

FACULDADE MERIDIONAL – IMED
ESCOLA DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO – PPGD
MESTRADO EM DIREITO

Ana Paula Zarth

DESIGUALDADES INTERSECCIONAIS NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: análise
das violações a direitos fundamentais e da percepção das mulheres docentes do
norte do estado do Rio Grande do Sul

Passo Fundo, 2021

Ana Paula Zarth

DESIGUALDADES INTERSECCIONAIS NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: análise das violações a direitos fundamentais e da percepção das mulheres docentes do norte do estado do Rio Grande do Sul

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Stricto Sensu – Mestrado em Direito – da Faculdade Meridional – IMED, em sua área de concentração em Direito Democracia e Sustentabilidade, Linha de Pesquisa Fundamentos do Direito, da Democracia e da Sustentabilidade.

Orientadora: Prof.^a. Dra. Tássia Aparecida Gervasoni

Passo Fundo, 2021

CIP – Catalogação na Publicação

Z38d ZARTH, Ana Paula
Desigualdades interseccionais no ambiente universitário: análise das violações a direitos fundamentais e da percepção das mulheres docentes do norte do estado do Rio Grande do Sul / Ana Paula Zarth. – 2021.
74 f., il.; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade IMED, Passo Fundo, 2021.

Orientador: Prof.^a Dra. Tássia Aparecida Gervasoni.

1. Direitos fundamentais. 2. Feminismo. 3. Instituições de Ensino Superior – Desigualdades interseccionais. I. GERVASONI, Tássia Aparecida, orientadora. II. Título.

CDU: 342.7:396(816.5)

Catalogação: Bibliotecária Angela Saadi Machado - CRB 10/1857

Autora: Ana Paula Zarth

Título: DESIGUALDADES INTERSECCIONAIS NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO:
análise das violações a direitos fundamentais e da percepção das mulheres docentes
do norte do estado do Rio Grande do Sul

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Stricto Sensu – Mestrado em Direito – da Faculdade Meridional – IMED, em sua área de concentração em Direito Democracia e Sustentabilidade, Linha de Pesquisa Fundamentos do Direito, da Democracia e da Sustentabilidade e aprovada pela banca examinadora.

Passo Fundo, 31 de maio de 2021.



PROF.ª DR.ª TÁSSIA APARECIDA GERVASONI, PPGD-IMED - ORIENTADORA



PROF.ª DR.ª LEILANE SERRATINE GRUBBA, PPGD-IMED



PROF.ª DR.ª JÓICE GRÁCIELE NIELSSON, PPGD-UNIJUÍ

DEDICATÓRIA

*Às minhas avós, Dona Bronhilda e Dona
Albertina que sozinhas, educaram,
ensinaram e amaram seus filhos, deixando
para mim o maior de todos os tesouros:
Meu Pai e Minha Mãe.*

“Não aceito mais as coisas que não posso mudar, estou mudando as coisas que não posso aceitar.”

Angela Davis

RESUMO

A presente pesquisa tem o intuito de apresentar inicialmente o histórico da positivação de direitos fundamentais das mulheres, por meio das lutas feministas e apresentar os impactos das desigualdades interseccionais na inserção das mulheres no mercado de trabalho em geral, analisando também o cenário atual da atuação das docentes de ensino superior no Brasil. Na segunda parte a pesquisa apresentará as principais desigualdades interseccionais existentes no ambiente universitário e por meio da aplicação de um questionário, é analisada a percepção das docentes do norte do Estado do Rio Grande do Sul quanto ao impacto de seu gênero e raça na sua atuação profissional, finalizando o segundo item com a contextualização do machismo estrutural existente na sociedade, resultante na estereotipação de gênero nas profissões. O problema da presente pesquisa consiste em analisar as desigualdades interseccionais nas instituições de ensino superior do norte do estado do Rio Grande do Sul, especialmente em relação à percepção das docentes universitárias acerca do contexto em que estão inseridas e das violações a direitos fundamentais decorrentes desse cenário. O método de abordagem utilizado na presente pesquisa é o método dedutivo, com análise estatística de dados e aplicação do método monográfico de procedimento e, como técnica de pesquisa, adota-se a documentação indireta por meio de pesquisa bibliográfica e a observação direta extensiva, por meio de questionários. A presente dissertação está alinhada com a linha de pesquisa de Fundamentos do Direito, da Democracia e da Sustentabilidade por buscar compreender os fundamentos teóricos, normativos, empíricos e instrumentais dos direitos das mulheres inseridas no ambiente universitário, discutindo a desigualdade de oportunidade e fruição das mulheres nos espaços de docência no ensino superior, como uma forma de garantir a proteção de direitos fundamentais – igualdade e não discriminação – visando a construção de um modelo socialmente sustentável para a atuação de mulheres docentes no ensino superior. Em suma conclui-se que as oportunidades de acesso ao ensino superior das mulheres discentes e docentes não garantem que estas possam desfrutar da mesma forma que os homens do ambiente universitário, tendo em vista que as desigualdades interseccionais suportadas ao longo da vida acadêmica ou da atuação docente impactam diretamente na percepção de oportunidades de atuação acadêmica e profissional. Também se conclui que para garantir a proteção do direito fundamental da igualdade e não discriminação da mulher, se faz necessária uma qualificação da forma de aferição da igualdade de oportunidades e fruição nos ambientes universitários das mulheres, para que abranja todas as discriminações interseccionais experimentadas e percebidas por elas neste ambiente.

Palavras-Chave: Desigualdades Interseccionais; Ensino Superior; Direitos Fundamentais; Feminismo.

ABSTRACT

The present research intends to present initially the history of the positivization of fundamental rights of women, through feminist struggles and to present the impacts of intersectional inequalities in the insertion of women in the job market in general, also analyzing the current scenario of the performance of women higher education teachers in Brazil. In the second part, the research will present the main intersectional inequalities existing in the university environment and through the application of a questionnaire, the perception of teachers from the north of the State of Rio Grande do Sul regarding the impact of their gender and race on their professional performance is analyzed ending the second item with the contextualization of structural machismo existing in society, resulting in gender stereotyping in the professions. The problem of this research is to analyze the intersectional inequalities in higher education institutions in the north of the state of Rio Grande do Sul, especially in relation to the perception of university professors about the context in which they are inserted and the violations of fundamental rights resulting from this scenario. The approach method used in the present research is the deductive method, with statistical data analysis and application of the monographic procedure method and, as a research technique, indirect documentation is adopted through bibliographic research and extensive direct observation through questionnaires. The present dissertation is in line with the line of research of Fundamentals of Law, Democracy and Sustainability as it seeks to understand the theoretical, normative, empirical and instrumental foundations of women's rights inserted in the university environment, discussing the inequality of opportunity and the enjoyment of women in teaching spaces in higher education, as a way of guaranteeing the protection of fundamental rights - equality and non-discrimination - aiming at building a socially sustainable model for the performance of women teachers in higher education. In summary, it is concluded that the opportunities of access to higher education for women students and teachers do not guarantee that they can enjoy the same way as men in the university environment, considering that the intersectional inequalities supported throughout academic life or performance teachers directly impact the perception of opportunities for academic and professional performance. It is also concluded that in order to guarantee the protection of the fundamental right of equality and non-discrimination of women, it is necessary to qualify the way of measuring equality of opportunities and enjoyment in women's university environments, so that it covers all the intersectional discriminations experienced and perceived for them in this environment.

Palavras-Chave: Intersectional Inequalities; Higher education; Fundamental Rights; Feminism.

Lista de Figuras

Figura 1 – Percentual de docentes pelos eixos: a) realização de outras atividades além da docência, b) sobrecarga com tarefas domésticas e c) filhos.

Lista de Gráficos

Gráfico 1 - Rendimento médio mensal no trabalho principal da população ocupada de 16 anos ou mais de idade, por sexo, segundo cor/raça, 1995 a 2015;

Gráfico 2 - Proporção de pessoas que não frequenta o ensino superior porque "trabalha, está procurando trabalho ou conseguiu trabalho e vai começar em breve (18 a 29 anos);

Gráfico 3 - Taxa de escolarização líquida, por sexo, segundo cor/raça e nível de ensino - brasil, 1995 a 2015;

Gráfico 4 - Distribuição dos docentes do ensino superior por sexo e raça, 2009 a 2017;

Gráfico 5 - Percentual de docentes por gênero, raça e regime de trabalho no brasil – 2019

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Percentual de representatividade feminina nas áreas de conhecimento dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* no brasil, 2017

SUMÁRIO

1. Introdução	11
2. FEMINISMOS, DIREITOS FUNDAMENTAIS E A DESIGUALDADE INTERSECCIONAL NO ENSINO SUPERIOR.....	14
2.1 Marcos históricos sobre o processo de positivação dos direitos fundamentais conquistados pelas mulheres: das origens da mobilização feminista à Constituição Federal de 1988.	14
2.2 Impacto das desigualdades interseccionais na inserção das mulheres no mercado de trabalho	24
2.3 Mulheres no Ensino Superior: uma análise sob a perspectiva interseccional quanto ao acesso e à atuação docente das mulheres no ensino superior.....	30
3. DESIGUALDADES INTERSECCIONAIS, MACHISMO ESTRUTURAL E O ESTEREÓTIPO DE GÊNERO NAS PROFISSÕES: PERCEPÇÕES DOCENTES..	40
3.1 Principais Desigualdades Interseccionais existentes no Ambiente Universitário	40
3.2 Percepção das mulheres docentes do norte do estado do Rio Grande do Sul quanto às desigualdades interseccionais enfrentadas no ambiente universitário ..	48
3.3 O machismo estrutural e o estereótipo de gênero nas profissões	58
4. Conclusão	66
5. Referências	69

1. Introdução

A luta das mulheres pela igualdade de direitos e oportunidades é contínua. Os movimentos feministas tiveram uma grande contribuição para a posituação de diversos direitos fundamentais da mulher, sobretudo no que diz respeito à sua atuação profissional, entretanto, diversas desigualdades ainda são enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho. Atualmente as mulheres representam 46,50% das docentes e 57% das discentes no ensino superior do Brasil (INEP, 2019). A inserção das mulheres no ambiente universitário é um processo permeado por grandes dificuldades históricas e estruturais que envolvem o preconceito e a desigualdade interseccional. Assim, a falta de representatividade e apoio institucional às mulheres no ambiente universitário tornam os caminhos da vida acadêmica cada vez mais opressores.

Nesse sentido, o problema da presente pesquisa consiste em analisar as desigualdades interseccionais nas instituições de ensino superior do norte do estado do Rio Grande do Sul, especialmente em relação à percepção das docentes universitárias acerca do contexto em que estão inseridas e das violações a direitos fundamentais decorrentes desse cenário.

Serão considerados os impactos das desigualdades de gênero, raça e classe, com análise dos relatórios do CENSO da Educação, disponibilizados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), dados abertos disponibilizados pela Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no período de 2009 a 2021, bem como, a aplicação de questionário direcionados às mulheres docentes inseridas no ambiente universitário do Norte do Estado do Rio Grande do Sul.

O objetivo geral desta pesquisa consiste em averiguar as desigualdades interseccionais existentes nas instituições de ensino superior do norte do estado do Rio Grande do Sul, especialmente em relação à percepção das mulheres docentes inseridas no ambiente universitário acerca do contexto em que estão inseridas e das violações a direitos fundamentais que ocorrem/decorrem nesse/deste cenário. Especificamente, a presente pesquisa visa identificar as principais desigualdades interseccionais sofridas pelas mulheres docentes no ambiente universitário e as violações que isso acarreta aos direitos fundamentais, bem como, avaliar as percepções das mulheres docentes no ensino superior nas instituições do norte do

estado do Rio Grande do Sul quanto ao contexto em que estão inseridas, no tocante às desigualdades interseccionais e violação a direitos fundamentais.

A pertinência da presente pesquisa consiste em averiguar se as mulheres, que correspondem em média a 50% do ambiente universitário, estão efetivamente usufruindo deste espaço com as oportunidades adequadas, tendo em vista que o acesso formal não é suficiente se, efetivamente, esses espaços e oportunidades não forem substancialmente igualitários, sendo necessário ampliar a compreensão acerca do significado de “garantir acesso à educação superior”.

Por se tratar de uma inserção permeada por grandes dificuldades históricas e estruturais que envolvem o preconceito e a desigualdade interseccional (gênero, raça e classe), se faz necessário identificar estas desigualdades, com a finalidade de averiguar se a igualdade de acesso corresponde também à igualdade de possibilidades acadêmicas e profissionais das mulheres no ambiente universitário.

A presente pesquisa relaciona-se com a área de concentração de Direito, Democracia e Sustentabilidade, por ser versar sobre direitos e deveres fundamentais das gerações presente e futuras e como princípio informativo das atividades públicas e privadas, contemplando as dimensões: políticas, jurídicas, éticas, humanas, ambientais, culturais e socioeconômicas. Busca-se identificar também os limites e as possibilidades do Direito e da Democracia na construção de um Desenvolvimento Sustentável, por meio da averiguação de elementos que impedem uma participação ativa, justa e solidária das mulheres no ensino superior.

Ainda, a presente dissertação está alinhada com a linha de pesquisa de Fundamentos do Direito, da Democracia e da Sustentabilidade por buscar compreender os fundamentos teóricos, normativos, empíricos e instrumentais dos direitos das mulheres inseridas no ambiente universitário, discutindo a desigualdade de oportunidade e fruição das mulheres nos espaços de docência no ensino superior, como uma forma de garantir a proteção de direitos fundamentais – igualdade e não discriminação – visando à construção de um modelo socialmente sustentável para a atuação de mulheres docentes no ensino superior.

O método de abordagem utilizado na presente pesquisa é o método dedutivo, com análise estatística de dados e aplicação do método monográfico de procedimento e, como técnica de pesquisa, adota-se a documentação indireta por meio de pesquisa bibliográfica e a observação direta extensiva, por meio de questionários.

De acordo com Orides Mezzaroba e Cláudia Servilha Monteiro, “o método dedutivo parte de argumentos gerais para argumentos particulares apresentando inicialmente o que se considera como verdadeiro para posteriormente chegar às conclusões formais” (2009, p. 65). Com esta metodologia, a presente pesquisa objetiva responder ao problema com base nas premissas inicialmente estabelecidas como verdadeiras.

O método monográfico consiste no estudo de um determinado grupo, com a finalidade de obter generalizações e o papel do método estatístico é, antes de tudo, fornecer uma descrição quantitativa da sociedade, considerada como um todo organizado (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 90). Em alguns momentos da presente pesquisa será adotado o método histórico, com a finalidade de investigar acontecimentos e processos, remontando aos períodos de formação e as suas modificações. O Formulário e o questionário utilizados na presente pesquisa foram submetidos e aprovados no Comitê de Ética em Pesquisa da IMED, com o número de procedimento 37119620.6.0000.5319.

A presente pesquisa está estruturada em dois capítulos e cada capítulo está subdividido em três itens. O primeiro capítulo apresenta os principais marcos históricos que fizeram parte do processo de positivação dos direitos fundamentais das mulheres, seguido da análise dos impactos das desigualdades interseccionais na inserção das mulheres no mercado de trabalho e finaliza com a exposição dos dados gerais das mulheres no ensino superior, analisada sob a perspectiva interseccional quanto ao seu acesso e atuação na docência. O segundo capítulo inicia a apresentação das principais desigualdades interseccionais existentes no ambiente universitário, seguido dos resultados da pesquisa aplicada às docentes vinculadas ao ensino superior do norte do Estado do Rio Grande do Sul e finaliza contextualizando o machismo estrutural e a construção histórica do estereótipo de gênero nas profissões.

Importante ressaltar que na construção da presente pesquisa, ao versar sobre a realidade das mulheres negras desde a sua história até a análise da percepção das docentes que se autodeclararam negras ou pardas, busca-se a conceituação e exemplificação escritas e pautadas por filósofas, pensadoras e historiadoras negras, com base em suas vivências, subjetividades e percepções, cabendo à autora da presente pesquisa a sistematização destas conceituações e análise frente às percepções coletadas no questionário.

2. FEMINISMOS, DIREITOS FUNDAMENTAIS E A DESIGUALDADE INTERSECCIONAL NO ENSINO SUPERIOR

O presente capítulo está estruturado em três momentos, inicialmente será apresentada a contribuição dos movimentos feministas na posituação dos direitos fundamentais da mulher, no contexto internacional e nacional, visando estruturar os acontecimentos aqui expostos de forma fragmentada. No segundo momento abordar-se-á o impacto que as desigualdades interseccionais têm na inserção e atuação da mulher no mercado de trabalho, trazendo a conceituação de interseccionalidade. Por fim, o presente capítulo apresenta a conjuntura da mulher no ensino superior, apresentando o cenário discente, quanto ao acesso, seguido do cenário docente, quanto à atuação profissional da mulher, ambos analisados sob a perspectiva interseccional.

2.1 Marcos históricos sobre o processo de posituação dos direitos fundamentais conquistados pelas mulheres: das origens da mobilização feminista à Constituição Federal de 1988.

Tão complexo quanto conhecido nos dias de hoje, o termo feminismo “foi primeiro empregado nos Estados Unidos por volta de 1911, quando escritores começaram a usá-lo no lugar das expressões utilizadas no século XIX” (GARCIA, 2001, p. 13), tratando-se de uma nova forma de manifestação social que atendeu as demandas das mulheres na luta por seus direitos individuais e coletivos.

O feminismo pode ser definido como a tomada de consciência das mulheres como coletivo humano, da opressão, dominação e exploração de que foram e são objeto por parte do coletivo de homens no seio do patriarcado sob suas diferentes fases históricas, que as move em busca da liberdade de seu sexo e de todas as transformações da sociedade que sejam necessárias para este fim. Partindo desse princípio, o feminismo se articula como filosofia política e, ao mesmo tempo, como movimento social. (GARCIA, 2001, p. 13).

Em sua estruturação o feminismo foi de encontro às formas de organizações tradicionais, imbuído pela assimetria e pelo autoritarismo, deixando de se impor a todas as militantes de forma centralizada (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 08). Diante disso, notam-se diversas vertentes e linhas feministas, cada um com uma pauta própria e diversificada, atendendo suas necessidades distintivas. “Ressalta-se que o

pensamento feminista não segue apenas uma corrente ideológica ou perspectiva de afirmação e atuação, sendo didaticamente compreendido a partir da exemplificação de “ondas” por ocorrer em movimento súbitos” (GERVASONI, 2016, p. 7). O feminismo, por possuir múltiplas linhas de frente, pode ser definido como um exemplo da necessidade e da inadequação das identificações com o grupo que levanta diferentes tipos de problemas, mas, mesmo assim, segue a mesma lógica. (SCOTT, 2005, p. 20).

