualdade social. A escola com seu ideal de tratar todos da mesma maneira contribui com as desigualdades enfrentadas por cada

indivíduo visto que há um mascaramento desse sistema quando se torna indiferente às desigualdades (BOURDIEU, 1995 apud SILVA, 2010).

De acordo com Rosemberg (2009 apud SILVA, 2010), existe uma diferença entre escolas frequentadas por brancos e escolas frequentadas por negros como instalações, material, carga horária bem como a qualificação dos professores. É assim, que o “fenômeno do branqueamento, aliado às práticas racializadas, tem sido o pilar responsável pela estrutura que exclui os negros, mulheres em sua maioria, do sistema educacional brasileiro e, por conseguinte, do mercado de trabalho” (SILVA, 2010, ap. 4). Além disso, Hasenbalg (1979 apud SILVA, 2010), ressalta que os filhos dos negros tendem a ter um menor grau de escolaridade que brancos em uma mesma classe social.

Diante disso, estudos apontam que pessoas negras possuem menos oportunidade de estudos, principalmente, mulheres negras (NASCIMENTO, 2021). As pretas e pardas, mesmo com qualificação, tendem a ser alocadas em cargos profissionais inferiores a sua formação, bem como, no ambiente universitário, as estatísticas não alteram o quadro das mulheres negras sendo minoria entre os docentes (SILVA, 2010). Além de que essa classe profissional é pouco valorizada em relação às demais (FREIRE e FERNANDEZ, 2015).

Os docentes universitários enfrentam diversos obstáculos do início ao fim de sua carreira, evidenciados, principalmente, no início, visto que os discentes ainda possuem uma relação de superioridade sobre o docente novato bem como a dominação de professores mais experientes (FREIRE e FERNANDEZ, 2015). As problemáticas estão relacionadas à

“gestão de sala de aula e de conflitos, disciplina dos alunos, liberdade para aprendizagem individual; à insegurança didática por desconhecer estratégias próprias para o ensino de conteúdos específicos que sejam eficientes para determinado público; e ao domínio dos conhecimentos a ensinar, caracterizados pela necessidade de estudar muito para poder lecionar uma disciplina e pela insegurança sentida pelos professores que não estudaram algum conteúdo que precisam ensinar” (FREIRE e FERNANDEZ, 2015, p.17).

Já para as docentes enquanto mulheres, além de enfrentar todos esses desafios, lutam para ampliar seu espaço de atuação, pelo respeito à igualdade de direitos, pela valorização da atuação no ensino superior e pela igualdade racial.

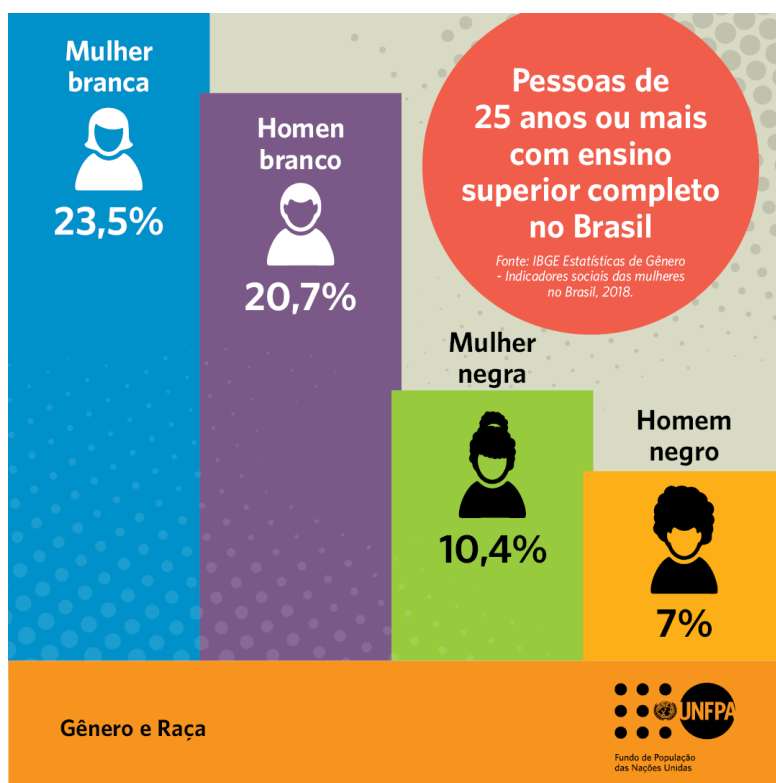
“Historicamente a mulher esteve à frente do magistério para a educação básica e não para o ensino superior devido às crenças de sua capacidade, que segundo a sociedade, estavam mais ligadas à vocação feminina de educar, da maternidade, dos cuidados com os filhos, sendo uma continuidade do trabalho do lar” (LAUXEN et al, 2017, p. 4).

Além de dificuldades na inserção feminina nos cursos superiores, de engenharias, arquiteturas, isto é, cursos com pagamentos salariais mais altos, conduzidos predominantemente por homens, “por serem culturalmente estereotipados por terem maior capacidade de raciocínio lógico”. No âmbito das Ciências Sociais, onde por anos os homens dominaram, apresenta lenta inserção das mulheres (LAUXEN et al, 2017).

Contudo, os empecilhos se destacam quando se trata de mulheres negras, já que precisam vencer o racismo e a discriminação de sexo. A mulher negra “carrega uma história de exploração no mundo do trabalho decorrente da escravidão que até nos dias atuais geram reflexos em suas carreiras profissionais evidenciando que, “[...] viver como mulher negra é atravessar obstáculos” (SILVA, 2013, p. 55-57).

Diante dos espaços sociais, a Universidade também reflete o racismo visto que, até pouco tempo, “o Ensino Superior era um privilégio dos grupos com maior poder econômico e social que buscavam preservar as estruturas de uma sociedade racista e machista” (LAUXEN et al, 2017, p. 4). De acordo com Silva (2013, p. 128), o racismo é um dos princípios base para a não evolução da carreira da mulher negra na Educação Superior na qual, mesmo com qualificação, são discriminadas por sua cor.

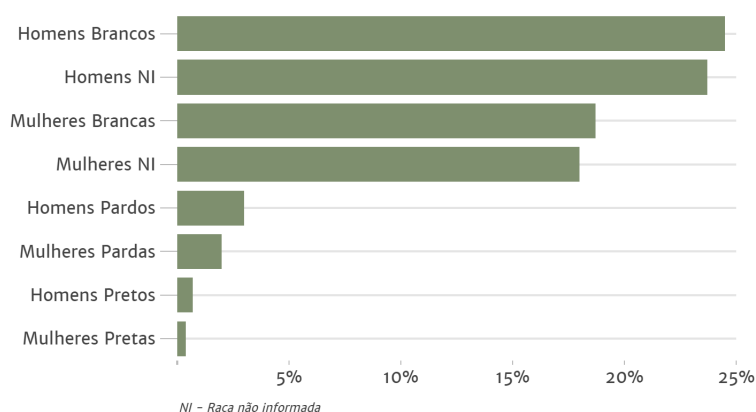
Segundo a última pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre Indicadores sociais das mulheres no Brasil em 2018, a quantidade de mulheres com ensino superior completo são maioria que os homens, sendo 23,5% e 20,7%, respectivamente. Já o número de mulheres negras é 10,4% e, a maioria, mesmo com ensino superior não conseguem um cargo com grande ascensão profissional. Demonstrado no gráfico a seguir:



Fonte: IBGE, 2018.

Na pós-graduação, o número de discentes pretas é baixíssimo, enquanto o corpo docente tem maior representação por homens brancos, 24%. Mulheres negras com doutorado chegam a 0,4% do corpo docente de pós-graduação, já as mulheres brancas são 19%, confirmado pelo gráfico:

### Docentes doutores na pós-graduação



Fonte: INEP - Censo da Educação Superior 2016



Solange Rocha, mulher preta que conseguiu chegar ao ápice da carreira docente, coordenadora do programa de pós-graduação em História na Universidade Federal da Paraíba, relata:

“o reconhecimento obtido entre pares se deu devido aos longos anos produzindo na mesma temática, e que episódios de racismo não cessaram com a sua ascensão. Certa vez, uma professora estrangeira chegou ao departamento me procurando e uma funcionária perguntou: ‘aquela professora negrinha?’. Isso acontece com frequência” (FERREIRA, 2019).

Com isso, a professora negra prega por lecionar aos seus alunos a prática da justiça social por igualdade, o que vem rompendo com o paradigma machista, ausentando do papel de “profissão como extensão do lar para os diferentes espaços de formação de futuros profissionais na docência no ensino superior”. Além disso, por anos, os espaços educacionais reproduziam práticas de inferiorização da mulher, o que mudou com o avanço da educação, tornando-se aliados das lutas feministas. O movimento feminista foi primordial para a empoderação da mulher e da igualdade racial entre mulheres, principalmente no ensino superior (LAUXEN et al, 2017).

Apesar disso, diversas conquistas surgem como resultados de uma luta pela educação. A Lei nº 10.639 (2003) e o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, 2010), colocou a apresentação da História e da Cultura Afro-Brasileira nas escolas públicas e privadas. Para a inclusão da população negra no ensino superior, a Lei de Cotas Raciais (Lei nº 12.711, 2012) reserva vagas para egressos da escola pública, de baixa renda e negros o que acarretou, desde sua implementação, a ampliação de alunos(as) negros e negras na graduação (MELO, 2020). Quadros (2015, p. 89 apud LAUXEN et al, 2017) afirma:

“[...] ser mulher e ser negra, no Brasil, significa estar inserida em um mundo de marginalização e discriminação social racial [...]”, a profissão docente no ensino superior representa para a mulher, e em especial, à mulher negra, uma conquista emancipatória em espaços nos quais eram excluídas”.