Diante de um contexto marcado por condutas e comportamentos machistas, bem como relações de poder e dominação instituídas entre os sexos, ganhou destaque a inserção das mulheres em movimentos sociais reivindicatórios, demandando igualdade nas relações e superação de padrões socioculturais opressivos. A participação feminina nas lutas em prol da libertação e emancipação da mulher, aliada ao ativismo pela garantia e materialização de seus direitos, originou o movimento feminista. (VEDANA; GERVASONI, 2020, p. 280).

Para compreender o surgimento do feminismo, se faz necessária uma reconstrução histórica do que levou as mulheres a organizarem-se na forma de movimento. Desde a antiguidade as mulheres foram desconsideradas pela história, tendo pouquíssimas obras atribuídas a elas, deixando uma lacuna quanto aos seus pensamentos e ações (SCRUPP, 2019, p. 6). “Ao afirmar que ‘os Deuses’ criaram a mulher para as funções doméstica e ‘o homem para todas as outras’ Xenofonte, no século IV a.C., exprimia um tipo de argumentação que ainda hoje demarca espaços para os sexos. (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 12). A concepção de que as mulheres naturalmente existiam para servir e cuidar da subsistência dos homens, bem como para a reprodução, é algo que permeia a civilização desde o seu início.

Na idade média, com forte influência do cristianismo, aumentou ainda mais a percepção da mulher como hierarquicamente inferior ao homem, podendo ser identificada como uma espécie de propriedade do homem nos textos bíblicos, inclusive nos 10 mandamentos onde coloca-se a regra de não se desejar a mulher que pertence ao próximo e como responsável por todo o mal da humanidade na figura de Eva. “Esse estigma de Eva, que se propaga por todo o sexo feminino, vem a se traduzir na perseguição implacável ao corpo da mulher, tido como fonte de malefício” (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 20). Toda essa demonização da mulher levaria a um dos períodos mais árduos vivido pelas mulheres na idade média: a chamada “caça às bruxas”.

Sendo um dos principais ataques já realizados pelo homem contra a mulher, a caça às bruxas se tratou de “um verdadeiro genocídio perpetrado contra o sexo feminino na Europa e nas Américas, que se iniciou na Idade Média, exacerbando-se no século XVI” (ALVES; PINTAGUY, 1991, p. 21). Acusadas de bruxaria, em sua grande maioria camponesas, eram julgadas por acontecimentos ocorridos havia várias décadas e a prática da bruxaria foi caracterizada como um crime punível inclusive na ausência de qualquer dano comprovado a pessoas e coisas (FEDERICI, 2017, p. 306). Restou clara a existência de uma motivação oculta nesta grande investida do Estado em relação às mulheres.

Se considerarmos o contexto histórico no qual se produziu a caça às bruxas, o gênero e a classe das acusadas, bem como os efeitos da perseguição, podemos concluir que a caça às bruxas na Europa foi um ataque à resistência que as mulheres apresentaram contra a difusão das relações capitalistas e contra o poder que obtiveram em virtude de sua sexualidade, de seu controle sobre a reprodução e de sua capacidade de cura (FEDERICI, 2017, p. 305).

Como resultado deste genocídio, as mulheres passaram a ser vistas como inferiores e impuras, não apenas pelas instituições da Inquisição, mas também por intelectuais e humanistas, contribuindo para a justificação ideológica de sua desvalorização (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 25). “Neste período foi criada uma estreita correspondência entre a imagem da mulher degradada e a imagem da feminilidade, o que efetivamente servia para justificar o controle masculino sobre as mulheres e a nova ordem patriarcal” (FEDERICI, 2017, p. 335). Surge o estereótipo das mulheres, onde são segregadas de acordo com suas crenças e atitudes, perante a visão do Estado e da sociedade.

Nesse sentido, “na idade moderna as concepções cristãs foram aos poucos sendo suplantadas por ideias do Estado nacional, do sistema jurídico e da ciência” (SCRUPP, 2019, p. 14), e é neste período também que a mulher acaba por ter sua atuação profissional reduzida, construindo-se toda uma teoria de desvalorização da mulher trabalhadora (ALVES; PITANGUY, 1991, p.26). “A ideia de igualdade entre as pessoas difundiu-se pela Europa com o Iluminismo no século XVIII, integrado à Revolução Francesa de 1789”, entretanto, esta igualdade entre homens acabou intensificando ainda mais a desigualdade em relação às mulheres (SCHRUPP, 2019, p. 18). A igualdade a que se referia a luta francesa não abrangia a igualdade entre homens e mulheres, inferiorizando-as ainda mais.

Despontam então as primeiras figuras femininas na luta da mulher em relação aos seus direitos civis, tendo como destaque neste marco histórico a escritora inglesa e defensora dos direitos das mulheres Mary Wollstonecraft, que escreveu em 1792 um livro intitulado “Defesa dos Direitos da Mulher”, contestando primordialmente as diferenças apontadas por Rousseau como “naturais” entre homens e mulheres e evidenciando que o que tornava a mulher inferior ao homem não eram questões biológicas e sim advinda de sua restrita educação (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 36). Nos Estados Unidos, “as mulheres, que já haviam lutado ao lado dos homens pela independência, se organizaram para abolir a escravidão. Essa atividade lhes trouxe experiência na luta civil e lhes serviu para tomar consciência de sua própria condição” (GARCIA, 2001, p. 52). Através de uma luta constante por seus direitos, mulheres trabalhadoras romperam o silêncio e projetaram suas reivindicações na esfera pública (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 41). Estes são os primeiros passos para o surgimento do movimento sufragista:

Destacam-se aqui duas dessas delegadas pela importância de suas ações no desenvolvimento do movimento feminista norte-americano: Lucretia Mott, fundadora da primeira sociedade feminina contra a escravidão e cuja casa utilizava como rota de fuga para os escravos, e Elizabeth Stanton, sua discípula, que se tornou a intelectual mais destacada desse movimento pela organização do encontro que culminaria na redação da Declaração de Seneca Falls ou a Declaração dos Sentimentos: texto que funda o movimento sufragista estadunidense em 1848 (GARCIA, 2001, p. 53).

A luta pelo direito ao voto universal prolongou-se nos Estados Unidos e na Inglaterra por sete décadas e, no Brasil, por quarenta anos (a contar da Constituinte de 1891), mobilizando até dois milhões de mulheres no ápice de sua campanha (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 44). “O sufragismo foi um movimento de agitação internacional, presente em todas as sociedades industriais que tinha dois objetivos centrais: o direito ao voto e os direitos educativos” (GARCIA, 2001, p. 57). Para as teorias feministas era necessário que fossem constituídas formas de representação adequada da mulher, com a finalidade de promover uma visibilidade política destas (BUTLER, 2003, p. 18).

Após 70 anos de luta, por meio da 19ª Emenda, em setembro de 1920, foi concedido o direito ao voto às mulheres norte americanas. A conquista pelas lutas feministas do sufrágio universal foi o início da concretização de uma série de direitos

às mulheres, os quais foram positivados nos principais documentos de garantias de direitos fundamentais, imbuindo o princípio da igualdade de gênero.

No Brasil a alfabetização da mulher desempenhou um importante papel na luta pelos seus direitos, que resultariam na conquista do seu direito a voto:

Quando se inicia o século XIX, urgia levantar a primeira bandeira, que não poderia ser outra que o direito básico de aprender a ler e a escrever (então reservado ao sexo masculino). A primeira legislação autorizando a abertura de escolas públicas femininas data de 1827, e até então as opções para educação de mulheres se restringiam a alguns poucos conventos que guardavam as meninas para o casamento, raras escolas particulares nas casas das professoras, ou o ensino individualizado, todos se ocupando apenas das prendas domésticas. Foram aquelas primeiras (e poucas) mulheres, que tiveram uma educação diferenciada, que tomaram para si a tarefa de estender os benefícios do conhecimento às demais companheiras, e abriram escolas, publicaram livros, enfrentaram a opinião corrente que defendia a ideia de que mulher não necessitava saber ler nem escrever. (DUARTE, 2019, p. 26).

Neste período algumas autoras se destacaram em suas publicações que impactaram o movimento feminista no país, dentre elas, “Nísia Floresta Brasileira Augusta (1810-1885), que publicou o livro intitulado ‘Direitos das mulheres e injustiça dos homens’, em 1832”. (DUARTE, 2019, p. 26). O livro provocou a reflexão sobre o status social das mulheres, defendendo a participação feminina em postos de comando, sendo pioneira em suas reflexões, uma vez que a valorização intelectual do sexo feminino inexistia (CAMPOI, 2011, p. 199). Esta publicação é considerada “a primeira no Brasil a tratar do direito das mulheres à instrução e ao trabalho, e a exigir que elas fossem consideradas inteligentes e merecedoras de respeito.” (DUARTE, 2019, p. 26).

Outro ponto histórico da luta pelos direitos das mulheres no Brasil, apontado por Anette Goldberg, é a alteração do estatuto jurídico da mulher casada (1962) e o aparecimento da revista “Claudia” (1962). A alteração do Estatuto possibilitou às mulheres a realização de atividades assalariadas sem a necessidade de autorização de seu marido, enquanto a revista Claudia trouxe uma nova seção denominada “A arte de Ser Mulher”, em resposta aos inúmeros pedidos recebidos pela revista com inquietações e questionamentos das mulheres que consumiam a revista. (1987, p. 19). As publicações da revista Cláudia versavam desde “relações afetivas: a escolha amorosa, o sexo, o ciúme, a infidelidade a comunicação, a solidão, os vínculos entre pais e filhos, bem como, a integração da mulher na sociedade por meio do trabalho e

da participação no mundo ” (CARMEN DA SILVA, [s.d.]), abrindo o caminho para que as publicações que discutiam assuntos relacionados ao papel da mulher na sociedade tomassem forma no país.

Diante disso, “a irrupção do movimento feminista no Brasil se dava em momento em que ganhava espaço a possibilidade de segmentos de uma ‘sociedade civil’ se articularem contra o ‘Estado’, então percebido e atuante como ditadura militar, desde 1964 (MACHADO, 2016, p. 2). Entende-se que o movimento feminista ganhou força no país neste período como “resultado de disputas de poder entre diversos grupos feministas e os diversos personagens envolvidos na luta contra a ditadura militar ” (PEDRO, 2006, p. 250).

Enquanto em outros países as mulheres estavam unidas contra a discriminação sexual e pela igualdade de direitos, no Brasil, o movimento feminista teve marcas distintas e definitivas, pois a conjuntura histórica impôs que as mulheres se posicionassem também contra a ditadura militar e a censura, pela redemocratização do país, pela anistia e por melhores condições de vida. (DUARTE, 2019, p. 39).

Cumpre destacar aqui os desafios enfrentados pelas mulheres negras na luta pela igualdade de direitos, bem como, na luta sufragista que emerge também na busca pelos direitos de igualdade das mulheres negras, marcada pelo mote do discurso de Sojourner Truth¹ durante uma convenção de mulheres em Akron, Ohio, em 1851: “Não sou eu uma mulher?”, contribuindo para a campanha pelos direitos das mulheres de forma excepcional (DAVIS, 2016, p.70 – 74).

O movimento de direitos de mulheres do século XIX podia ter providenciado um fórum para que as mulheres negras exprimissem as suas queixas, mas o racismo das mulheres brancas impediu-as de participarem de forma total no movimento. Para além disso, serviu como um túmulo que lembrava que o racismo tinha de ser eliminado antes de as mulheres negras serem reconhecidas como tendo voz igual às mulheres brancas nos assuntos dos direitos das mulheres. As organizações de mulheres e os clubes do século XIX foram quase sempre segregados racialmente, mas não significava que as mulheres negras participantes nesses grupos fossem menos comprometidas com os direitos das mulheres que as participantes brancas (hooks, 1981, p. 116).

A dupla discriminação da mulher negra (de gênero e de raça) dificulta ainda mais seu acesso aos direitos pleiteados pelos movimentos feministas, agravada ainda

¹ Nascida como escrava em Nova Iorque, pregadora pentecostal, ativa abolicionista e defensora dos direitos das mulheres (GELEDES, 2014).

mais quando enfrentada sob um terceiro viés de discriminação: a classe. Nem todas as mulheres que buscavam seus direitos de igualdade eram brancas ou desfrutavam do conforto material da classe média e da burguesia, entretanto, o fato das mulheres serem de raças e classes diferentes, não tornava suas reivindicações por direitos iguais menos legítimas (DAVIS, 2016, p. 73).

No Brasil, a luta pelo voto feminino iniciou-se em 1910 e foi alcançado paulatinamente nos estados-membros tendo sido promulgado por decreto-lei por Getúlio Vargas, no ano de 1932 (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 48). Nos anos seguintes à conquista do direito ao voto, foram promulgados diversos documentos que ratificavam o direito de igualdade entre homens e mulheres. O movimento feminista brasileiro ganhou ainda mais força com as principais conquistas das mulheres ratificadas nos documentos internacionais. Busca-se aqui, traçar uma cronologia das conquistas internacionais que impactaram na positivação dos direitos de igualdades no Brasil.

Na esfera internacional, além da criação de mecanismos de proteção contra a desigualdade, também surge a necessidade de “conferir, a determinados grupos, uma proteção especial e particularizada, em face de sua própria vulnerabilidade” (PIOVESAN, 2012, p. 262). “A Carta das Nações Unidas foi assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, após o término da Conferência das Nações Unidas sobre Organização Internacional, entrando em vigor a 24 de outubro daquele mesmo ano” (ONU, 1945). Em seu preâmbulo a Carta das Nações Unidas reafirma a fé nos direitos fundamentais do homem e na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, positivando tanto a igualdade de oportunidades sem distinção de gênero na participação dos órgãos das Nações Unidas, quanto a cooperação internacional no progresso da educação de todos os habitantes, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião. (ONU, 1945)². Estes direitos foram ratificados pela Declaração Universal

² “Artigo 8º: As Nações Unidas não farão restrições quanto à elegibilidade de homens e mulheres destinados a participar em qualquer caráter e em condições de igualdade em seus órgãos principais e subsidiários; Artigo 13, “b”: Promover cooperação internacional nos terrenos econômico, social, cultural, educacional e sanitário e favorecer o pleno gozo dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, por parte de todos os povos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião; Artigo 76. “b”: fomentar o progresso político, econômico, social e educacional dos habitantes dos territórios tutelados” (ONU, 1945).

dos Direitos Humanos, em 10 de dezembro de 1948, que apresenta ainda a proteção contra qualquer discriminação (ONU, 1948)³.

Pouco tempo depois, em 1975, com a realização da I Conferência Mundial da Mulher⁴ sob o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”, pela ONU, as mulheres brasileiras ganharam espaço para se contrapor à um regime autoritário restrito e limitado (GOLDBERG, 1987, p. 102). “Graças à definição, pela ONU como o Ano Internacional da Mulher, e como ano de início da Década da Mulher, aconteceu no Brasil o ressurgimento do movimento feminista ‘organizado’” (PEDRO, 2006, p. 250).

É sabido que “para garantir a igualdade não basta apenas proibir a discriminação, são essenciais estratégias capazes de incentivar a inserção e inclusão social de grupos historicamente vulneráveis” (PIOVESAN, 2012, p. 286). “Com efeito, por via do princípio da igualdade, o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequiparações fortuitas ou injustificadas.” (BANDEIRA DE MELLO, 2004, p.18). Neste sentido, dez anos após a publicação da Declaração Universal dos Direitos Humanos e da realizações das conferências, foi assinada por 74 países a convenção mais detalhada no tocante à igualdade de gênero: a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW – 1979), sendo atribuído a este documento o “instrumento que simboliza o resultado de inúmeros avanços principiológicos, normativos e políticos construídos nas últimas décadas, em um grande esforço global de edificação de uma ordem internacional de respeito à dignidade de todo e qualquer ser humano” (ONU MULHERES, 1979, p. 15).

³ “Artigo VII: Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (ONU, 1948).

⁴ 1975 – Ano Internacional da Mulher – momento de realização da I Conferência Mundial da Mulher sob o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”. Tema central: a eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social. Aprovou plano de ação a ser norteador das diretrizes de governos e da comunidade internacional no decênio 1976-1985, destacando-se: a igualdade plena de gênero e a eliminação da discriminação por razões de gênero, a plena participação das mulheres no desenvolvimento e maior contribuição das mulheres para a paz mundial. A conferência teve a participação de 133 delegações, sendo 113 lideradas por mulheres. Outro ponto alto da Conferência foi a realização do Fórum de Organizações Não-Governamentais, que contou com a participação de 4.000 ativistas. Criou um espaço estratégico, o qual viria a se consolidar nas demais conferências da Mulher. Propiciou a criação do Fundo de Contribuições Voluntárias das Nações Unidas para a Década da Mulher, o qual viria a ser convertido no Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), em 1985, por decisão da Terceira Conferência Mundial sobre a Mulher. (ONU MULHERES).

Para a convenção, a discriminação contra a mulher significa toda distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo, ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e liberdade fundamentais, nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. Logo, a discriminação significa sempre, desigualdade. (PIOVESAN, 2012, p. 285).

Estas positivações contribuíram para uma mudança significativa de perspectivas quanto à relevância da diferença de gênero no projeto de ampliação do escopo dos direitos humanos das mulheres (CRENSHAW, 2002, p. 172), principalmente na positivação de Direitos Fundamentais nas Constituições Federais do mundo, incluindo a brasileira de 1988.

A Constituição Federal Brasileira tem o princípio da igualdade como norteador de seu texto, apresentando como direito e garantia fundamental a igualdade entre homens e mulheres (artigo 5º, I), sendo esta conquista fruto do Conselho Nacional da Condição da Mulher (CNDM), criado em 1984, que por meio de uma campanha nacional mobilizou a população para manifestar-se em favor da inclusão dos direitos das mulheres na nova carta constitucional. Seguindo a denominação utilizada na Constituição Federal, a presente pesquisa empregará o termo “direitos fundamentais” “que são direitos público-subjetivos de pessoas e que encerram caráter normativo supremo dentro do Estado, tendo como finalidade limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual”. (MARTINS; DIMOULIS, 2011, p. 41).

Os direitos fundamentais estão previstos na Constituição Federal (BRASIL, 1988), tratando-se de uma série de posições subjetivadas consideradas essenciais para todo ser humano⁵. “A positivação de direitos fundamentais significa a incorporação na ordem jurídica positiva dos direitos considerados ‘naturais’ e ‘inalienáveis’ do indivíduo.” (CANOTILHO, 2003, p. 377). Esta positivação na Constituição se faz fundamental para garantir a proteção e efetivação dos direitos fundamentais⁶, no sentido de extirpar quaisquer dúvidas quanto à fundamentalidade

⁵ “As expressões ‘direitos humanos’ e ‘direitos fundamentais’ são frequentemente utilizadas como sinônimas. Segundo a sua origem e significado poder-se-ia distingui-las da seguinte maneira: **direitos humanos** são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); **direitos fundamentais** são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espaço-temporalmente. Os direitos humanos arrancaríamos da própria natureza humana e daí o seu caráter inviolável, intemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objetivamente vigentes numa ordem jurídica concreta” (CANOTILHO, 2003, p. 393). [grifo no original]

⁶ Importa deixar aqui devidamente consignado o sentido que se atribui às expressões “direitos humanos”, compreendidos como direitos da pessoa humana reconhecidos pela ordem jurídica internacional e com pretensão de validade universal e “direitos fundamentais”, concebidos como

formal desses direitos⁷, algo que se torna de extrema importância na garantia dos direitos de igualdade de gênero.