Portanto, diante de várias conquistas, a mulher negra ainda é minoria no corpo docente das universidades públicas. De acordo com Teixeira (2006), no ensino superior é predominantemente composto por pessoas brancas e do sexo masculino. A população negra frente ao corpo docente está, em sua maioria, no ensino infantil, fundamental e profissionalizante. Há uma dificuldade em encontrar dados sobre essa temática, o que nos mostra a necessidade da realização de estudos que propõem informações sobre as mulheres negras, principalmente em cursos do ensino superior como afirma Silva (2013), é preciso a produção de informações que nos auxiliam a compreender o perfil das mulheres negras no Ensino Superior, como alunas, professoras, coordenadoras, pesquisadoras e demais profissionais (2013, p. 31).

## METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada no período de abril a maio de 2022, com docentes de uma universidade pública localizada no estado de Minas Gerais. A seleção de docentes para comporem o estudo foi realizada mediante convite enviado por e-mail institucional encontrado no site da universidade. A amostragem da pesquisa foi realizada por conveniência, considerando como critério o retorno ao e-mail de convite e questionário de pesquisa. No total, a taxa de retorno aos 150 e-mails de convite enviado foi de 15 %.

Dentre as entrevistadas que retornaram o questionário da pesquisa via *e-mail*, foram selecionadas 45% dos questionários respondidos. O baixo número de entrevistas, cerca de 9 entre as 20, selecionadas para o estudo, se justifica em razão de que a pesquisa teve por foco compreender obstáculos de docentes mulheres negras e estas comporem minoria do corpo docente da instituição de educação superior. Esta situação ilustra a observação de Lauxen *et al* (2017), que trata como a Educação Superior no Brasil, apesar dos avanços nas últimas décadas, segue reproduzindo a estrutura racista societal e ainda se coloca como um espaço de manutenção de privilégios sociais.

O *locus* da pesquisa se caracteriza como uma universidade federal, situada no estado de Minas Gerais e que dispõe de cursos nas áreas de ciências sociais, ciências exatas, biológicas, entre outros. Dentre as docentes que responderam ao questionário, 20% eram da área de exatas, 55% de ciências sociais e 25% da área de ciências biológicas.

No quadro a seguir, é apresentado, de forma sintética, nomes fictícios das entrevistadas para fins de garantia de sigilo de dados, todos os nomes foram trocados por nomes fictícios, inspirados em mulheres negras brasileiras que fizeram parte da nossa História.

Nome fictício	Área em que leciona	Tempo de trabalho na instituição
Dandara	Exatas	2 anos
Antonieta de Barros	Ciências Sociais	9 anos

A coleta de dados foi desenvolvida através de entrevistas, a qual permitiu obter informações de acordo com o objetivo da pesquisa, a fim de identificar sentimentos e comportamentos, além das descrições estudadas a fim de obter um melhor resultado (RIBEIRO, 2008). Assim, diante dos



diferentes tipos de entrevistas, este trabalho utilizou a entrevista, de forma online através de formulário, que permitiu a todas as entrevistadas responderem perguntas de maneira igualitária e identificando diversos posicionamentos (SÓLIDES, 2022).

Deste modo, este tipo de entrevista auxilia a investigação frente aos aspectos afetivos e valorativos das informantes na qual identifica conceitos pessoais de seus comportamentos (BONI, QUARESMA, 2005, p. 75). Isto é apresentado nas entrevistas realizadas com as docentes na qual foi observado nas informações sobre as dificuldades em sua trajetória profissional.

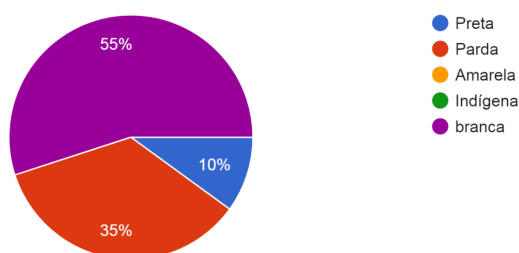
As entrevistas foram realizadas por meio de envio *on-line* do questionário preenchido pelas próprias entrevistadas, mediante ferramenta digital de formulário gratuito. Com o retorno das respostas, procedeu-se a análise dos dados a partir da análise livre com base no objetivo do trabalho: racismo estrutural, discriminação por classe social e violências de gênero, todas referentes ao ambiente de trabalho no magistério de nível superior de educação.

O método de análise livre foi utilizado para analisar as entrevistas realizadas, uma vez que, de acordo com Chizzotti (2018), é uma forma de obter informações através da coleta de dados, se aplicando a qualquer instrumento de comunicação, tendo como objetivo “compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas” (CHIZZOTTI, 2018, p. 98). Feitas estas considerações metodológicas, apresenta-se, a seguir, os resultados e discussões.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Diante das informações apresentadas, as entrevistas realizadas visam mostrar as dificuldades das mulheres negras frente ao corpo docente do ensino superior de educação pública. Das 20 professoras entrevistadas, 55% se autodeclaram brancas e 45% se autodeclaram negras.

Como você se identifica em termos étnico/raciais?  
20 respostas

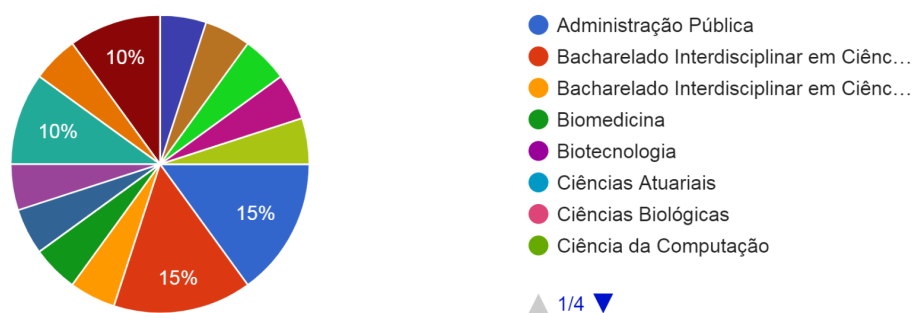


Fonte: Questionário da pesquisa.

A maioria das entrevistadas são atuantes nos cursos de ciências sociais aplicadas. A seguir o gráfico apresenta as porcentagens das entrevistadas em cada curso sendo 15% de administração pública, 15% do bacharelado interdisciplinar em ciências e economia, 10% de farmácia e engenharia ambiental e urbana e 5% nos demais cursos como bacharelado interdisciplinar em ciências e tecnologia, biomedicina, ciências econômicas, ciências sociais, enfermagem, história, letras, matemática, medicina e pedagogia.

Qual curso você leciona na Unifal-MG?

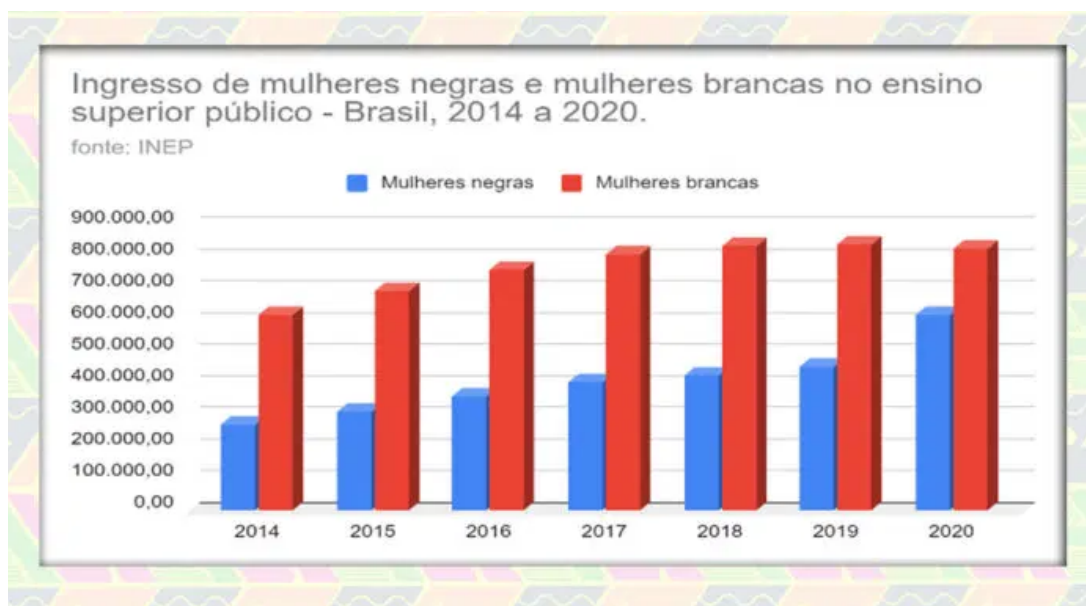
20 respostas



Fonte: Questionário da pesquisa.

Grande parte das docentes afirmou buscar esta carreira pela vontade de mudar o mundo por meio da educação, bem como a insatisfação com o mercado de trabalho e com as instituições de ensino básico de educação por já terem trabalhado em escolas antes da universidade. “A necessidade de assegurar melhores condições de trabalho é uma luta contínua...dos trabalhadores” (OLIVEIRA e VIEIRA, 2012, p. 156).