Conforme já citado, a igualdade entre homens e mulheres na Constituição de 1988 ratifica a igualdade formal entre homens e mulheres por meio do artigo 5º, inciso I, “assim, imagina-se que as pessoas não podem ser legalmente desequiparadas em razão da raça, ou do sexo, ou da convicção religiosa ou em razão da cor dos olhos, da compleição corporal, etc.” (BANDEIRA DE MELLO, 2004, p.15), mas também destaca-se suas demais previsões: no artigo 3º, inciso IV, constitui-se um objetivo fundamental do Brasil a “proibição de discriminação de origem de raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas”; no artigo 7º, inciso XX a Constituição Federal traz como direito da mulher a “proteção do seu mercado de trabalho, mediante incentivos específicos perante a lei” e no inciso XXX a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” e, por fim, o texto constitucional apresenta em seu artigo 226, parágrafo 5º, que “os direitos e deveres à sociedade conjugal serão exercidos igualmente pelo homem e pela mulher” (BRASIL, 1988). Estas previsões constitucionais são de suma importância para a luta pela igualdade entre homens e mulheres, impactando nas legislações infraconstitucionais e nas jurisprudências do país.

O dispositivo do artigo 7º, XX foi regulamentado pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho. Acrescenta-se ainda a “Lei das Cotas” (Lei n. 9100, de 1995), que obriga que ao menos 20% dos cargos para as candidaturas às eleições municipais sejam reservadas às mulheres e, posteriormente, a Lei n. 9.504, de 20 de setembro de 1977, que, ao estabelecer normas para as eleições, dispôs que cada partido ou coligação deverá reservar o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo. (PIOVESAN, 2012, p. 266-267)

aqueles direitos (dentre os quais se destacam os direitos humanos) reconhecidos e positivados na esfera constitucional. (SARLET, 2012, p. 251).

⁷ Está previsto no parágrafo 2º, do artigo 5º da Constituição Federal que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. Ainda deste sentido, por meio da Emenda Constitucional número 45, promulgada em 2004, foram incluídos no mesmo artigo os parágrafos 3º e 4º, atribuindo como equivalentes às emendas constitucionais os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros e submeteu o Brasil à jurisdição de Tribunal Penal Internacional cuja criação tenha sido manifestado adesão, visando uma aplicação dos direitos humanos internacionalmente pactuados. (BRASIL, 1988).

A discriminação de gênero, raça e classe existente atualmente é o resultado de um conjunto de fatores históricos que levaram a segregação da sociedade tanto nas relações sociais quanto na garantia de direitos fundamentais da pessoa humana. Mesmo diante desta consumação dos direitos fundamentais nos principais documentos legais internacionais e nacionais conquistadas pelas lutas feministas, conforme apresentado, um conjunto de distanciamentos ainda permeia a sociedade e impactam a vida das mulheres. Neste sentido, no item seguinte será apresentado o impacto que as mais diversas desigualdades têm na sua busca por colocação profissional e no seu ingresso no mercado de trabalho.

2.2 Impacto das desigualdades interseccionais na inserção das mulheres no mercado de trabalho

As discriminações de classe, assim como a segregação por classes e raça do movimento feminista, também impactaram na luta pelos direitos de igualdade da mulher e possuem reflexos até os dias atuais. Quando possibilitadas de se inserirem no mercado de trabalho, “grupos de elite compostos por mulheres com alto nível de educação permaneceram em casa, em vez de fazer o tipo de trabalho que várias mulheres de classe média baixa e da classe trabalhadora estavam fazendo” (hooks, 2018, p. 56). “As premissas sobre gênero e sexualidade se entrelaçaram com um sistema de classificação racial emergente, de forma que é impossível entender um vetor de relações sociais sem entender como ele coexiste e é estruturado por outro” (SAUNDERS, 2017, p. 108). Neste sentido, torna-se primordial a análise da inserção das mulheres no mercado de trabalho tanto pelo viés de gênero quanto pelo viés de raça e classe, tratando-se de eixos de subordinação, apresentando a importância da interseccionalidade conceituada inicialmente por Crenshaw:

A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento. (2002, p.177).

Um fator determinante para a compreensão do conceito de interseccionalidade apresentado por Crenshaw é a capacidade de identificar que nem sempre se analisam grupos distintos (homens x mulheres / negros x brancos) e sim grupos sobrepostos (CRENSHAW, 2004, p. 10). “Superar a negação de raça ajudou mulheres a encarar a realidade da diferença em todos os níveis” (hooks, 2018, p. 57). Analisar os impactos discriminatórios de forma sobreposta, considerando todos os níveis de marginalidade a que a mulher está submetida, evidencia de forma mais acentuada a árdua realidade vivenciada por elas.

A interseccionalidade sugere que raça traga subsídios de classe-gênero e esteja em um patamar de igualdade analítica. Ora, o androcentrismo da ciência moderna imputou às fêmeas o lugar social das mulheres, descritas como machos castrados, estereotipadas de fracas, mães compulsórias, assim como os pretos caracterizados de não humanos, macacos engaiolados pelo racismo epistêmico (AKOTIRENE, 2019, p. 23).

A análise de forma interseccional “permite às feministas criticidade política a fim de compreenderem a fluidez das identidades subalternas impostas a preconceitos, subordinações de gênero, de classe e raça” (AKOTIRENE, 2019, p. 24) e também serve de instrumento para que possa ser identificada a “matriz colonial moderna contra os grupos tratados como oprimidos” (AKOTIRENE, 2019, p. 27), evidenciando as discriminações sofridas pelas mulheres não-brancas, que são duplamente marginalizadas (CRENSHAW, 2017, [s.n.]).

A interseccionalidade é sobre a identidade da qual participa o racismo interceptado por outras estruturas. Trata-se de experiência racializada, de modo a requerer sairmos das caixinhas particulares que obstaculizam as lutas de modo global e vão servir às diretrizes heterogêneas do Ocidente, dando lugar à solidão política da mulher negra, pois que são grupos marcados pela sobreposição dinâmica identitária. É imprescindível, insisto, utilizar analiticamente todos os sentidos para compreendermos as mulheres negras e “mulheres de cor” na diversidade de gênero, sexualidade, classe, geografias corporificadas e marcações subjetivas. (AKOTIRENE, 2019, p. 29).

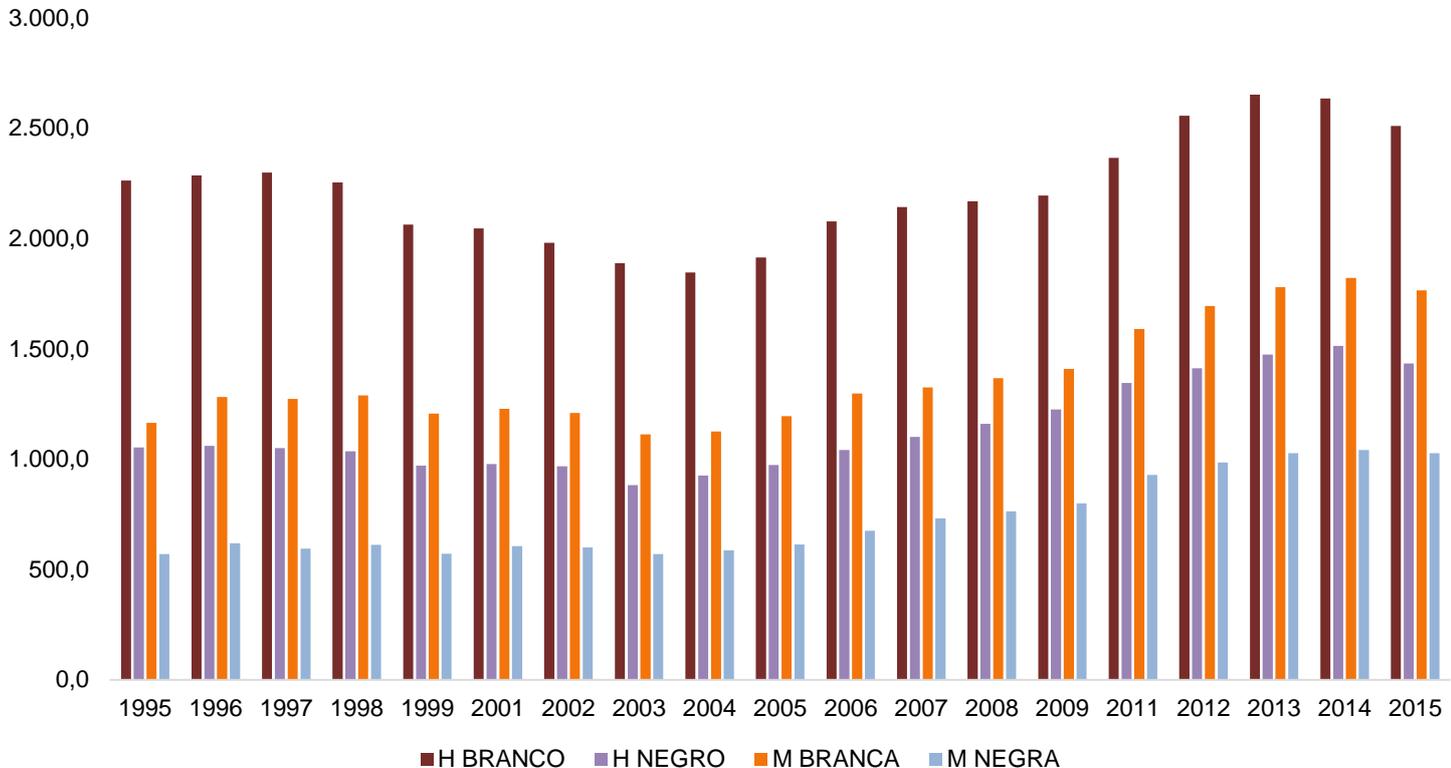
As históricas desigualdades de gênero repercutem, também, sobre o mercado de trabalho, seja nos espaços ocupados por homens e mulheres, nos estereótipos que se consolidam sócio culturalmente no entorno das profissões ou mesmo nas condições diversas que são enfrentadas nos ambientes laborais. Trata-se de um tema que será aprofundando e desenvolvido ao longo do texto, entretanto, um desses reflexos que se pode antecipar é a segmentação de trabalhos entre homens e

mulheres que impactam no papel das mulheres na sociedade até os dias atuais, em especial às mulheres negras, como aponta Davis, “o enorme espaço que o trabalho ocupa hoje na vida das mulheres negras, reproduz um padrão estabelecido durante os primeiros anos da escravidão” (1944, p. 17).

O medo inconsciente do fracasso reduz suas aspirações e diminui seu ímpeto de realizar. Por isso a mulher busca integrar-se na estrutura de classes através das vias de menor resistência, em campos julgados próprios às características de seu sexo, em ocupações que, por serem pouco promissora, mal remuneradas e conferirem pequeno grau de prestígio são julgadas inadequadas ao homem. Desse ângulo, a competição entre homens e mulheres é bastante diversa da competição dos homens entre si; a primeira talvez não chegue a ser verdadeiramente uma competição. A competição, obviamente, nunca é livre. Os homens entram na luta com diferenças de raça, de educação, de poder político, de religião, enfim, com diferenças naturais e sociais (de classe) bastante marcadas e de difícil superação. As mulheres, entretanto, contam não somente com as determinações que situam contingentes formados de homens e mulheres numa posição estrutural antagônica à de outros contingentes igualmente constituídos por homens e mulheres; arcam também com o peso de outra determinação: o sexo. (SAFFIOTI, 1976, p. 57).

Ao averiguar-se o rendimento mensal no trabalho, por exemplo, os mecanismos de direitos humanos destacaram que as mulheres afrodescendentes e mulheres africanas migrantes na diáspora enfrentam discriminação no campo do emprego, afetando o gozo do direito ao trabalho (ONU, 2019). A renda das mulheres negras não chega nem à metade daquela auferida pelos homens brancos e corresponde a cerca de 56% dos rendimentos das mulheres brancas (SILVA, 2013, p. 118). Quando analisada a distribuição de renda da população brasileira, identifica-se a grande disparidade entre os rendimentos médios percebidos mensalmente no trabalho por Sexo, segundo Cor/Raça no período de 1995 a 2015:

GRÁFICO 1 - RENDIMENTO MÉDIO MENSAL NO TRABALHO PRINCIPAL DA POPULAÇÃO OCUPADA DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR SEXO, SEGUNDO COR/RAÇA, 1995 A 2015



Fonte: IPEA, 2019.

Elaboração do Gráfico: própria autora

Identifica-se uma evolução quanto ao rendimento médio das mulheres negras, tendo um aumento em 80% no período auferido, mas que se mantém muito inferior ao rendimento dos demais grupos (homens negros e homens e mulheres brancas). A significativa diferença de renda exemplifica uma desigualdade interseccional que restringe o acesso da mulher negra à efetivação de seus direitos fundamentais no Brasil. Faz-se necessário, portanto, “identificar melhor o que acontece quando diversas formas de discriminação se combinam e afetam as vidas de determinadas pessoas” (CRENSHAW, 2004, p.11).

Desde o princípio, mulheres brancas reformistas com privilégio de classe eram bem cientes de que o poder e a liberdade que queriam era a liberdade que elas percebiam que os homens de sua classe aproveitavam. Sua resistência à dominação masculina patriarcal no lar proporcionou a elas uma conexão que poderiam usar para se unir, ao longo das classes, com outras mulheres cansadas da dominação masculina. Mas somente mulheres privilegiadas tiveram o luxo de imaginar que trabalhar fora de casa iria realmente proporcionar ganho suficiente para permitir que fossem

economicamente autossuficientes. As mulheres da classe trabalhadora já sabiam que o salário recebido não iria libertá-las (hooks, 2018, p. 56).

Na dimensão de gênero, ainda há o que Crenshaw denomina como uma característica de invisibilidade interseccional, na qual “experiências específicas de subordinação interseccional não são adequadamente analisadas ou abordadas pelas concepções tradicionais de discriminação de gênero ou raça” (2002, p. 174). Esta dimensão oculta pode ser observada quando se evidenciam cursos específicos ocupados por mulheres e homens na docência do ensino superior, resultado do machismo estrutural consolidado ao longo da história, que destinou profissões específicas a serem desempenhadas por homens e por mulheres.

A discriminação interseccional é particularmente difícil de ser identificada em contextos onde forças econômicas, culturais e sociais silenciosamente moldam o pano de fundo, de forma a colocar as mulheres em uma posição onde acabam sendo afetadas por outros sistemas de subordinação. Por ser tão comum, a ponto de parecer um fato da vida, natural ou pelo menos imutável, esse pano de fundo (estrutural) é, muitas vezes, invisível. O efeito disso é que somente o aspecto mais imediato da discriminação é percebido, enquanto que a estrutura que coloca as mulheres na posição de ‘receber’ tal subordinação permanece obscurecida. Como resultado, a discriminação em questão poderia ser vista simplesmente como sexista (se existir uma estrutura racial como pano de fundo) ou racista (se existir uma estrutura de gênero como pano de fundo). Para apreender a discriminação como um problema interseccional, as dimensões raciais ou de gênero, que são parte da estrutura, teriam de ser colocadas em primeiro plano, como fatores que contribuem para a produção da subordinação (CRENSHAW, 2002, p.175).

Analisar as discriminações de gênero e raça, por exemplo, de forma tradicional e segmentada, pode resultar na impossibilidade de identificar discriminações em situações onde a análise de forma segregada não apresenta a realidade dos fatos, podendo, inclusive, levar a conclusões da não existência de uma discriminação como um todo. Pensar nos movimentos feministas e anti-racistas de formas separas agrava a situação das mulheres negras de forma exponencial, uma vez que as análises nem sempre consideram a contribuição que a raça ou a classe social possuem no impacto das desigualdades (CRENSHAW, 2002, p. 14).

Como exemplificação da importância da interseccionalidade, Crenshaw apresenta o processo movido pela empresa De Graffen Reed contra a General Motors, nos Estados Unidos. Nos Estados Unidos era comum que as grandes empresas compartimentassem as disponibilidades de vaga em função de raça e gênero. As mulheres eram destinadas a trabalhos como de secretárias enquanto os

homens atuavam na produção, considerado um trabalho que exigia maior esforço físico. As vagas disponibilizadas aos negros eram de atuação nos postos destinados ao trabalho masculino e, por essa razão, não existiam vagas para as mulheres negras. O problema então estava em comprovar essa discriminação, pois, no entendimento do tribunal, as mulheres deveriam comprovar essa discriminação, mas não poderiam acusar a empresa de discriminação racial – pois ela contratava negros – e também não era possível confirmar que houve discriminação de gênero – pois a empresa contratava mulheres. Diante disso, o tribunal entendeu que essas mulheres não haviam sofrido qualquer tipo de discriminação (CRENSHAW, 2004, p. 10 -11). Sem analisar a situação de forma interseccional não havia como demonstrar a discriminação sofrida por estas mulheres.

Este exemplo demonstra a importância da interseccionalidade para analisar a realidade das situações em que as mulheres estão inseridas, não apenas em relação ao gênero e raça, também devendo ser levado em conta sua classe, afinal, “inserir classe na pauta feminista abriu um espaço em que interseções entre classe e raça ficaram aparentes. Dentro do sistema social de raça, sexo e classe institucionalizados, mulheres negras estavam claramente na base da pirâmide econômica” (hooks, 2018, p. 57), demonstrando que as discussões e pautas feministas precisam versar não apenas sob um aspecto, mas sobre todos os elementos que impactam na vida das mulheres, tais como classe e raça.

Os debates feministas contemporâneos sobre o essencialismo colocam de outra maneira a questão da universalidade da identidade feminina e da opressão masculina. As alegações universalistas são baseadas em um ponto de vista epistemológico comum ou compartilhado, compreendido como consciência articulada, ou como estruturas compartilhadas de opressão, ou como estruturas ostensivamente transculturais da feminilidade, maternidade, sexualidade e/ou da *écriture féminine*. Esse gesto globalizante gerou um certo número de críticas da parte das mulheres que afirmavam ser a categoria das “mulheres” normativa e excludente, invocada enquanto as dimensões não marcadas do privilégio de classe e de raça permanecem intactas. Em outras palavras, a insistência sobre a coerência e unidade da categoria das mulheres rejeita efetivamente a multiplicidade de interseções culturais, sociais e políticas em que é construído o espectro concreto das “mulheres”. (BUTLER, 2003, p. 33)

Observa-se que as questões sociais a que as mulheres negras são submetidas são diferentes das mulheres não negras, o que cria muitas vezes um fosso na concepção e prática de políticas públicas voltadas para mulheres (LIMA, 2013, p. 11). Construir políticas que reduzam as desigualdades de gênero, sem levar em

consideração elementos como raça e classe, torna-se excludente e acaba por invisibilizar uma parte das mulheres, ratificando ainda mais a importância da interseccionalidade.