Pesquisa anterior aponta que as mulheres passam por diversas dificuldades no mercado de trabalho relacionadas à discriminação, como a discriminação de gênero, raça, origem, por idade, por orientação sexual, estado civil, por gravidez, assédio moral e sexual, sofridos por elas não só nas organizações, mas na sociedade como um todo (SILVA, 2010). Ainda assim, ao longo dos anos, as mulheres vêm conquistando cada vez mais espaço no mercado de trabalho e na educação superior pública, bem como o número de mulheres negras também é crescente, apresentado pelo gráfico do INEP na pesquisa de Tânia Portella - Geledés Instituto da Mulher Negra (2022):

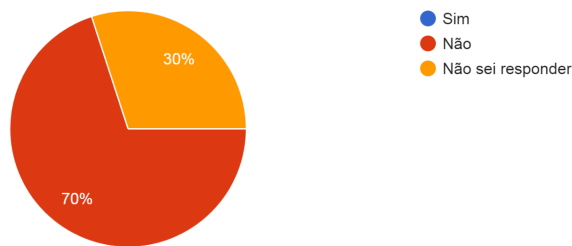


Porém, o fato de haver menos pessoas negras em cargos de chefia é algo estrutural por ter uma questão social envolvida na qual a população negra teve que enfrentar sozinha o desafio da ascensão social (RAMOS, 2017). Estudos indicam que a mulher negra “sempre ocupou a parte mais baixa de qualquer organização. Ela sofre discriminações de diversas naturezas, justamente por ser mulher e negra”, como afirmou Fernanda Oliveira, professora de história da Uniritter e coordenadora do grupo de trabalho Emancipações e Pós-Abolição, da Associação Nacional de História/RS (RAMOS, 2017). Este fato é evidenciado nos resultados na pesquisa na qual apenas sete professoras são negras - somatório de pardas e pretas, de acordo com IBGE. Uma diferença significativa comparado com o fato que somente duas se autodeclaram pretas, o que foi confirmado via email já que elas relataram a pesquisadora.

O cenário de inferiorização dos negros no período da escravidão é algo marcante na sociedade atual (MARINGONI, 2011) já que o fenômeno do branqueamento, aliado às práticas racializadas, tem sido o pilar responsável pela estrutura que exclui os negros, mulheres em sua maioria (SILVA, 2010). Isto foi marcado por uma fala das docentes entrevistadas, aqui identificada pelo nome fictício de Dandara, quando questionado se ela já teria sofrido algum preconceito: “Sim, já fui confundida com terceirizada no campus que trabalho e na universidade que fiz doutorado”.

A população negra é maioria nas universidades públicas, cerca de 50,3%, mas, ainda assim, são minoria em cargos de chefia (CAIXETA, 2022). Nas respostas das entrevistas apresenta essa desigualdade na qual 70% delas confirmaram não conhecer mulheres negras em cargos de chefia na universidade e 30% não souberam responder.

Você conhece alguma mulher negra em cargos de chefia na universidade?  
20 respostas



Fonte: Questionário da pesquisa.

A discriminação em relação ao esteriótipo negro continua sendo um critério de incômodo para a sociedade, exemplificado por uma fala da entrevistada Dandara: “... um diretor de uma grande empresa de consultoria, ao me contratar como consultora, falou que tinha que manter meu cabelo "sob controle" para me adequar ao dress code da instituição”. A população costuma ter mais adjetivos para uma pessoa negra em comparação a uma branca sendo, muitas vezes, adjetivos de cunho negativos (SILVA, 2013).

Nesse sentido, notamos a estética negra, especialmente o cabelo, como um símbolo que apresenta algumas práticas culturais e sociais que foram construídas através de suposições em relação ao corpo das mulheres negras durante o processo de escravização e posteriormente após a abolição no Brasil (HOOKS, 2013; HALL, 2011 e GOMES, 2008). Os autores Neuza Santos (1983) e Fanon (2008) abordam debates sobre o ser negro e o processo de exclusão social na qual a população negra foi colocada. Esse contexto, deixou marcas nas vidas de homens, mulheres e crianças negras que atualmente dão voz a uma luta de igualdade racial, também “por meio de seus corpos como forma de resistência político-cultural à dominação hegemônica” (FREITAS, 2018, p. 18). Segundo Haraway (1994 apud FREITAS, 2018, p.18), “os corpos adquirem significados diferentes a depender do contexto sociocultural, histórico e político que os produzem”.

A aparência física é um fato importante na formação e no desenvolvimento dos estereótipos, visto que é a maneira mais simples de classificar os membros de um grupo-alvo (ZEBROWITZ, 1996). “As aparências, além de se remeter às características de um indivíduo, elas dependem do status sócio-econômico real ou suposto e da situação de interação” (PAIM & PEREIRA, 2011, p.2). Cunin (2003 apud PAIM & PEREIRA, 2011, p.2) afirma que “a cor da pele, mais do que uma atributo objetivo inerente aos indivíduos, pode ser percebida como um produto da interação e um vetor de classificação social do outro”. A aparência física está relacionada com significações na qual são construídas no contexto das relações raciais e do racismo brasileiro (GOMES, 2003).

“O corpo nas relações raciais serve de base em que as relações de poder e de dominação classificam e hierarquizam os diferentes grupos sociais” (PAIM & PEREIRA, 2011, p.2).

Portanto, no mercado de trabalho, as mulheres negras são discriminadas pela aparência visto o racismo estrutural brasileiro, que a partir da discriminação por fenótipo negro organizou a sociedade de forma hierarquizada desde o período de escravidão (SILVA, 2013). Por conseguinte, o critério para a inserção no mercado de trabalho é associado à cor da pele e ao tipo de cabelo (PAIM & PEREIRA, 2011). As entrevistadas que se autodeclaram negras já foram desrespeitadas por colegas, visto que Antonieta de Barros afirmou que as pessoas do seu convívio profissional queriam “deslegitimar a questão racial da mulher e a condição do machismo em relação às vivências pelas mulheres e especial mulheres negras” como também, já duvidaram se elas realmente eram professoras dentro de uma sala de aula.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta pesquisa objetiva compreender os obstáculos enfrentados por docentes negras em uma instituição mineira de educação superior a partir dos recortes teóricos do racismo estrutural, das diferenças de classes sociais e das violências de gênero. Dessa forma, mediante os resultados obtidos na pesquisa, se demonstra que o perfil das professoras com menor porcentagem no corpo docente são as professoras negras. Docentes, enquanto mulheres negras, enfrentam discriminações, principalmente, em relação ao seu estereótipo negro na qual os traços do rosto, a característica do cabelo e a cor da pele continua sendo um critério de incômodo para a sociedade, em virtude da estruturação racista da sociedade brasileira, na qual vem sendo reproduzida desde o período da escravidão quando negros foram inferiorizados e excluídos.

Os fatores gênero, classe e cor foram motivos para que as mulheres negras, pobres e solteiras não tivessem condições melhores. O racismo estrutural é algo recorrente e vivenciado na rotina delas, demonstrado nas informações obtidas, quando são confundidas com terceirizados ou quando suas características físicas são motivos de chacota e excluídas por tal motivo. As docentes negras da universidade estudada tiveram sua capacidade de lecionar questionada por colegas de trabalho do gênero masculino, além de receberem tratamento diferente em relação aos professores.

No Brasil, de acordo com o IBGE, a população pobre é em sua maioria, composto por negros. Isso fez com que essas mulheres tivessem menores oportunidades de estudo, além da dupla jornada de trabalho na qual, imposto pela sociedade patriarcal, a mulher tem vocação para o

cuidado com o lar (LAUZEN, 2017) e, a população pobre brasileira tem um maior número de filhos por mulher (IBGE, 2019).

Nesta pesquisa, foi possível acessar apenas sete docentes negras, entre as 20 entrevistadas, mediante o uso do questionário aplicado por meio *on-line*, via correio eletrônico. Desta forma, sugere-se que estudos futuros se utilizem de outros métodos de coleta de dados, como a entrevista face a face, a fim de se obter amostra maior de docentes negras para que as dificuldades apontadas por estas em suas trajetórias profissionais no magistério superior se apresentem em maior visibilidade.

## Referências

ALMEIDA, Silvio. Racismo Estrutural. Feminismos Plurais. Pólen, São Paulo, 2019.

BEZERRA, Nathália. Mulher e Universidade: a longa e difícil luta contra a invisibilidade. Faculdade de Educação, Ciências e Letras do Sertão Central FECLESC / UECE, 2009. Disponível em: <[https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/artigostesesdissertacoes/teorias\\_explicativas\\_da\\_violencia\\_contra\\_mulheres/a\\_mulher\\_e\\_a\\_universidade.pdf](https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/artigostesesdissertacoes/teorias_explicativas_da_violencia_contra_mulheres/a_mulher_e_a_universidade.pdf)>. Acesso em: 20 de agosto de 2022.

BONI, Valdete. QUARESMA, Sílvia. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. Revista eletrônica dos pós-graduandos em sociologia política da UFSC, Vol. 2, nº 1(3), Janeiro/Julho, 2005, p. 68 a 80.