Nos estudos de gênero bem como nas ações implementadas por esse segmento as questões das mulheres negras foram em grande parte negligenciada, denotando a invisibilidade da categoria “raça” como marcador social. Ainda no que se refere a esse segmento, é observada também a atenção escassa ou mesmo a negligência dada às relações de gênero no interior do movimento negro. A partir de um movimento de embate, mulheres negras militantes se propuseram a questionar tais práticas excludentes (LIMA, 2013, p. 11).

Cumprido destacar um valioso alerta emitido por Crenshaw: se faz necessário identificar com clareza que tipo de discriminações estão ocorrendo por questões raciais e por questões de gênero para que efetivamente se tenha uma análise capaz de aprimorar cada vez mais as políticas para que elas sejam de fato inclusivas e produtivas (2004, p. 16). “Determinadas características se apresentam indissociáveis e são incontornáveis para a compreensão de como a restrição de acessos, de um lado, e os privilégios, de outro, são significativos na orientação das relações de poder” (FREITAS, 2019, p.8).

Após a conceituação proposta no presente item em relação à interseccionalidade, resta evidenciada a contribuição deste formato de análise para demonstrar a relevância de auferir a fruição docente da mulher no ensino superior, não apenas sob o aspecto de gênero, mas também identificando aspectos de subordinações invisíveis causadas pelo machismo estrutural, que evidencia os moldes aos quais as docentes estão submetidas. No próximo item busca-se apresentar a realidade da inserção das mulheres no ensino superior, tanto em relação ao acesso quanto à sua atuação docente.

2.3 Mulheres no Ensino Superior: uma análise sob a perspectiva interseccional quanto ao acesso e à atuação docente das mulheres no ensino superior

No cenário que abrange a presente pesquisa, a análise de acesso ao ensino superior precede a análise da atuação docente, tendo em vista que os dados estatísticos e qualitativos que serão coletados na segunda parte da pesquisa corresponderão apenas ao percentual de mulheres que tiveram acesso ao ensino

superior e, posteriormente, puderam atuar na docência dos cursos de graduação e pós-graduação (stricto e lato sensu).

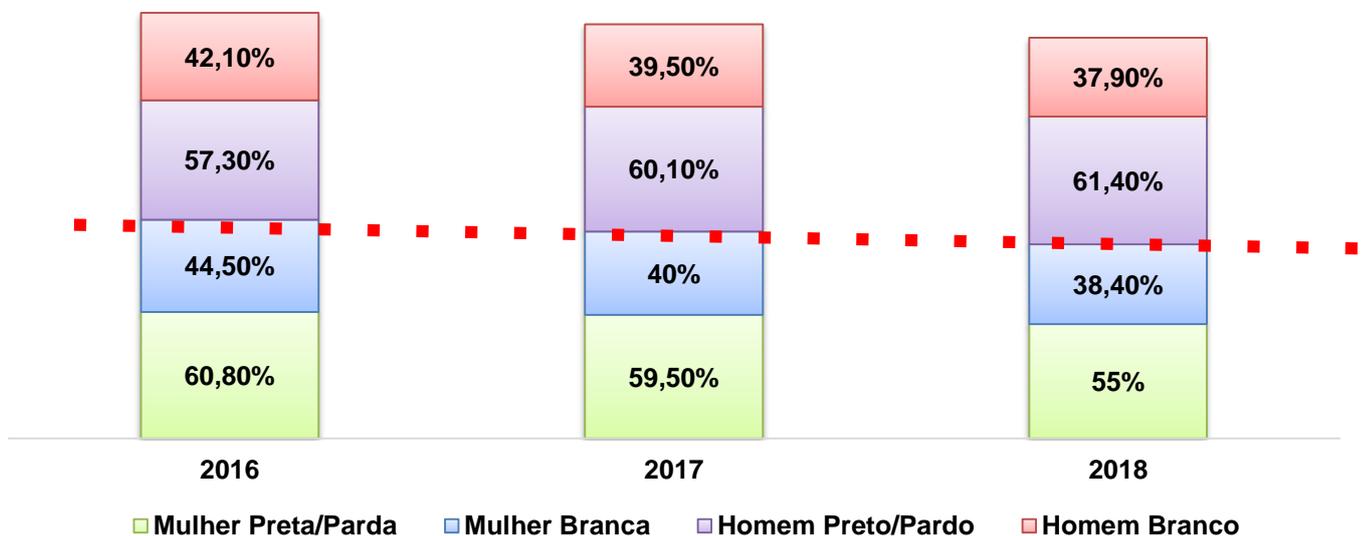
Quanto ao acesso ao ensino superior, inicialmente destaca-se que tendo previsão no artigo 6º da Constituição Federal, a educação se trata de um direito fundamental de responsabilidade do Estado. O direito fundamental social à educação aparece amplamente discutido em seu nível básico (ensino fundamental) e nível médio, como se observa na atualidade. O Supremo Tribunal Federal já proferiu decisões reconhecendo ao direito à educação infantil e ao direito à educação fundamental o status de direitos subjetivos e determinando ao Poder Público (respectivamente municipal e estadual) a execução de providências concretas para a prestação dos serviços correspondentes a esses direitos (BARCELLOS, 2011, p. 633), entretanto, o ensino superior não possui a mesma vigília por parte do Estado.

Com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases Da Educação Nacional (Lei 9.394/96), o ensino superior passou a ser considerado de livre iniciativa privada, desde que autorizado pelo poder público, que atua na “autorização, reconhecimento, credenciamento, supervisão e avaliação, dos cursos das instituições de educação superior e os estabelecimentos do seu sistema de ensino” (BRASIL, 1996). Diante disso, a atuação privada no ensino superior tornou-se cada vez mais significativa, correspondendo atualmente a 88% do total de instituições de ensino superior no país. (INEP, 2019).

Atualmente, o Brasil possui o total de 2.537 instituições de ensino superior, dentre as quais 12% (299) são públicas e 88% (2238) são privadas. Estas instituições matriculam um total de 8.450.755 alunos, distribuídos em 57% (4.817.096) de homens e 43% (3.633.659) mulheres. Destas matrículas, 42% (3.533.562) são de estudantes autodeclarados brancos e 38% (3.226.008) estão distribuídos entre pretos e pardos (que correspondem 36% do total), amarelos e indígenas (INEP, 2019).

A importância de garantir o acesso ao ensino superior analisando as dimensões interseccionais torna-se ainda mais evidente quando analisado o dado disponível pelo IBGE de Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, quanto às pessoas de 18 a 29 anos com ensino médio completo, e proporção que não frequenta escola porque "trabalha, está procurando trabalho ou conseguiu trabalho que vai começar em breve", que pode ser observada no gráfico abaixo:

GRÁFICO 2 - PROPORÇÃO DE PESSOAS QUE NÃO FREQUENTA O ENSINO SUPERIOR PORQUE "TRABALHA, ESTÁ PROCURANDO TRABALHO OU CONSEGUIU TRABALHO E VAI COMEÇAR EM BREVE" (18 A 29 ANOS)



Fonte: IBGE, 2019.

Elaboração do Gráfico: Própria autora.

Em análise aos dados acima, nota-se que os grupos mais impactados são das mulheres pretas e pardas e dos homens pretos e pardos. Destaca-se também uma evolução de 5,8% na redução das mulheres pretas e pardas que possuem o ensino médio completo e não iniciam seus estudos no ensino superior.

Ao fazer uma separação entre mulheres e homens, levando-se em consideração não apenas a dimensão de gênero, mas também a classificação racial, passa a haver uma grande diferença entre mulheres brancas e negras e entre as mulheres negras e os homens brancos (SOTERO, 2013, p. 39).

Garantir formas de acesso ao ensino superior direcionadas a esses grupos é garantir que estas mulheres (negras e pardas), que já sofrem discriminação na

empregabilidade e em diversos outros aspectos⁸, não sejam preteridas também no ingresso ao ensino superior. Assim como na inserção no mercado de trabalho, notam-se resquícios estruturais também no acesso à educação pela população negra. “De acordo com a ideologia dominante, a população negra era supostamente incapaz de progressos intelectuais. Afinal, haviam sido propriedade, naturalmente inferiores aos brancos” (DAVIS, 2016, p. 109).

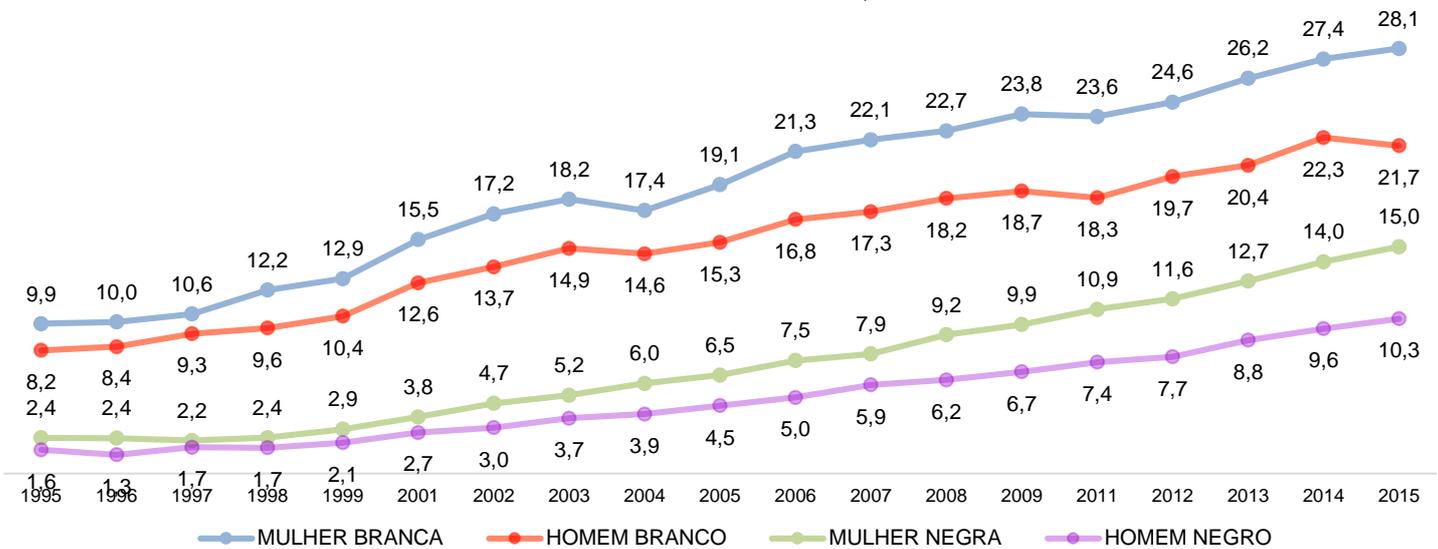
Ao longo dos anos, identificam-se avanços graduais nos números da educação no país; contudo, observa-se a manutenção das desigualdades que têm, historicamente, limitado o acesso, a progressão e as oportunidades, principalmente da população negra, de nordestinos e da população rural na educação. O tema de gênero não está resolvido nesta área, sobretudo, porque muitos são os desafios marcados pelo sexismo enfrentado pelas mulheres nos bancos escolares e na carreira acadêmica, com atenção especial à situação das mulheres negras, que estão em desvantagem em relação às mulheres brancas e homens brancos em todos os indicadores (IPEA; SPM; SEPPIR, 2011, p. 21).

A taxa de ingresso no ensino superior no ano de 2018 revela dados ainda mais alarmantes, identificando que na proporção de ingresso no ensino superior, mesmo as mulheres tendo a proporção mais alta no referido ano (46,6%) em relação aos homens (42,7%), quanto à raça os dados são de 53,2% para brancos e 35,4% para pretos ou pardos (IBGE, 2019). Quanto à taxa de escolarização é importante destacar a sequência histórica que pode ser observada no gráfico 4, que perdura nas distinções por sexo e raça (SOTERO, 2013, p. 39), onde o distanciamento da mulher branca em relação ao homem negro aumentou 21% entre 1995 e 2015⁹:

⁸ No ensino fundamental, por exemplo, a taxa de frequência líquida de crianças de 6 a 14 anos, no é exatamente igual para brancos e negros (97%) e na sequência dos anos essa diferenciação vai aumentando: 6 a 10 anos, nos anos iniciais do ensino fundamental – brancas 96,5% / pretas ou pardas 95,8%; 11 a 14 anos, nos anos finais do ensino fundamental – brancas 90,4 %/ pretas ou pardas 84,5%; 15 a 17 anos, no ensino médio – brancas 76,5% / pretas ou pardas 64,9%; e finalmente, no ensino superior, o índice mais diferenciado, onde a taxa de brancos com 18 a 24 anos, no ensino superior (correspondente a 36,1%) é o dobro da taxa de pretas ou pardas (18,3%) com a mesma faixa etária (IBGE, 2019).

⁹ Faz-se importante o destaque de que ao analisar a escolaridade apenas no âmbito de gênero, as mulheres possuem uma taxa 11,20% maior que as dos homens, um avanço na busca pela equidade de gênero.

GRÁFICO 3 - TAXA DE ESCOLARIZAÇÃO LÍQUIDA, POR SEXO, SEGUNDO COR/RAÇA E NÍVEL DE ENSINO - BRASIL, 1995 A 2015



Fonte: IPEA, 2019.

Elaboração do Gráfico: Própria autora.

Uma das conquistas do movimento negro foi que mesmo antes de serem publicadas normativas que buscavam garantir a igualdade de acesso ao ensino superior, as universidades federais e estaduais do país passaram a incluir vagas direcionadas à população negra e parda (DAFLON; JÚNIOR; CAMPOS, 2013). A grande contribuição do estatuto da igualdade racial para a educação superior no Brasil é a adoção de ações afirmativas para o combate às discriminações e desigualdades raciais¹⁰. “Ainda que restritas e criadas por iniciativa das instituições, sem qualquer tipo de norma que sustente a reserva de vagas como política pública abrangente, as cotas, somadas a ações de caráter geral de acesso ao ensino superior estão mudando o perfil do universitário brasileiro” (CHARÃO, 2011).

No ano de 2012 foi promulgada a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 (Lei de Cotas), que determinou a previsão de percentuais de matrículas dos processos seletivos das instituições federais de educação superior destinadas a estudantes

¹⁰ Em um primeiro momento, duas universidades reservaram 40% das vagas para a "população negra e parda", de acordo com os termos da Lei Estadual n. 3.708, de 9 de novembro de 2001. A medida, no entanto, não foi a primeira a alterar o sistema de seleção para ingresso em ambas as universidades. Antes disso, em 28 de dezembro de 2000, já havia sido sancionada a Lei n. 3.524, que havia instituído 50% das vagas nas universidades estaduais para alunos de escolas públicas. No primeiro vestibular sob esse sistema, em 2003, portanto, 90% das vagas estariam destinadas ao sistema de cotas. As universidades, no entanto, decidiram introduzir as cotas raciais dentro das cotas para estudantes egressos da rede pública (DAFLON; JÚNIOR; CAMPOS, 2013).

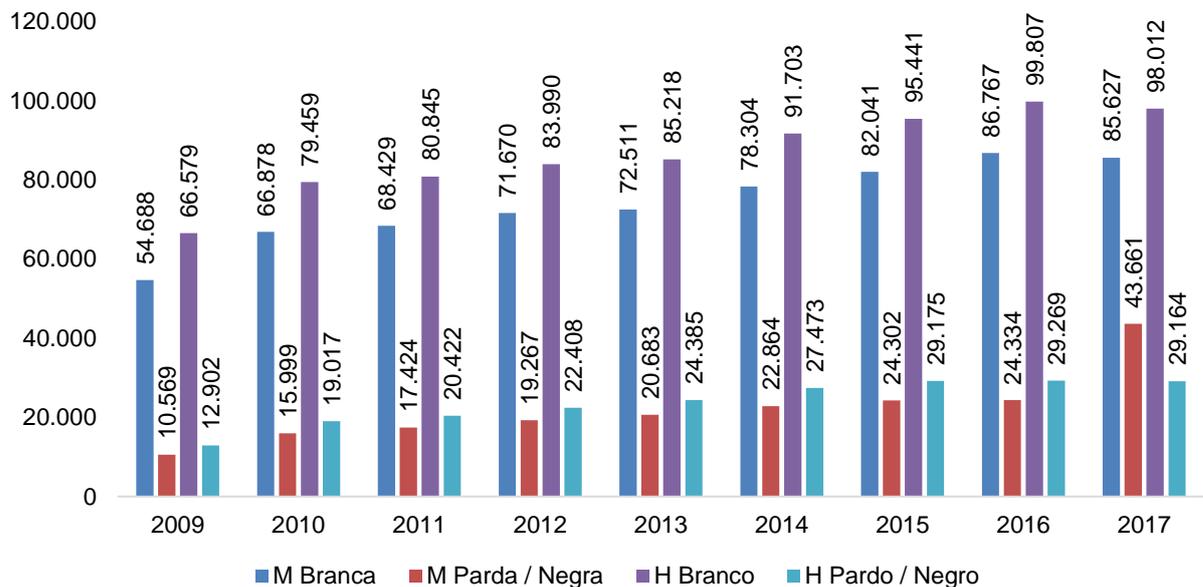
oriundos de escolas públicas e com renda mensal familiar per capita de até 1,5 salários mínimos, levando em consideração o percentual mínimo correspondente ao da soma de pretos, pardos e indígena. (BRASIL, 2012)¹¹. A contribuição das ações afirmativas de acesso ao ensino superior para a redução das desigualdades de raça surtiu os efeitos demonstrados no gráfico 03, onde identifica-se um crescimento na taxa de escolarização dos homens e mulheres negras, entretanto, não houve redução das desigualdades.

A persistência das desigualdades educacionais no ensino superior ratifica ainda mais a importância da viabilização de ingresso de grupos historicamente sub-representados neste nível de ensino (SOTERO, 2013, p. 39), tornando ainda mais urgente e pertinente a implementação de medidas que atendam as mulheres no que diz respeito à igualdade de oportunidades, em especial no acesso ao ensino superior.

O impacto da desigualdade de acesso ao ensino superior pode ser observado quando se analisa a atuação profissional das mulheres docentes. No gráfico abaixo, nota-se a histórica predominância masculina branca na docência. Outro ponto de destaque é que de 2009 a 2016 as mulheres negras / pardas eram a categoria com menos atuação docente, tendo sido revertido esse cenário em 2017, onde a quantidade de mulheres negras / pardas supera a quantidade docentes negros / pardos homens.