BORTONCELLO, Sara Carolina Noce. Gênero, Cor e Classe: a invisibilidade da mulher no Pós-abolição. História da Universidade do Vale do Paraíba (UNIVAP), 2018. Disponível em: <[https://www.encontro2018.sp.anpuh.org/resources/anais/8/1534811843\\_ARQUIVO\\_Genero\\_CoreClasse-ainvisibilidadedamulhernopos-abolicao.pdf](https://www.encontro2018.sp.anpuh.org/resources/anais/8/1534811843_ARQUIVO_Genero_CoreClasse-ainvisibilidadedamulhernopos-abolicao.pdf)>. Acesso em: 18 de julho de 2022.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2019a. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=35255&catid=10&Itemid=9](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35255&catid=10&Itemid=9) Acesso em: 20 de Maio de 2020.

Brasil, 2016. Disponível em: <[https://www.even3.com.br/anais/vii\\_mostra\\_devry/29276-UMA-ABORDAGEM-HISTÓRICA-SOBRE-O-PAPEL-DE-SUBORDINAÇÃO-D](https://www.even3.com.br/anais/vii_mostra_devry/29276-UMA-ABORDAGEM-HISTÓRICA-SOBRE-O-PAPEL-DE-SUBORDINAÇÃO-D)

A-MULHER-NA-SOCIEDADE-E-SUA-LUTA-PELA-CONQUISTA-DA-CIDADANIA>.

Acesso em: 20/01/2022.

CAIXETA, Izabella. Brasil tem mais negros em universidades, mas eles são minoria nas empresas. Estado de Minas, 2022. Disponível em:<<https://www.em.com.br/app/noticia/diversidade/2022/03/21/noticia-diversidade,1354302/brasil-tem-mais-negros-em-universidades-mas-eles-sao-minoria-nas-empresas.shtml>>. Acesso em 31 de maio de 2022.

CARVALHO, Denise. O Preconceito no Brasil é encoberto. USP, 2022.

CHIZZOTTI, A. Pesquisa em ciências humanas e sociais. Cortez editora, 2018.

CUT. Mulheres são as mais afetadas pelo desemprego e baixos salários. Sindsep-PE, 2022. Disponível em:<<https://www.sindsep-pe.com.br/noticias-detalle/mulheres-sao-as-mais-afetadas-pelo-desemprego-e-baixos-salarios/10960#.YvJtG3bMLIU>> Acesso em: 20 de maio de 2022.

FEIJÓ, Janaína. A mulher negra no mercado de trabalho. Blog do IBRE, 2021. Disponível em:<<https://blogdoibre.fgv.br/posts/mulher-negra-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 25 de janeiro de 2022.

FERREIRA, Lola. Menos de 3% entre docentes da pós-graduação, doutoras negras desafiam racismo na academia. Gênero número.mídia, 2018. Disponível em:<Menos de 3% entre docentes da pós-graduação, doutoras negras desafiam racismo na academia>. Acesso em: 22 de junho de 2022.

FREIRE, Leila Inês Follmann. FERNANDEZ, Carmen. O professor universitário novato: tensões, dilemas e aprendizados no início da carreira docente. Ciênc. Educ., Bauru, v. 21, n. 1, p. 255-272, 2015. Disponível em:<<https://www.scielo.br/j/ciedu/a/cWtqnq9WHDTxZBvhdfkbyz/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em 17 de fevereiro de 2022.

FREITAS, Adalaete Souza. “Empoderamento Crespo”: Um Estudo Sobre Corpo E Estética De Mulheres Negras Que Participam Do Grupo Cresp@S E Cachead@S Em Jequié-Ba. Universidade Estadual Do Sudoeste Da Bahia – Uesb Órgão De Educação E Relações Étnicas – Odeere Programa De Pós Graduação Em Relações Étnicas E Contemporaneidade – Ppgréc, Jequié, 2018.

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. Boletim nº 5 do Observatório das Desigualdades, 2019. Disponível em:

<<http://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/wp-content/uploads/2019/08/OD5-1.pdf>>.

Acesso em 14 de janeiro de 2022.

GOMES, Nilma Lino. Sem perder a raiz: corpo e cabelo como símbolos da identidade Negra. 2º ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.

GUEDES Olegna.; DAROS, Michelli. O cuidado como atribuição feminina: contribuições para um debate ético. Serviço Social em Revista, v. 12, n.1, 2009.

HOOKS, Bell. Alisando o Nosso Cabelo. Revista Gazeta de Cuba – Unión de escritores y Artista de Cuba, janeiro-fevereiro de 2005. Tradução do espanhol: Lia Maria dos Santos. Retirado do blog coletivomarias.blogspot.com/.../alisando-onossocabelo.html. Disponível em: Acesso em: 06. Nov. 2013.

HALL, Stuart. A Identidade Cultural na Pós Modernidade. 11ª Ed. I reimpressão, Rio de Janeiro: DP&A, 2011.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Estudo do Ipea traça um perfil do trabalho doméstico no Brasil, 2019. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=35255&catid=10&Itemid=9](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35255&catid=10&Itemid=9)>. Acesso em: 19 de janeiro de 2022.

LAUXEN, Sirlei. O ensino superior e a profissão de professora: os desafios da mulher no século XXI. Disponível em: <<https://www.aforges.org/wp-content/uploads/2017/12/28-O-ensino-superior-e-a-profissao-de-professora.pdf>>. Acesso em 17 de fevereiro de 2022.

MACHADO, Helena Pereira Toledo. Mulher, Corpo e Maternidade, 2018. In: SCHWARCZ, Lilia Moritz (org). Dicionário da Escravidão e Liberdade, 2018, p. 49-61.

MARINGONI, Gilberto. História-O destino dos negros após a Abolição. 2011 . Ano 8 . Edição 70. IPEA. Disponível em:<[https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&id=2673%3Acatid%3D28](https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2673%3Acatid%3D28)>. Acesso em 18 de julho de 2022.

MEC. Violência Simbólica. Saiba mais, MEC, 2022. Disponível



em:<<http://egpbf.mec.gov.br/modulos/mod-1/violencia-simbolica.html>>. Acesso em 20 de agosto de 2022.

MELO, Raquel. Quais são os desafios de meninas e mulheres negras na educação?. Gênero e Educação, 2020. Disponível em: <<https://generoeeducacao.org.br/desafios-mulheres-negras-educacao/>>. Acesso em: 28 de janeiro de 2022.

NASCIMENTO, Carla Janielle Paiva do; OLIVEIRA, Flávia Roberta de Gusmão. Uma abordagem histórica sobre o papel de subordinação da mulher na sociedade e sua luta pela conquista da cidadania. In: Anais da VII Mostra de Pesquisa em Ciência e Tecnologia DeVry, 2016

OLIVEIRA, D. A.; VIEIRA, L. F. Condições de trabalho docente: uma análise a partir dos dados de sete estados brasileiros. In: (org.). Trabalho docente na educação básica: a condição docente em sete estados brasileiros. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012.

PAIM, Altair dos Santos. PEREIRA, Marcos Emanuel. Aparência física, estereótipos e discriminação racial. Instituto Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil; Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil. Ciências & Cognição 2011; Vol 16 (1): 002-018

PERET, Eduardo. Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem. Agência notícias, IBGE, 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>>. Acesso em: 14 de fevereiro de 2022.

PINTO, Giselle. Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais. XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, Caxambu, 2016. Disponível em: <<https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/NEAB/Giselle%20Pinto.PDF>>. Acesso em: 22 de janeiro de 2022.

PINSKY, James. A escravidão no Brasil. São Paulo: Contexto, 2012.

PORTELLA, Tânia. Boletim Seta 01 – Desigualdade de gênero e raça na educação brasileira. Portal Geledés, 2022. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/boletim-seta-01-desigualdade-de-genero-e-raca-na-educacao-brasileira/>>. Acesso em: 20 de agosto de 2022.

PORTO, E. Reprodução Social. Infopédia, 2022.

RAMOS, Érico. ESPECIAL - Mulheres negras: "A discriminação é o nosso dia a dia". TRT4, 2017. Disponível em:<<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/95523>>. Acesso em 15 de junho de 2022.

RÊ, Eduardo. Et al. O que é o racismo estrutural?. Politize, 2021. Disponível em:<<https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/o-que-e-racismo-estrutural/>>. Acesso em 09 de fevereiro de 2022.

RIBEIRO, Elisa. A Perspectiva da Entrevista na Investigação Qualitativa. Evidências, Araxá, n.4, p. 129-148, 2008.

SILVA, Joselina. Doutoradas professoras negras: o que nos dizem os indicadores oficiais. Perspectiva, Florianópolis, v. 28, n. 1, 19-36, jan./jun. 2010. Disponível em:<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/2175-795X.2010v28n1p19/17811>>. Acesso em 14 de fevereiro de 2022.

SILVA, Maria de Lourdes. Enfrentamento ao racismo e discriminação na educação superior: experiências de mulheres negras na construção da carreira docente. 2013. 241 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos – SP, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/2314/5412.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 17 de fevereiro de 2022.

SILVA, S. B. G. Feminismo Negro no Brasil: história, pautas e conquistas. Politize, 2019. Disponível em:<<https://www.politize.com.br/feminismo-negro-no-brasil/>>. Acesso em: 25 de janeiro de 2022.

SÓLIDES. O que é entrevista estruturada? Entenda para aplicar no processo seletivo!. Solides, 2022. Disponível em:<<https://blog.solides.com.br/o-que-e-entrevista-estruturada/>>. Acesso em 01 de junho de 2022.

UNFPA. No Dia Mundial de População, UNFPA aponta queda de fecundidade no Brasil entre mulheres mais vulneráveis, 2019.

Zebrowitz, L. (1996). Physical appearance as a basis of stereotyping. In: Macrae, C.N