¹¹ Se faz necessário ressaltar que meses antes da promulgação da Lei de Cotas no país, em abril do ano de 2012, foi proposta uma Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 186 pelo partido Democratas – DEM, com o intuito de declarar inconstitucional a instituição de um sistema de reserva de vagas com base em critério étnico-racial (20% de cotas) no processo seletivo da Universidade de Brasília, alegando ofensa aos artigos 1º, caput, III, 3º, IV, 4º, VIII, 5º, I, II, XXXIII, XLI, LIV, 37, caput, 205, 206, caput, I, 207, caput, e 208, V, todos da Constituição Federal. A ação foi julgada totalmente improcedente por unanimidade no Supremo Tribunal Federal, destacando que a referida medida “não contraria - ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2012).

GRÁFICO 4 - DISTRIBUIÇÃO DOS DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR POR SEXO E RAÇA, 2009 A 2017



Fonte: INEP, 2018.

Elaboração do Gráfico: própria autora.

No tocante ao ensino superior no nível da pós-Graduação *Stricto Sensu*, no ano de 2017, as mulheres correspondem a 42,18% das docentes. Entretanto, este dado que parece aproximar-se de uma igualdade de acesso à docência, demonstra que há uma grande concentração de mulheres em áreas de conhecimentos específicos quanto aos mestrados e doutorados. A avaliação geral da educação neste nível de ensino é distribuída em 81 áreas de conhecimento, conforme tabela abaixo, e destas áreas, 52 áreas (ou seja, 64,20%) possuem predominância masculina em seu quadro docente. A situação é tão agravante que 21 áreas de conhecimento não possuem nem 30% de docentes mulheres em seu quadro, sendo estes cursos de Engenharias, Física, Matemática e Direito (CAPES, 2019):

TABELA 1 – PERCENTUAL DE REPRESENTATIVIDADE FEMININA NAS ÁREAS DE CONHECIMENTO DOS CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* NO BRASIL, 2017:

Áreas de Conhecimento	FEMININO	%	MASCULINO	%	total
Engenharia Naval e Oceânica	1	1,54%	64	98,46%	65
Engenharia Elétrica	184	10,61%	1551	89,39%	1735
Engenharia Mecânica	203	13,54%	1296	86,46%	1499
Física	368	14,43%	2183	85,57%	2551
Engenharia Aeroespacial	38	18,54%	167	81,46%	205
Teologia	62	18,96%	265	81,04%	327
Filosofia	217	20,28%	853	79,72%	1070

Economia	263	20,34%	1030	79,66%	1293
Astronomia	25	20,66%	96	79,34%	121
Ciência da Computação	417	21,23%	1547	78,77%	1964
Engenharia Agrícola	85	21,25%	315	78,75%	400
Recursos Florestais e Engenharia Florestal	125	21,89%	446	78,11%	571
Matemática	627	22,75%	2129	77,25%	2756
Engenharia de Materiais e Metalúrgica	160	23,77%	513	76,23%	673
Engenharia de Transportes	26	24,07%	82	75,93%	108
Engenharia de Produção	220	25,40%	646	74,60%	866
Engenharia Civil	400	27,14%	1074	72,86%	1474
Geociências	353	28,17%	900	71,83%	1253
Agronomia	965	28,69%	2399	71,31%	3364
Direito	714	29,15%	1735	70,85%	2449
Materiais	213	29,71%	504	70,29%	717
Zoologia	309	30,35%	709	69,65%	1018
PROBABILIDADE E ESTATÍSTICA	58	30,37%	133	69,63%	191
Engenharia Biomédica	88	32,23%	185	67,77%	273
Oceanografia	55	32,74%	113	67,26%	168
ADMINISTRAÇÃO	1224	33,24%	2458	66,76%	3682
Engenharia de Minas	23	33,33%	46	66,67%	69
Zootecnia	410	34,00%	796	66,00%	1206
Ciência Política	307	34,19%	591	65,81%	898
Educação Física	280	34,70%	527	65,30%	807
Engenharia Sanitária	235	34,76%	441	65,24%	676
Ecologia	599	35,72%	1078	64,28%	1677
Recursos Pesqueiros e Eng. de Pesca	78	36,62%	135	63,38%	213
Engenharia Nuclear	87	36,86%	149	63,14%	236
Química	952	37,12%	1613	62,88%	2565
Geografia	532	38,47%	851	61,53%	1383
Desenho Industrial	163	39,95%	245	60,05%	408
Ciências Ambientais	1144	40,17%	1704	59,83%	2848
Engenharia Química	388	40,76%	564	59,24%	952
Medicina Veterinária	691	40,94%	997	59,06%	1688
Turismo	67	41,10%	96	58,90%	163
Planejamento Urbano e Regional	293	42,34%	399	57,66%	692
Interdisciplinar	3216	43,95%	4101	56,05%	7317
Biotecnologia	803	44,15%	1016	55,85%	1819
Medicina	3040	44,88%	3733	55,12%	6773
Genética	330	45,21%	400	54,79%	730
Fisiologia	377	45,53%	451	54,47%	828
História	969	46,06%	1135	53,94%	2104
Sociologia	555	46,37%	642	53,63%	1197
Odontologia	1057	48,18%	1137	51,82%	2194
Comunicação	434	48,82%	455	51,18%	889
Imunologia	115	49,78%	116	50,22%	231
Artes	690	50,36%	680	49,64%	1370
Bioquímica	472	50,59%	461	49,41%	933
Arquitetura e Urbanismo	456	51,18%	435	48,82%	891
Antropologia	269	51,24%	256	48,76%	525
Arqueologia	33	51,56%	31	48,44%	64
Parasitologia	160	51,78%	149	48,22%	309
Morfologia	106	52,48%	96	47,52%	202
Botânica	327	53,17%	288	46,83%	615
Ensino	1769	54,13%	1499	45,87%	3268
Demografia	37	54,41%	31	45,59%	68
Farmacologia	196	54,44%	164	45,56%	360
Biologia Geral	738	54,59%	614	45,41%	1352
Ciência e Tecnologia de Alimentos	515	55,26%	417	44,74%	932
Biofísica	99	55,31%	80	44,69%	179
Farmácia	849	56,34%	658	43,66%	1507
Microbiologia	250	57,08%	188	42,92%	438
Saúde Coletiva	1625	60,52%	1060	39,48%	2685
Fisioterapia e Terapia Ocupacional	235	60,57%	153	39,43%	388
Psicologia	1041	61,24%	659	38,76%	1700
Letras	2123	61,34%	1338	38,66%	3461
Ciência da Informação	282	61,71%	175	38,29%	457
Economia Doméstica	11	64,71%	6	35,29%	17

Educação	2826	64,80%	1535	35,20%	4361
Museologia	62	70,45%	26	29,55%	88
Linguística	576	71,46%	230	28,54%	806
Nutrição	438	76,04%	138	23,96%	576
Serviço Social	417	77,80%	119	22,20%	536
Fonoaudiologia	158	84,49%	29	15,51%	187
Enfermagem	1422	85,77%	236	14,23%	1658

Fonte: CAPES, 2019

Construção da Tabela: própria autora

A existência desta discriminação interseccional oculta na atuação da mulher docente no ensino superior agrava ainda mais sua situação em busca da redução das desigualdades de oportunidades e fruição nos espaços acadêmicos. Os dados disponibilizados pelos órgãos instituídos pelo Ministério da Educação para consulta e análise do ensino superior (INEP) são categorizados em dados das instituições de ensino, recursos humanos, cursos de graduação presencial, processos seletivos, matrículas, concluintes, curso a distância, cursos sequenciais e dados de instituições federais. Ainda que estando classificada em diversos destes itens a distribuição por raça e gênero, os dados docentes no âmbito da graduação não são divulgados de forma suficiente.

Mesmo em ferramentas específicas de análises disponibilizadas às instituições de ensino superior, no tocante ao quadro docente, limita-se a distribuí-los por categoria administrativa, organização acadêmica, grau de escolaridade (não apresentando o dado por curso), regime de trabalho, sexo e raça. Já no tocante aos docentes vinculados aos programas de pós-graduação *Stricto Sensu*, os dados disponibilizados possuem um alto nível de detalhamento quanto sua formação e vinculação, entretanto, não são categorizados por raça. Esta grande dificuldade no acesso aos dados docentes de forma sobreposta demonstra uma grave falha por parte do poder público em seu papel de supervisão das instituições de ensino do país, bem como, aponta uma possibilidade de aprimoramento das análises que estão sendo realizadas, com o intuito de efetivamente garantir a redução das desigualdades de gênero no país.

Após a reconstrução histórica sobre o processo de positivação dos direitos fundamentais conquistados pelas mulheres, que se deu por meio das lutas feministas em busca pela igualdade de condições e oportunidades na sociedade, na educação e no mercado de trabalho, a presente pesquisa contextualiza a inserção das mulheres no mercado de trabalho, demonstrando os impactos das desigualdades

interseccionais neste processo e os impactos que tais desigualdades têm até os dias atuais, com ênfase no tocante ao acesso e à atuação docente das mulheres no ensino superior. No próximo capítulo serão apresentadas as principais desigualdades interseccionais existentes no ambiente universitário e analisadas as percepções coletadas das docentes vinculadas às instituições de ensino do norte do Estado do Rio Grande do Sul, concluindo a presente pesquisa com a conceituação do machismo estrutural imbuído na sociedade, que culmina nos estereótipos de gênero das profissões.

3. DESIGUALDADES INTERSECCIONAIS, MACHISMO ESTRUTURAL E O ESTEREÓTIPO DE GÊNERO NAS PROFISSÕES: PERCEPÇÕES DOCENTES

O presente capítulo está estruturado em três partes, inicialmente serão apresentadas as principais desigualdades interseccionais que existem no ambiente universitário, expondo dados da situação atual da docência analisada por gênero e raça. No segundo momento serão evidenciados os resultados da pesquisa aplicada às docentes do ensino superior do norte do Estado do Rio Grande do Sul, com a estruturação do seu perfil e, posteriormente, análise de suas percepções. Por fim, este capítulo desenvolve a contextualização do machismo estrutural retratando a história da inserção da mulher no mercado de trabalho, que levou a estereotipação de gênero de diversas carreiras profissionais.

3.1 Principais Desigualdades Interseccionais existentes no Ambiente Universitário

Conforme demonstrado no item anterior, existe um cenário bastante significativo de desigualdade de gênero e raça no ambiente universitário. A distribuição dos docentes no ensino superior no período de 2009 a 2017 teve predominância branca e masculina¹² (vide gráfico 4, no item 2.3, p. 35), demonstrando que o impacto das limitações históricas impostas às mulheres e negras, preteridas em vários momentos, inclusive no tocante ao acesso à educação, não se tendo registro de mulheres frequentando universidades até meados do século XIX (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 28), refletem até os dias atuais. Além destas, existem também diversas desigualdades interseccionais enfrentadas pelas mulheres docentes, dentre as quais, serão abordadas na presente pesquisa: a desigualdade salarial, o assédio moral, a ascensão de carreira, a maternidade, o equilíbrio da vida profissional e pessoal e a falta de representatividade em determinadas áreas. Estas delimitações visam apresentar os principais elementos que impactam na carreira profissional docente das mulheres.

¹² Na classificação da coleta de dados há a segmentação em não declarados, amarelos, sem informação e indígenas, que correspondem, conjuntamente, por gênero a aproximadamente 38% ao ano.

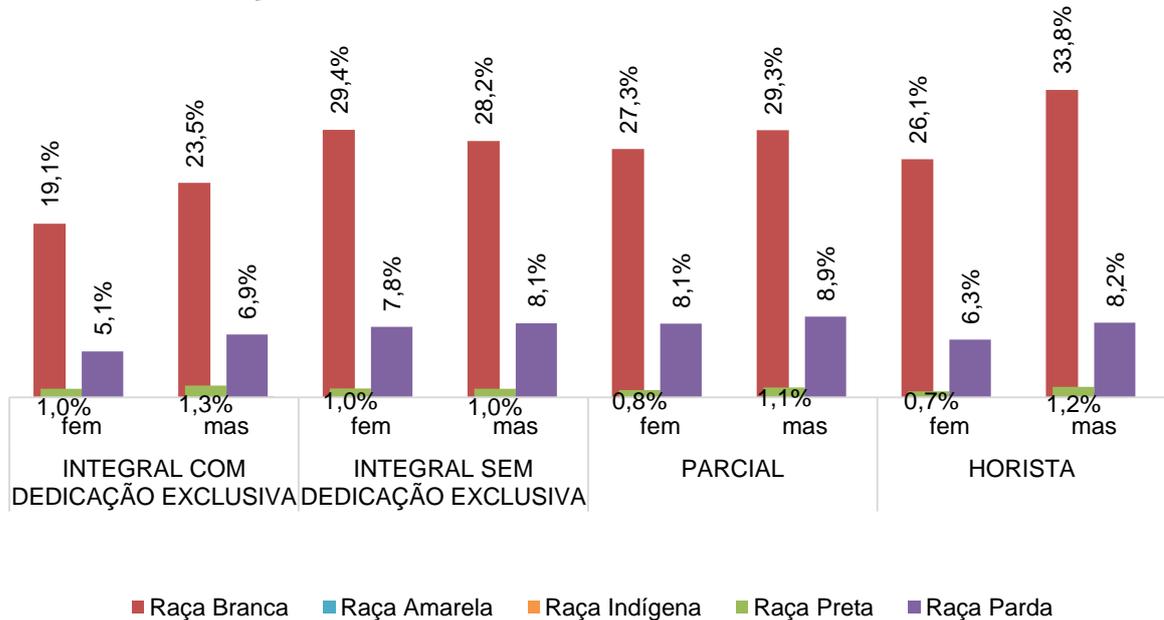
A histórica desigualdade salarial entre homens e mulheres pode ser observada desde a inserção das mulheres na indústria, quando estas passam a substituir a atuação dos homens com uma remuneração inferior, como pode ser observado na França no século XIX. Essa situação era tão agravada que gerou o desemprego de grande parte dos homens trabalhadores e a mulher trabalhadora passou a ser considerada como uma vítima do modo de produção capitalista. Pesquisas da época demonstraram que as mulheres, além de serem alocadas primordialmente em funções inferiores aos homens nas indústrias, quando ocupavam o mesmo nível profissional, também recebiam uma remuneração inferior e eram hierarquizadas abaixo deles (SAFFIOTI, 1976, p.42 a 47). Com o passar dos anos, com grande influência do movimento feminista, diversos países, como o Brasil, implementam em seu texto constitucional a proibição de diferenciação salarial por motivos de gênero (BRASIL, 1988).

Ao analisar a desigualdade salarial no ensino superior, cumpre destacar que o valor da hora aula aplicado aos docentes não possui diferenciação por gênero, entretanto, a destinação de carga horária e a contratação por regime de trabalho demonstram a desigualdade de renda percebida pelos profissionais. Do total de docentes vinculados ao ensino superior no Brasil, 55,22% (sendo 25,85% mulheres e 29,38% homens) possuem um regime de trabalho de tempo integral, o que se configura como um contrato de trabalho com 40h semanais; 27,10% possuem contrato de tempo parcial, modalidade de contratação acima de 20h semanais e menos de 40h semanais; e, 17,70% dos docentes possuem a contratação de forma “horista”, que não possuem um limite mínimo definido de carga horária vinculada. Nota-se que o maior percentual de contratos de trabalho integral é destinado a docentes homens no ensino superior (INEP, 2020).

Em análise à raça dos docentes de ensino superior, nota-se um cenário estereotipado. Apenas 2% do total de docentes do ensino superior se autodeclaram negros e 14,70% se autodeclaram pardos. Ao analisar de forma interseccional os docentes vinculados às categorias administrativas por raça e gênero, identifica-se que no regime de trabalho de tempo integral com dedicação exclusiva encontra-se uma predominância masculina branca, conforme demonstrado no gráfico abaixo¹³ (INEP, 2020):

¹³ De acordo com o relatório do Censo da Educação Superior de 2019, 29,30% dos docentes optaram por não declarar sua raça.

GRÁFICO 5 - PERCENTUAL DE DOCENTES POR GÊNERO, RAÇA E REGIME DE TRABALHO NO BRASIL - 2019



Fonte: INEP, 2020.

Construção do Gráfico: própria autora

Destaca-se também que a maioria das mulheres negras e pardas (31,84% do total de mulheres negras e pardas) estão vinculadas ao regime de trabalho parcial. Outro ponto que impacta a renda mensal dos docentes do ensino superior é a sua vinculação com pesquisa e a concessão de bolsa pesquisa. Nota-se que as instituições privadas de ensino superior também podem aplicar tipos de premiação / bolsas relacionadas à produtividade docente, mas os dados do INEP referem-se às bolsas dos órgãos regulamentadores destinadas a professores com atuação na pesquisa. Nestes casos, do total de docentes no ano de 2019, 31,80% possuem atuação em pesquisa, também sendo estes majoritariamente masculinos, distribuídos da seguinte forma: 14,9% mulheres e 16,80% homens. O ponto de destaque se dá na concessão das referidas bolsas, onde do total de bolsas concedidas, 42,66% são ocupadas por mulheres e 57,34% por homens. Quando analisadas em conjunto com a raça, nota-se que apenas 1,70% das bolsas de pesquisas são destinadas aos docentes que se autodeclaram de raça negra e destas, apenas 0,78% são utilizadas por mulheres negras (INEP, 2020).

Um impacto significativo na carreira docente, que se relaciona, inclusive, com sua produtividade e destinação de carga horária, diz respeito à maternidade. Desde a inserção da mulher no mercado de trabalho, a maternidade tem sido apontada como

um fator de depreciação da mão de obra feminina. “A maternidade foi frequentemente oferecida como a explicação para a exclusão das mulheres da política” (SCOTT, 2005, p.18), por exemplo, e também foi muito utilizada como um motivo de preferência masculina na contratação e aprimoramento profissional.

Como a maternidade era tida como a missão da mulher, assim como o casamento, elas foram destinadas a atuar nas camadas intermediárias da sociedade, ocupando trabalho subalterno, com remuneração inferior em relação aos homens e sem perspectiva de evolução profissional (SAFFIOTI, 1976, p. 57). Toda a construção social desse papel da mulher se deu com a disseminação de que para se realizar, a mulher deveria casar e ser mãe, repudiando a postura de mulheres que almejavam ser médicas, poetisas ou presidentes, usando como argumento que a verdadeira mulher feminina não desejaria seguir uma carreira ou se qualificar academicamente, devendo concentrar-se na busca de um marido e na formação da família (FRIEDAN, 1971, p. 16 -17). Estes conceitos foram sendo enraizados na sociedade e essa desconstrução tornou-se objeto da luta feminista na busca pela igualdade no mercado de trabalho e, “para possibilitar a atividade ocupacional da mulher a sociedade de classes busca medidas, como a licença remunerada antes e depois do parto” (SAFFIOTI, 1976, p. 50).

Em relação à carreira de docente no ensino superior Friedan destaca:

Seria compensador para todos os colégios e universidades que pretendam incentivar a mulher a levar a sério sua educação contratar para seu corpo docente todas as mulheres que tivessem conciliado casamento e maternidade com a vida do espírito — mesmo com intervalos de gravidez; — ou destruir o velho tabu que proíbe contratar a mulher de um catedrático, detentora de seu respeitável diploma em artes ou qualquer outro doutorado. Quanto às professoras solteiras, não devem ser tratadas como párias. A verdade é que levaram a sério sua existência, realizando todo o seu potencial humano. Talvez devam ser, e às vezes são mesmo, invejadas pelas que vivem como donas de casa abastadas, mas desperdiçando seus talentos (1971, p. 300).

Atualmente a maternidade já não carrega o estigma de antigamente, entretanto, ainda é uma aspiração para muitas mulheres e a conciliação com a sua carreira profissional segue sendo desafiadora. Desenvolver atividades profissionais também passou a ser visto uma forma de proporcionar uma identidade própria à mulher, sendo valorizada pela sociedade (FABBRO; HELOANI, 2010, p. 184). As mães acadêmicas da atualidade relatam diversos desafios a serem enfrentados, dentre eles, a pressão de permanecer com uma produção acadêmica até mesmo

durante sua licença maternidade, visando atender às métricas de produção científica estipuladas pelas agências como a CAPES, buscando a contínua progressão docente ou subsídios de pesquisas (PONTES et. al., 2019, p. 687). Uma importante conquista das mulheres docentes se deu recentemente com a atualização do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) para a inclusão da licença maternidade no currículo lattes (CNPq, 2021). Essa demanda vinha sendo pautada por diversos movimentos, dentre eles o “*Parent in Science*”, que por meio de uma carta aberta cita a importância desta inclusão no currículo como uma forma da “licença maternidade ser considerada como uma interrupção da carreira da mulher e, com isso, contornar o efeito negativo nas avaliações da produtividade dos pesquisadores” (STANISCUASKI et al., 2021, p.1).

Historicamente as mulheres são preteridas na escolha de profissionais para ocupar cargos mais relevantes nas empresas. A maternidade, por exemplo, que gera uma descontinuidade do trabalho feminino, é utilizada como argumento que justificativa essa subalternidade das mulheres na hierarquia das posições das empresas (SAFFIOTI, 1976, p. 50). Quanto à ascensão na carreira profissional das docentes do ensino superior, nota-se que 31,80% do total de docentes atuam na gestão, destes 14,90% são mulheres e 16,80% homens, essa diferença de percentual corresponde a 7.411 a mais homens na gestão do que mulheres (INEP, 2020).

Muitas vezes, a empresa se encarrega de melhorar a qualificação da força de trabalho de suas empregadas e estas abandonam o emprego ao contraírem matrimônio ou ao se tornarem mães. O investimento da empresa se torna, pois, antieconômico, levando os empresários a concentrar seus esforços na qualificação da mão-de-obra masculina, quando se impõe a necessidade de preparar pessoal profissional. (SAFFIOTI, 1976, p. 50).¹⁴

A atuação profissional da mulher de forma intensificada, em especial enquanto docentes, faz com que seja necessário estender sua jornada de trabalho em casa. Diante disso, as mulheres acabam articulando seu trabalho com sua vida privada, podendo gerar conflitos nas relações familiares. “A relação trabalho, gênero e maternidade, pode, considerando a classe social, os recursos sociais e a própria motivação da mulher para ser mãe, ser geradora de conflitos pessoais e profissionais.” (FABBRO; HELOANI, 2010, p. 184).

¹⁴ Destaca-se aqui que mesmo a publicação da obra tendo sido em 1976, atualmente as mulheres ainda são preteridas pelas empresas tanto em relação à qualificação de mão de obra, quanto para a ascensão da carreira profissional.

Além disso, não apenas no período de licença maternidade, pesquisas indicam que as mulheres tendem a se ausentar mais do trabalho, em relação aos homens, por motivos de doença leves ou até mesmo por doença dos filhos ou dos maridos, com isso, o absenteísmo feminino ao trabalho também é um fator que circunda a condição da mulher profissional. “É importante notar, contudo, que o absenteísmo não está correlacionado tão-somente com características do organismo feminino e com as condições familiares da mulher; liga-se ainda ao fenômeno de sua inferiorização nas situações de trabalho.” (SAFFIOTI, 1976, p. 51).

Enquanto mães, as mulheres também acabam se deparando com a dificuldade de se confrontar com a pressão social não só de conciliar o cuidado dos filhos com a sua vida profissional, mas também da capacidade de atender um padrão ideal de mãe imposto ao sexo feminino, que as colocam em conflito e na obrigação de responder. Em uma pesquisa realizada com 05 professoras universitárias do Estado de São Paulo, elas relataram as mais diversas situações que enfrentam enquanto mães e docentes, dentre elas, a limitação que as obrigações mais básicas como a de buscar o filho na escola, podem interferir na atuação profissional: “Eu sempre fui assim: meio dia, eu posso estar na reunião que for, eu tenho que ir embora, eu tenho que buscar na escola, eu não tenho quem vá buscar”. (FABBRO; HELOANI, 2010, p. 180).

Neste sentido, nota-se também outro dado relevante quanto às docentes do ensino superior: do total de docentes classificados como “afastados por motivos de saúde”, 59,64% são mulheres (INEP, 2020). Enquanto representam a minoria de atuantes profissionais, as mulheres são maioria nestes afastamentos, que também engloba a licença maternidade, o que corrobora com o que foi apresentado até aqui.

Outro ponto de análise da presente pesquisa trata-se do assédio moral, que é caracterizado como o uso intencional de poder em desfavor de uma pessoa ou grupo, que pode resultar em dano para o desenvolvimento físico, mental, espiritual e moral e também pode ser vivenciado pelas docentes no ensino superior (CARAN, 2010, p. 738). A questão de gênero é um ponto fundamental de assédio moral no trabalho, uma vez que, devido às questões já apresentadas na presente pesquisa, existe uma hierarquização do trabalho do homem em relação ao da mulher, valorizando mais o trabalho masculino em relação ao trabalho feminino (ANDRADE; ASSIS, 2017, p. 2).

O ambiente universitário, principalmente em relação aos professores-pesquisadores, é bastante propício à ocorrência de situação de assédio moral, uma vez que toda a sua avaliação profissional é realizada de forma quantitativa e qualitativa, com base em número de artigos publicados em revistas com maior reconhecimento acadêmico, participação em eventos, qualificação contínua do seu currículo profissional, instigando todos a realizarem muitas publicações. Os pesquisadores devem realizar essa tarefa concomitantemente com as demandas corriqueiras de preparação de aulas, correção de provas, trabalhos e lançamento de notas exigidas pela graduação e pós-graduação a que o docente está vinculado, “protagonizando o exemplo do desequilíbrio entre ensino e pesquisa e da quantificação da relação docente-discente.” Diante deste cenário competitivo, o assédio moral tende a acontecer não apenas na relação gestor x docente, mas também entre docente x docente. (CARAN, 2010, p. 739).

Um estudo de revisão integrativa confirma as diferenças entre os sexos demonstrando que as mulheres são as que mais sofrem com o assédio moral. Para elas, os abusos e as agressões verbais estão nas piadas grosseiras sobre vestuários e aparência física; já para os homens, nas piadas relacionadas à virilidade, à capacidade de trabalhar e à manutenção da subsistência familiar. (ANDRADE; ASSIS, 2017, p. 2).

Em uma pesquisa realizada em uma instituição pública de ensino superior, que contou com 92,60% de respondentes mulheres, 40,7% destas afirmaram já terem sido vítimas e assédio moral no seu ambiente de trabalho. Dentre os relatos apresentados, as docentes destacaram que sofreram assédio moral tanto de colegas como de gestores. Em relação aos colegas a maioria relatou questões envolvendo críticas, intimidações, falta de solidariedade e colaboração, enquanto que em relação aos gestores, apareceram relatos de desvalorização profissional e ridicularização de colegas (CARAN, 2010, p. 740). Para a atuação da mulher docente, o assédio moral também pode ser observado por parte dos alunos, quando a docente sofre algum tipo de constrangimento em relação ao seu gênero na sua área de atuação, o que será abordado no item seguinte da presente pesquisa.

Além do assédio moral, a falta de representação da mulher em determinadas áreas também é um desafio enfrentado pelas mulheres docentes. Esse cenário é resultado de uma histórica divisão sexual do trabalho, que foi descrita por Engels como uma divisão primitiva de trabalho entre os sexos e, na construção desta teoria, ele

aponta como “a grande derrota histórica do sexo feminino em todo o mundo quando o homem apoderou-se da direção da casa; a mulher viu-se degradada, convertida em servidora, em escrava da luxúria do homem, em simples instrumento de reprodução.” (1984, p. 61). “Com a sua teoria, Engels fez contribuições importantes para o entendimento da posição das mulheres na sociedade, apontando a ligação entre mudanças estruturais nas relações de parentescos e mudanças na divisão do trabalho” (LERNER, 1986, p. 45). A construção desta ordem patriarcal onde as mulheres eram submetidas a tarefas de inferiorização e servidão impôs uma divisão sexual no trabalho, constituindo-se tarefas destinadas a homens e tarefas destinadas a mulheres, o que impacta não apenas em sua construção profissional como também nas suas experiências, vidas, relação com o capital e com outros setores da classe trabalhadora (FEDERICI, 2017, p. 232), o que será objeto de discussão no item 3.3 da presente pesquisa.

Essa segmentação da força de trabalho imbuída na sociedade possui reflexo até os dias atuais no tocante às profissões e atuação da mulher no mercado de trabalho, tendo sido já demonstrado na presente pesquisa, no item 2.2, que as docentes no ensino superior estão distribuídas em áreas de atuação específicas (vide tabela 1, item 2.3, p. 35), não compondo nem 30% do quadro de docentes dos cursos de engenharias, física, filosofia, economia, astronomia, ciência da computação, matemática, geociência, agronomia, materiais e Direito.

A pressão para transformar corpos docentes de universidades, faculdades de direito e de medicina, em grupos mais diversificados tem sofrido resistência na medida em que a atenção à identidade de grupo subvaloriza avaliações sobre o mérito objetivo de qualquer candidato individual; os proponentes do multiculturalismo insistem para que grupos de identidade sejam representados em toda sua diversidade no currículo educacional, enquanto seus oponentes advertem que histórias separadas de grupos raciais e étnicos promovem o que um intelectual considera “o vírus do tribalismo”, e outro “a desunião da América.” A pressão para contratar representantes de grupos minoritários para ensinar sobre minorias tem sofrido resistência na medida em que não há correlação necessária entre etnicidade, raça ou gênero, de um lado, e capacidade profissional, de outro. (SCOTT, 2005, p.12)

As discriminações interseccionais apresentadas neste item exemplificam algumas das dificuldades enfrentadas pelas mulheres em sua atuação profissional enquanto docentes universitárias. A contextualização histórica de cada um dos elementos demonstra o quanto são estruturais as discriminações existentes no mercado de trabalho em geral e no ensino superior e, diante disso, o próximo item

visa expor qual é a percepção das docentes do norte do Estado do Rio Grande do Sul quanto à essas desigualdades, buscando também mapear o perfil destas docentes e compará-los aos dados aqui apresentados.

3.2 Percepção das mulheres docentes do norte do estado do Rio Grande do Sul quanto às desigualdades interseccionais enfrentadas no ambiente universitário

Para o desenvolvimento da presente pesquisa foi direcionado um questionário para 26 instituições de ensino superior do norte do Estado do Rio Grande do Sul, das quais, 08 instituições aceitaram participar da presente pesquisa. As instituições participantes estão divididas administrativamente em 02 universidades, 05 faculdades e 01 centro universitário. A organização administrativa das instituições de ensino diz respeito tanto ao tamanho da instituição, em número de cursos e alunos, bem como, à sua autonomia frente ao Ministério de Educação, uma vez que universidades possuem autonomia para abertura de novos cursos, exceto Direito, Medicina, Odontologia, Psicologia e Enfermagem (BRASIL, 2017).¹⁵

Para obter os dados de percepção das mulheres docentes quanto às violações direitos fundamentais decorrentes às desigualdades interseccionais existentes nas instituições de ensino superior do norte do estado do Rio Grande do Sul, será utilizada a observação direta extensiva, por meio da aplicação de questionários. A aplicação de questionários apresenta vantagens, dentre elas a possibilidade de abrangência geográfica maior, o atingimento de um maior número de pessoas simultaneamente, obtenção de respostas mais rápidas e precisas, garante uma maior liberdade nas respostas, em razão do anonimato, menor risco de distorção pela não influência do pesquisador e obtém respostas que materialmente seriam inacessíveis (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 200). Para obter dados de percepção por parte das mulheres docentes, não mensurados pelos órgãos fiscalizadores do ensino superior, a aplicação do questionário se faz fundamental para a presente pesquisa.

¹⁵ “Art. 40. As universidades e os centros universitários, nos limites de sua autonomia, observado o disposto no art. 41, independem de autorização para funcionamento de curso superior, devendo informar à Secretaria de Regulação e Supervisão da Educação Superior do Ministério da Educação os cursos criados por atos próprios para fins de supervisão, avaliação e posterior reconhecimento, no prazo de sessenta dias, contado da data do ato de criação do curso.” (BRASIL, 2017).

Neste questionário serão utilizadas perguntas de estimação ou avaliação que “consistem em emitir um julgamento através de uma escala com vários graus de intensidade para um mesmo item. As respostas sugeridas são quantitativas e indicam um grau de intensidade crescente ou decrescente” (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 206) e também haverá uma pergunta aberta, “que possibilita investigações mais profundas” (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 204), para a manifestação da opinião livre das mulheres docentes quanto a sua percepção da importância e relevância da discussão apresentada no questionário.

Quanto ao conteúdo do questionário, será investigada a percepção das docentes do ensino superior quanto sua atuação essencialmente em 03 principais categorias: qual a sua percepção acerca da interferência do seu gênero em sua carreira profissional; qual a sua percepção acerca da interferência da sua raça em sua carreira profissional; qual sua percepção sobre a importância e relevância dessa discussão. As categorias serão fracionadas em percepções quanto à desigualdade salarial, assédio moral, ascensão de carreira, maternidade, equilíbrio da vida profissional e pessoal e falta de representatividade em determinadas áreas. O questionário será precedido de um formulário para investigação social e delimitação da renda percebida pelas docentes atualmente e da renda percebida antes do início de sua atuação no ensino superior, podendo assim identificar a variação.

Para compilação dos dados foi utilizado um software de análise de dados chamado *Qualtrics*, que por meio de sua plataforma apresenta resultados qualitativos de forma automática e realiza algumas análises com base nos formulários. Como foi utilizada a escala de estimação ou avaliação, a utilização do software contribuiu para análises ainda mais detalhadas, comparando estatisticamente as respostas umas com as outras, identificando padrões semelhantes entre as respondentes.

A pesquisa foi respondida por 47 docentes, destes 46 aceitaram participar da pesquisa e 01 recusou-se a participar. Como a pesquisa é direcionada apenas a docentes do sexo feminino, os docentes do sexo masculino tiveram sua pesquisa encerrada imediatamente após identificarem-se. Dos respondentes da pesquisa, 60,87% identificaram-se como mulheres, o que corresponde a 28 respondentes. Em relação à raça, identificou-se que das 28 respondentes, 96,43% (27) se auto afirmaram “brancas” e apenas uma docente (correspondendo a 3,57%) identificou-se como “parda”. Essa realidade, se comparadas aos dados apresentados no item

anterior, demonstra que a ausência de docentes mulheres negras / pardas nesta região é ainda mais agravada que de forma geral no Brasil.

A faixa etária das respondentes restou classificada em 81,48% (22) com idade entre 30 a 50 anos, e 18,52% (5) com idade acima de 51 anos. Quanto à formação acadêmica, identificou-se que a grande maioria (92,86%) possui mestrado e doutorado, tendo apenas 1 respondente especialista e 1 respondente com pós-doutorado. A maioria das mulheres respondentes também estão identificadas como casadas (71,43% - 20), tendo 14,29% (04) respondentes em União estável e 14,29% (04) respondentes identificadas como solteiras. Das respondentes, 32,14% não possuem filhos, enquanto 67,86% das respondentes possuem pelo menos 01 ou mais filhos.

Em relação ao vínculo empregatício das docentes respondentes, identifica-se que 39,29% (11) atuam como docente em Carga Horária Integral, 32,14% (9) atuam como docente em carga horária parcial e 28,57% estão em contratação de horista (8). Quanto aos rendimentos mensais, identifica-se que 67,85% recebem acima de R\$ 6.001,00 (seis mil e um reais) e apenas 3,57% (1) recebem até R\$ 2.000,00 (dois mil reais) mensais. Em relação aos cursos a que estão vinculadas as respondentes, estão distribuídos em administração, ciências contábeis, arquitetura e urbanismo, biologia, direito, educação física, engenharias, farmácia, fisioterapia, nutrição, odontologia, pedagogia e psicologia. Destaca-se a presença de mulheres respondentes em dois cursos (direito e engenharias) onde o percentual de mulheres vinculadas é inferior a 30% (vide tabela 1, item 2.3, p. 35).

Traçado o perfil das docentes, estas passaram a responder questões relacionadas ao impacto do seu sexo na sua carreira profissional e docência. Ao serem questionadas sobre a predominância de gênero em sua carreira profissional, 14,29% (4) responderam que concordam totalmente com a existência de uma predominância, destas, 75% (3) responderam que a predominância é exercida por homens, cumpre destacar que estas respondentes estão vinculadas aos cursos de engenharias, administração e ciências contábeis.

Já quanto à predominância de gênero em relação aos alunos, ao serem questionadas referente ao sexo da maioria dos seus alunos, 71,43% das docentes identificaram que a maioria de seus alunos é mulher. Ao ponderar as respostas, identifica-se que 32,14% das mulheres que concordam parcialmente com a existência de predominância de gênero em sua carreira profissional, sem especificar qual,

possuem como maioria alunas de sexo feminino, de acordo com a sua percepção. Esta evidência demonstra que mesmo não estando convictas da existência de uma predominância de gênero ao curso em que estas docentes estão vinculadas, há uma predominância significativa do número de alunas do sexo feminino vinculadas aos cursos de fisioterapia, nutrição, direito, biologia, psicologia, odontologia.

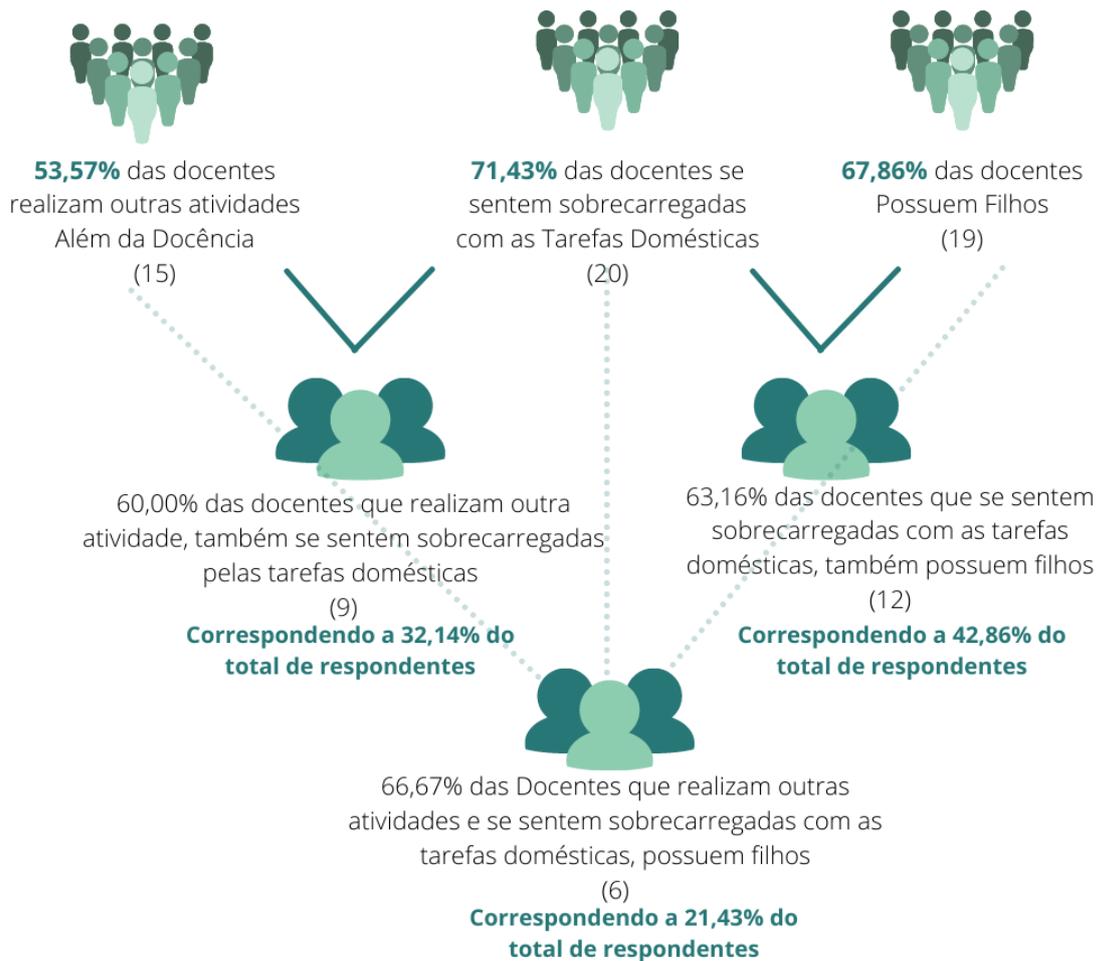
Outro ponto importante de destaque deste primeiro conjunto de questões respondidas pelas docentes é de que na média ponderada, analisando duas respostas do questionário, 39,28% das mulheres que alegaram discordar totalmente ter sofrido qualquer tipo de constrangimento por parte dos alunos em função do seu gênero, sentindo necessidade de atentar-se à sua forma de vestir, utilização de vocabulário ou de condicionar seu comportamento, informaram que a maioria de suas alunas pertencem ao sexo feminino, enquanto 10,71% que concordam parcialmente e 3,57% que concordam totalmente já terem sofrido algum tipo de constrangimento, identificaram que a maioria de seus alunos são homens.

Mesmo as respondentes estando vinculadas a cursos com uma maior representatividade de mulheres, conforme apresentado no item 2.2 da presente pesquisa, ao serem questionadas quanto ao sexo de seus colegas de profissão, 42,86% das respondentes identificaram que a maioria são mulheres, entretanto, quanto aos seus gestores imediatos, as docentes apontaram que 75% das gestões são exercidas por homens. Em análise ponderada, destaca-se que 28,57% das mulheres, mesmo tendo apontado mais colegas de profissão do sexo feminino, informaram que suas gestões imediatas são exercidas por homens, o que vai ao encontro do fato de que homens ocupam mais espaços de liderança e poder que as mulheres, abordado no próximo item da presente pesquisa.

Com a finalidade de identificar o acúmulo de funções em outras atividades para além da docência e também a percepção das docentes quanto à sobrecarga das tarefas domésticas, as docentes foram questionadas se realizam ou não outras atividades profissionais – 53,57% responderam que sim. Quanto questionadas sobre se sentem sobrecarregadas com as tarefas domésticas, do total de respondentes 71,43% concordam parcialmente ou totalmente. Analisando as respostas de forma ponderada, identifica-se que do total das docentes respondentes, 32,14% realizam outra atividade e também se sentem sobrecarregadas pelas tarefas domésticas enquanto que 63,16% do total das docentes que possuem filhos se sentem

sobrecarregados com as tarefas domésticas, conforme pode ser observado na figura abaixo:

FIGURA 1 – PERCENTUAL DE DOCENTES PELOS EIXOS: A) REALIZAÇÃO DE OUTRAS ATIVIDADES ALÉM DA DOCÊNCIA, B) SOBRECARGA COM TAREFAS DOMÉSTICAS E C) FILHOS:



Fonte: Questionário da Pesquisa
 Autora da Figura: Própria autora

Quando as docentes foram questionadas quanto a sua percepção da influência da maternidade em sua carreira profissional, 57,90% assinalou que concordam parcialmente ou totalmente que exista uma influência, nota-se aqui o impacto da maternidade na conciliação da vida pessoal e profissional da mulher e conseqüentemente, na sua atuação docente, conforme apresentado no item anterior da presente pesquisa.

Ao serem questionadas sobre os seus próprios docentes, 53,57% das mulheres assinalaram que na sua formação a maioria foram homens. Destaca-se a

análise transversal com o questionamento quanto ao sexo de seus colegas de profissão: 28,57% das docentes responderam que a maioria de seus colegas são mulheres e que a maioria de seus docentes também foram mulheres, estas docentes estão vinculadas aos cursos de fisioterapia, nutrição, farmácia, psicologia e odontologia. Em sua formação o corpo docente já era constituído majoritariamente de mulheres e a realidade atual permanece a mesma. Em outra análise, 14,28% das respondentes identificaram que a maioria de seus colegas de profissão atualmente são mulheres e seus docentes foram homens, estas respondentes são todas do curso de direito, identificando o aumento dos espaços de atuação nesta profissão por parte das mulheres. Por fim, 28,57% das mulheres identificaram que a maioria de seus colegas de profissão são homens e seus docentes foram homens, ratificando o exposto no decorrer desta pesquisa, estas mulheres estão vinculadas a cursos que possuem atuação masculina majoritária, sendo eles engenharias, odontologia, direito e administração. Nota-se que a realidade do curso de direito, de acordo com a percepção das docentes, difere de uma instituição para outra.

Na sequência, as docentes foram questionadas quanto ao sexo das suas referências profissionais, influenciadores e inspirações de suas carreiras profissionais, onde foi apontado que 53,57% das docentes identificam que tiveram como referência na carreira, profissionais do sexo feminino. Das docentes respondentes, 57,14% apontaram ainda que possuem referências acadêmicas do sexo feminino na sua atual carreira profissional.

Ao serem questionadas sobre as questões raciais, levando em consideração que apenas uma das respondentes se auto afirmou “parda” e todas as demais são brancas, as percepções demonstram a grande disparidade de raça existente no ambiente universitário. Inicialmente as docentes foram questionadas quanto à identificação de predominância de uma raça na sua carreira profissional, 53,58% das docentes responderam que concordam parcialmente ou totalmente e, destas, 100% responderam que a predominância é da raça branca. Quanto ao seu corpo discente, 100% das mulheres responderam que a maioria dos seus alunos é de raça branca e 89,28% discordam total ou parcialmente de terem sofrido algum tipo de constrangimento por parte dos alunos em função de sua raça.

Quanto aos gestores, 92,86% foram identificados de raça branca e 7,14% foram identificados de raça preta, 100% das docentes responderam que a maioria dos seus colegas de profissão são da raça branca, bem como, a maioria de seus

professores em sua formação acadêmica. O mesmo resultado foi atingido pela identificação de referências profissionais em relação à raça: 100% brancas.

Quando questionadas sobre já terem sentido algum tipo de assédio ou constrangimento em razão na sua raça em sua carreira profissional, 96,42% das docentes discordam desta afirmação, bem como 89,29% não acreditam que há alguma interferência negativa da sua raça em sua carreira profissional ou sofreram alguma discriminação em sua carreira profissional em função da sua Raça.

Quando analisados de forma interseccional, os resultados da presente pesquisa demonstram-se bastante impactantes. Quanto ao impacto negativo em suas carreiras profissionais em função do seu sexo e sua raça, as respondentes brancas que discordam totalmente ou parcialmente da existência de impactos negativos tanto em função de seu sexo quanto em função de sua raça correspondem a 46,42%. Nesta mesma ponderação, 39,38% das respondentes concordam que seu sexo interfira negativamente, entretanto, discordam deste impacto quanto a sua raça. Já a respondente parda acredita que seu sexo não interfira negativamente em sua carreira e quanto a raça respondeu de forma neutra (nem concordo nem discordo).

Quanto às discriminações sofridas pelas docentes no ambiente universitário, os dados revelaram que 49,99% das mulheres brancas que responderam não se sentem preteridas ou discriminadas nem por sua raça e nem por seu sexo, enquanto 32,14% concordam que já sofreram discriminação por seu sexo, mas nunca por sua raça. A respondente parda assinalou de forma neutra tanto na questão de raça quanto na questão de sexo. Conforme já exposto na presente pesquisa no item anterior, apenas 2% do total de docentes se autodeclararam negros e apenas 14% se autodeclararam pardos, o que corrobora com o fato da presente pesquisa ter sido respondida apenas por 1 docente parda e nenhuma docente negra.

A última pergunta do questionário apresentado às docentes se trata de uma questão aberta, questionando a percepção da docente sobre a importância e relevância dessa discussão. Das respondentes, 64,29% redigiram textos expondo as suas percepções. Das respostas redigidas uma docente respondeu como “indiferente” (Entrevistada 24, 2021), enquanto as demais apresentaram respostas considerando relevante a discussão abordada na pesquisa, tais como: “Importante para detecção destes desvios” (Entrevistada 20, 2021), “acho a discussão e reflexão pertinente” (Entrevistada 22, 2021), “importante” (Entrevistada 16, 2021), “todos estudos e pesquisas que se preocupam com a presença da mulher nos mais diferentes espaços

é fundamental” (Entrevistada 07, 2021), “muito relevante” (Entrevistada 14, 2021), “Importantíssima essa discussão. A sociedade precisa evoluir constantemente, e nesse processo é preciso combater qualquer tipo de discriminação, seja em função de raça, gênero, ou de qualquer outra espécie” (Entrevistada 10, 2021), “Discussão sobre discriminação e gênero são sempre relevantes” (Entrevistada 04, 2021). “Toda a discussão é relevante para a sociedade” (Entrevistada 01, 2021), “Extremamente importante” (Entrevistada 12, 2021), “Discussão de extrema relevância” (Entrevistada 07, 2021), “Acho a discussão e reflexão pertinente” (Entrevistada 22).

Cumprido destacar que, no Brasil, de acordo com o IBGE, a população está distribuída em 47,73% de pessoas de raça branca, 7,61% pretas, 1,09% amarela, 43,13% pardas e 0,43% indígenas. Nota-se que a população preta e parda supera o percentual de pessoas que se autodeclararam brancas. Já no Rio Grande do Sul, na distribuição da população há uma grande maioria de pessoas que se autodeclararam brancas, correspondendo a 83,22%, e apenas 16,13% da população se considera negra ou parda (IBGE, 2019). A respondente da pesquisa que se autodeclarou como “parda”, na questão aberta apresentou essa ponderação:

Mas vale chamar a atenção para a região na qual esta pesquisa está sendo realizada há baixa porcentagem de negros/pardos na população em geral. Logo é que se esperar uma baixa porcentagem destes nas universidades (como alunos e como professores) (Entrevistada 04, 2021).

Outra respondente também destacou a localização geográfica na qual a pesquisa foi desenvolvida: “Sugiro como uma das limitações a necessidade de observar a localização geográfica dos participantes assim como a etnia.” (Entrevistada 09, 2021) e uma das respondentes destacou a importância de a pesquisa atingir o público do interior do Estado, pela ausência de discussão acerca do tema: “principalmente se for possível atingir o público interiorano, onde essas questões são pouco ou não discutidas e evidenciadas” (Entrevistada 12, 2021).

A pesquisa identificou a existência de preconceito racial no ambiente universitário: “Identifico que existe preconceito racial. E essa discussão pode nos levar a uma visão mais correta com relação as questões raciais ” (Entrevistada 05, 2021) e outra respondente apresentou sua realidade quanto sua trajetória acadêmica:

Quanto à questão racial, ainda há muito o que se avançar, pois não há igualdade na ocupação dos espaços acadêmicos (e pior, muitas vezes sequer

há pessoas negras ocupando esses espaços, seja na condição discente ou docente). Ao longo de quase uma década, tive um colega professor negro, e pouquíssimos alunos (as) (Entrevistada 17, 2021).

Nas respostas abertas as docentes se demonstraram cientes da predominância masculina no ambiente universitário, apontando também sua percepção quanto à distribuição de docentes nas áreas de atuação:

Penso que a docência na graduação ainda tem, majoritariamente, a presença do sexo masculino. Já na educação básica prevalece a presença da mulher. Discussões a respeito desta discrepância se fazem necessárias, tendo em vista a importância da mulher também no ensino superior. Observamos que, em alguns cursos (principalmente licenciaturas) a docência por mulheres se faz mais presente quando comparada com cursos da área de administração e engenharias (Entrevistada 07, 2021).

Nesse sentido, uma das respondentes vinculada ao curso de odontologia destacou a sua percepção apontando as desigualdades na destinação de cargos e até na distribuição das disciplinas atribuídas às docentes mulheres:

Em minha percepção, como mulher, jovem e solteira, é de grande valor esta discussão uma vez que a predominância do gênero masculino ainda se faz presente dentro da minha profissão e existe sim uma desigualdade em representar alguns cargos ou até mesmo ministrar algumas disciplinas dentro do ambiente acadêmico (Entrevistada 27, 2021).

Uma das respondentes, vinculada ao curso de Direito, destaca que as discriminações de gênero existentes no ambiente universitário são explícitas e implícitas:

Muito já se avançou no sentido da igualdade de gênero, mas, ao mesmo tempo, muita discriminação ainda persiste, explícita e implicitamente (como autoras e autores referências das áreas, composição de eventos relevantes e outros contextos em que se percebe uma predominância masculina) (Entrevistada 17, 2021).

Em uma das respostas uma docente afirmou existirem situações desagradáveis no ambiente universitário no que tange às desigualdades de gênero e raça: “As questões apresentadas mostrarão um panorama sobre o assunto nas Instituições de Ensino Superior, e como os respondentes se sentem diante de algumas situações que podem ser desagradáveis do ponto de vista do gênero e racial” (Entrevistada 18, 2021). Também se observa que as respondentes reconhecem o favoritismo aos docentes homens e brancos no ambiente universitário: “A discussão

é fundamental para o exercício pleno da cidadania que envolve, necessariamente, a quebra de paradigmas que favorecem homens e pessoas compreendidas como da raça branca ” (Entrevistada 25, 2021).

Uma das docentes, vinculada ao curso de odontologia, mesmo acreditando ser importante a discussão, entende que é necessário existir uma ponderação na análise do cenário do ensino superior:

Acredito ser importante a discussão, porém temos que ter cuidado com o excesso para não soar um vitimismo desenfreado onde a própria pessoa afetada entenda isso como um canal para justificar o seu insucesso! Acredito que em qualquer situação devemos estar no meio da régua. Nem no início e nem no final, mas sim no meio termo (Entrevistada 27, 2021).

Apenas uma das respondentes citou que a discussão proposta pela presente pesquisa versa sobre Direitos Fundamentais: “Trata-se de uma questão envolvendo Direitos Humanos Fundamentais” (Entrevistada 25, 2021), e outra respondente acredita que a presente pesquisa pode contribuir para o debate de gênero e raça no ambiente universitário: “Acredito que será uma importante contribuição para a discussão dos temas de gênero e racial no ambiente educacional para que gestores e poder público criem oportunidades melhores para todos e protejam a integridade dos mais vulneráveis” (Entrevistada 18, 2021).

Os dados coletados na pesquisa buscaram avaliar em 03 grandes eixos a percepção das docentes do Norte do Estado do Rio Grande do Sul: quanto à interferência de seu gênero e raça na sua atuação profissional, bem como, sua percepção quanto à relevância desta discussão na atualidade. Como resultado identifica-se que em determinadas áreas (engenharias, administração e ciências contábeis) as docentes percebem a clara predominância do sexo masculino na carreira profissional, bem como, que há um maior número de discentes mulheres vinculadas a cursos de áreas de saúde e cuidado (fisioterapia, nutrição, biologia, psicologia, odontologia). Tendo sido respondida quase que unanimemente por docentes de raça “branca”, as respondentes percebem que o cenário do Ensino Superior nesta região possui majoritariamente docentes de raça “branca”, tendo o mesmo resultado quanto às referências profissionais no mercado de trabalho. As docentes apontaram também que os cargos de gestão neste ambiente são majoritariamente exercidos por homens e, diante destes resultados, a presente pesquisa ratificou algumas das discriminações que fazem parte da realidade

profissional das mulheres docentes do ensino superior, elencadas no item 3.1, que são resultado de um estereótipo de gênero existente nas profissões, frutos do machismo estrutural que permeia a sociedade e será objeto de discussão do próximo item.

3.3 O machismo estrutural e o estereótipo de gênero nas profissões

Conforme exposto no item 2.1 da presente pesquisa, a história da conquista da posituação de garantias dos direitos fundamentais das mulheres foi marcada por reivindicações na busca pela igualdade de direitos entre homens e mulheres. A inferiorização do papel da mulher na sociedade, seu ingresso no mundo acadêmico e no mercado de trabalho tardio resultaram em discriminações e preconceitos que permanecem introjetados na sociedade atual. Para além disso, há a realização do trabalho doméstico historicamente destinado às mulheres e pode ser considerado “a manipulação mais disseminada e a violência mais sutil que o capitalismo já perpetuou contra qualquer setor da classe trabalhadora”, uma vez que se trata de um trabalho não remunerado atribuído à mulher como um “atributo natural” (FEDERICI, 2017, p. 42).

A desvalorização da mulher na sociedade é ratificada pelo machismo, que é definido como “uma ideologia de supremacia masculina, de superioridade masculina e de crenças que o apoiam e sustentam. Machismo e patriarcado se reforçam de forma mútua ” (LERNER, 1986, p. 295) contribuindo para a perpetuação dessa cultura de depreciação da atuação da mulher na sociedade.

Patriarcado, em sua definição mais ampla, significa a manifestação e institucionalização da dominância masculina sobre as mulheres e crianças na família e a extensão da dominância masculina sobre as mulheres na sociedade em geral. A definição sugere que homens têm o poder em todas as instituições importantes da sociedade e que mulheres são privadas de acesso a esse poder. Mas não significa que as mulheres sejam totalmente impotentes ou privadas de direitos, influência e recursos. Uma das mais árduas tarefas da História das Mulheres é traçar com precisão as várias formas e maneiras como o patriarcado aparece historicamente, as variações e mudanças em sua estrutura e função, e as adaptações que ele faz diante da pressão e das demandas das mulheres. (LERNER, 1986, p. 295).

Para a compreensão de como o machismo estrutural impacta nas profissões, se faz necessária uma análise histórica da inserção das mulheres no mercado de trabalho.

A explicação tradicionalista (para o surgimento da submissão feminina) concentra-se na capacidade reprodutiva feminina e vê a maternidade como a maior meta da vida das mulheres, definindo, assim, como desviantes mulheres que não se tornam mães. Considera-se a função materna uma necessidade da espécie, uma vez que as sociedades não teriam conseguido chegar à modernidade sem que a maioria das mulheres dedicasse quase toda a vida adulta a ter e criar filhos. Assim, vê-se a divisão sexual do trabalho com base em diferenças biológicas como justa e funcional (LERNER, 1986, p. 38).

Mesmo tendo sido refutada por diversas antropólogas feministas, esta teoria tradicionalista é utilizada até hoje como argumento às ideias contemporâneas de supremacia masculina (LERNER, 1986, p. 38). “O Machismo constitui um sistema de *representações-dominância* que utiliza o argumento do sexo, reduzindo-os a sexos hierarquizados, divididos em polo dominante e polo dominado que se confirmam mutuamente numa situação de objetos” (DRUMONT, 1980, p.82).

Devido à tendência cultural de se concentrar nas atividades de homens, etnógrafos nos forneceram muita informação sobre as consequências do desenvolvimento da autoconfiança e competência do homem-caçador. Com base em evidências etnográficas, Simone de Beauvoir especulou que foi essa divisão inicial do trabalho a origem da desigualdade entre os sexos, que condenou a mulher à “imanência” – a busca pelo trabalho diário, repetitivo e sem fim –, ao contrário do que ocorreu com a bravura do homem, que o levou à “transcendência”. A fabricação de ferramentas, invenções, o desenvolvimento de armas – descreve-se tudo isso como oriundo das atividades do homem em busca de subsistência. (LERNER, 1986, p.69)

Desde o início da civilização a mulher ocupou espaços inferiores aos dos homens. “Na Grécia, por exemplo, a mulher ocupava posição equivalente à do escravo no sentido de que tão-somente estes executavam trabalhos manuais, extremamente desvalorizados pelo homem livre” (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 4). Nos séculos V e VI, marcados pela servidão, quem definia cada aspecto de suas vidas – trabalho, conduta sexual, relações sociais, casamentos – eram os senhores feudais. As mulheres ocupavam espaços nos trabalhos de campos, além de criar os filhos, cozinhar, lavar e manter a horta, tendo seu trabalho doméstico não desvalorizado como na economia monetária dos séculos seguintes, por exemplo (FEDERICI, 2017, p.52). O homem desempenhava o papel de chefe de família e a mulher, que vivia sob sua proteção, tida como frágil e vulnerável, além de colaborar nos trabalhos, também deveria colaborar com o comportamento exigido na sociedade patriarcal – o de submissão ao homem (SAFFIOTI, 1976, p. 33). “Os papéis e o comportamento

considerados apropriados aos sexos eram expressos em valores, costumes e leis. Também eram manifestados em metáforas primordiais, as quais se tornaram parte da construção social e do sistema explicativo' (LERNER, 1986, p. 266).¹⁶ Por serem tratadas como uma força de trabalho secundária, onde o homem é o responsável por prover o sustento da família enquanto a mulher era responsável exclusivamente do trabalho doméstico e do cuidado familiar, as mulheres que precisavam assumir o papel de provedora quando o homem era impossibilitado de realiza-lo, era sempre de forma complementar e eventual (ABRAMO, 2010, p. 22).

Historicamente, a maior participação da mulher na esfera extradoméstica esteve sempre ligada ao afastamento do homem por motivos de guerras. Na Idade Média, a mulher participou também das incorporações de ofícios, atuando como aprendiz e, excepcionalmente, por morte do marido, como mestre. O acesso às corporações significou também a possibilidade de receber instrução profissional, direito que ela viria a perder nos séculos posterior e queria uma de suas bandeiras de luta. (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 17)

Nota-se que a inserção da mulher em trabalhos que exigiam qualificação ou de maior relevância estavam sempre ligados à ausência do marido, não lhes sendo disponibilizados em condições normais ou como um direito, mas sim, por uma necessidade. Ainda assim, esta pequena evolução na profissionalização das mulheres passou por um impasse com o surgimento da “caça às bruxas” (vide item 2.1), quando a mulher retrocede em seus espaços ocupados profissionalmente e socialmente, uma vez que “a mulher, tida como bruxa, supostamente possuiria conhecimentos que lhe confeririam espaços de atuação que escapavam ao domínio masculino” (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 21). A Caça às bruxas foi uma forma de degradação das mulheres e uma oportunidade de introjetar na sociedade os ideais burgueses de feminilidade e domesticidade (FEDERICI, 2017, p. 334).

A partir do Renascimento determinadas atividades vão gradativamente tornando-se do domínio masculino, ao mesmo tempo que as Corporações de Ofício se fecham à participação feminina. É justamente durante este período, quando o trabalho se valoriza como instrumento de transformação do mundo

¹⁶ “Engels fez contribuições importantes para nosso entendimento da posição das mulheres na sociedade e na história: (1) ele apontou a ligação entre mudanças estruturais nas relações de parentesco, e mudanças na divisão do trabalho, por um lado, e a posição das mulheres na sociedade, por outro. (2) mostrou a conexão entre instituição da propriedade privada, casamento monogâmico e prostituição. (3) apresentou a relação entre a dominação política e econômica pelos homens e seu controle sobre a sexualidade feminina. (4) determinando “a grande derrota histórica do sexo feminino” no período da formação de estados arcaicos, com base na dominação das elites donas de propriedades, deu historicidade ao evento.” (LERNER, 1986, p. 45).

pelo homem, que o trabalho da mulher passa a ser depreciado. Alijada concretamente de determinadas profissões, tece-se também toda uma ideologia de desvalorização da mulher que trabalha. (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 26).

Esta desvalorização refletiu de forma brusca na construção do papel da mulher na sociedade, uma vez que o retorno da mulher ao trabalho não doméstico se daria durante a Revolução Industrial. “A deterioração da formação profissional feminina vem delegar-lhe, em geral, as tarefas menos qualificadas e mais subalternas da produção fabril” (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 38). “A inferiorização social da mulher permitiu que a sociedade capitalista exigisse o máximo de mais-valia dela, através da intensificação do trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos” (SAFFIOTI, 1976, p. 36). Em 1831 as mulheres representavam cerca de 68% da totalidade dos trabalhadores, onde haviam sido recrutadas com a promessa de que neste ambiente estariam em plena segurança e supervisionadas por mulheres mais velhas, a realidade, no entanto, era repleta de jornadas inacreditavelmente longas, condições de trabalho degradantes, alojamentos lotados e com um período de almoço de meia hora (DAVIS, 2016, p. 65).

Elas se mantinham nessa situação por necessidade, tendo em vista que era a forma disponível a elas de acumulação de capital, uma vez que mesmo as máquinas tendo potencializado a produtividade do trabalho humano, as máquinas ainda não foram capazes de saciar a sede de enriquecimento da classe burguesa (SAFFIOTI, 1976, p. 36). As condições de trabalho degradantes e cansativas fizeram com que as mulheres reivindicassem pela melhoria desta situação, bem como, a busca da possibilidade de aprimoramento acadêmico. “As primeiras vozes de contestação feminina que a história moderna registra, se dirigiam justamente contra a desigualdade sexual no acesso à educação e ao trabalho” (ALVES; PITANGUY, 1991, p. 28). As mulheres não eram preparadas para exercer uma profissão, atuavam como escriturária ou vendedora após a atingir a escolarização média e aguardavam encontrar um casamento em ocupações que não tinham perspectivas de promoção ou crescimento profissional, apenas um trabalho provisório (SAFFIOTI, 1976, p. 49). Essa discriminação sexista sofrida pelas mulheres era baseada em diversos fatores, mas, principalmente, no argumento de que a mulher ocupava um espaço inferior na sociedade.

O sexismo é um essencialismo. Como o racismo, de etnia ou de classe, ele visa imputar diferenças sociais historicamente instituídas a uma natureza biológica funcionando como uma essência de onde se deduzem implacavelmente todos os atos da existência. E dentre todas as formas de essencialismo, ele é sem dúvida o mais difícil de se desenraizar. Com efeito, o trabalho visando transformar em natureza um produto arbitrário da história encontra neste caso um fundamento aparente nas aparências do corpo, ao mesmo tempo que nos efeitos bastante reais produzidos, nos corpos e nos cérebros, isto é, na realidade e nas representações da realidade, pelo trabalho milenar de socialização do biológico e de biologização do social que, invertendo a relação entre as causas e os efeitos, faz uma construção social naturalizada (os *habitus* diferentes produzidos pelas diferentes condições sociais socialmente construídas) aparecer como a justificação natural da representação arbitrária da natureza que está no princípio da realidade e da representação da realidade. (BORDIEU, 2002, P. 145)

A realidade das mulheres negras era ainda mais difícil. “A escravidão de mulheres, combinando tanto o racismo quanto o machismo, precedeu a formação de classes e a opressão de classes. A classe é expressa em termos relacionados ao gênero” (LERNER, 1986, p. 266). Nos Estados Unidos, por exemplo, “a luta das mulheres por educação alcançou o auge quando as mulheres negras e brancas comandaram juntas, a batalha contra o analfabetismo no Sul” (DAVIS, 2016, p. 116). “Essa sistemática desvalorização da natureza feminina negra não foi simplesmente uma consequência direta do ódio pela raça; foi um método calculado de controle social.” (hooks, 1981, p. 44). Nesse contexto “a mulher carrega o pesado fardo da tradição de subalternidade. O passado se enraizou de tal modo em seu ser que suas condições de vida lhe parecem normais” (SAFFIOTI, 1976, p. 84) e inerentes à sua existência. Quando as mulheres buscam a igualdade de direitos e oportunidades se deparam com discriminações como as já elencadas na presente pesquisa, que nada tem a ver com a sua capacidade ou condição, mas sim, com a percepção da sociedade quanto ao seu papel e seu lugar de atuação.

A discriminação sexista contra todas as mulheres nas esferas da força de trabalho e da educação acadêmica que atravessou o século XIX na América significou que o povo negro que aspirou a papéis de liderança, quer durante a escravatura quer na emancipação, teve mais candidatos masculinos negros. À medida os homens negros dominavam os papéis de liderança, eles perfilaram o movimento inicial de libertação negra que refletia o preconceito patriarcal. As mulheres líderes negras corajosas como Sojourner Truth e Harriet Tubman não representam a norma; elas foram indivíduos excepcionais que se atreveram desafiar a vanguarda masculina em lutar pela liberdade. Nas aparições públicas, reuniões, almoços, e jantares os líderes negros masculinos falavam apoiando o governo patriarcal. Eles não falavam diretamente sobre a discriminação contra as mulheres (hooks, 1981, p. 65).

Cumprir destacar aqui o inegável papel que o capitalismo tem na subordinação das mulheres, uma vez que foi por meio deste sistema que foram estabelecidos modelos de sexismo modernos, sustentado pelas novas estruturas institucionais. Colocando as mulheres em um papel de subordinação na obtenção de lucros e atribuindo às mulheres o trabalho de produção de pessoas, o capitalismo reinventou a forma de opressão das mulheres (ARRUZZA; BHATTACHARYA; FRASES, 2019, p. 51). “Na sociedade capitalista além da persistência dos costumes que inferiorizavam a mulher, as leis davam a ela tão somente a liberdade imprescindível para que ela pudesse vender livremente sua força de trabalho (SAFFIOTI, 1976, p. 106).

As mulheres viveram (e vivem) uma falta de liberdade maior do que os homens. Quando a sua sexualidade passa a ser controlada por outros, elas eram postas em situações desvantajosas e restritivas em termos psicológicos. As mulheres foram em busca de sua liberdade por uma questão de necessidade e lutaram contra diversas formas de opressão e dominação e, até hoje, em comparação aos homens, têm sua luta mais atrasada (LERNER, 1986, p. 268). Nas discriminações no que tange ao trabalho, há fatores tanto de gênero quanto de raça. As atividades exercidas por homens brancos, por exemplo, recebem um reconhecimento maior e isso pode ser observado quando as tarefas que são consideradas feminizadas possuem similaridade com tarefas domésticas e de cuidados, sendo consideradas subalternas e mal remuneradas, tais como: enfermeira, professora, secretária, assistente social (MORAES, 2010, p. 87).

Os estereótipos de gênero existentes nas profissões são o resultado da cultura machista existente na sociedade. Como conceituação “estereótipo pode ser entendido como generalizações que os indivíduos fazem sobre as características ou comportamentos de grupos sociais ou indivíduos específicos ” (SOUZA, 2015, p. 17). No caso das profissões, dado o histórico aqui apresentado, diversas áreas de conhecimento acabam sendo estereotipadas como masculinas ou femininas.

Algumas profissões são amplamente estereotipadas, no senso comum, pelo gênero predominante que as desempenham. Os cursos de Engenharia são comumente associados a uma profissão masculina, enquanto os cursos de Enfermagem e Psicologia são bastante associados a uma profissão feminina, por exemplo. Tendo isso em vista, muitas vezes, quando o indivíduo faz uma escolha profissional que não corresponde à expectativa social, ele sofre algum tipo de discriminação. Deste modo, faz-se relevante a investigação da relação entre estereótipos de gênero e escolha profissional, uma vez que a

tarefa de escolher a profissão é parte do desenvolvimento humano. (SOUZA, 2015, p. 17).

A importância de combater os estereótipos de gênero e raça consiste em evitar que as desigualdades sejam reforçadas, uma vez que em determinadas áreas como em cargos de gestão, liderança, relevância no mercado e espaços empresariais de tomada de decisão, há uma sub-representação de mulheres e negros/as (UEMA, 2010, p. 210). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem em sua agenda o combate à desigualdade de gênero no mercado de trabalho, visando a promoção de igualdade de oportunidades para homens e mulheres por meio do aumento de possibilidades às mulheres de acesso ao trabalho remunerado, a diminuição da invisibilidade dos trabalhos realizados pelas mulheres nas mais diversas esferas e buscando melhorar a qualidade de seus empregos (OIT, 2005, p. 22).

A histórica desvalorização do trabalho feminino e o enraizamento do machismo na estrutura social resultam em uma limitação do desenvolvimento da mulher na sociedade e impacta em suas escolhas profissionais. As barreiras culturais associadas aos estereótipos de gênero reforçam essa posição desfavorável das mulheres e negros no mercado de trabalho. Dentre as barreiras enfrentadas pelas mulheres destaca-se a noção de que a função social da mulher é desempenhar as tarefas domésticas e realizar seu papel reprodutivo, restringindo assim o seu acesso a empregos assalariados. As mulheres também sofrem preconceitos sociais quanto à subvalorização do seu trabalho e às áreas que são socialmente aceitas para sua inserção profissional, cumulado com a gigantesca parcela da sociedade que ainda atribui às mulheres a responsabilidade exclusiva pelas tarefas domésticas e familiares, o que dificulta a construção de uma carreira sólida em um emprego assalariado (OIT, 2005, p. 28).

Nesse sentido, “no Brasil, as discriminações associadas a gênero e raça estão na matriz das desigualdades, contribuindo para a exclusão social. Foram produzidas historicamente e são reproduzidas cotidianamente no mercado de trabalho e na sociedade” (MARQUES; SANCHES, 2010, p. 51).

Os estereótipos, o preconceito e as diversas formas de racismo institucionalizado existentes tanto no mercado de trabalho quanto no conjunto da sociedade tendem a dificultar o acesso dos negros ao emprego, especialmente aos empregos de qualidade. Esses mesmos estereótipos tendem a segregar os negros nas funções menos qualificadas, dificultando-lhes a mobilidade ascendente no emprego e relegando-os aos trabalhos pior

remunerados. Subsistem práticas discriminatórias nas instituições do mercado de trabalho que restringem as oportunidades tanto dos negros quanto das mulheres (OIT, 2005, p. 29).

Mesmo com a atenção dada às relações de gênero atualmente, com o aumento das oportunidades de inserção no mercado de trabalho, a hierarquia funcional – onde o homem é considerado superior à mulher – persiste. “Ainda prepondera a supremacia do masculino, encontrando-se a maioria das mulheres trabalhadoras em atividades de baixa remuneração, sem conseguir ascender aos cargos de chefia ou direção” (COUTINHO, 2006, p. 36). Além disso, as mulheres e negros sofrem discriminações até nas contratações que acabam reproduzindo a discriminação de gênero e raça, como por exemplo, as mulheres mais jovens, que estão em idade fértil ou que possuem filhos pequenos são desfavorecidas frente às mulheres que possuem filhos mais velhos, não apenas na contratação, mas também na promoção (OIT, 2005, p. 29).

As docentes do ensino superior, independentemente da área profissional que estão vinculadas, conforme apresentado neste item, enfrentam discriminações no tocante à ascensão profissional, sendo preteridas em relação aos homens para atuar em cargos de liderança e gestão. Muitos espaços foram conquistados pelas mulheres ao longo dos anos no que tange à atuação profissional, entretanto, ainda há um longo caminho a ser percorrido na busca pela equidade de oportunidades e na superação destas relações hierarquizadas tanto em razão do gênero quanto à raça.

4. Conclusão

A histórica luta das mulheres pela igualdade de direitos e oportunidades, amparada pelos movimentos feministas, gerou muitas conquistas às mulheres. Entretanto, a mera positivação dos direitos fundamentais da mulher não basta para que haja a efetiva garantia de seus direitos. Ainda atualmente, as mulheres sofrem diversas discriminações, em especial no tocante à sua atuação no mercado de trabalho. Devido à forma como as mulheres foram subjugadas ao longo da história, sendo reiteradamente inferiorizadas e tendo sido validada apenas pelo seu papel de reprodução por um longo período de tempo, estas sofrem discriminações até os dias atuais, sendo preteridas na ascensão profissional ainda hoje pelos mesmos motivos de décadas atrás, como a maternidade, por exemplo.

As discriminações sofridas pelas mulheres se tornam ainda mais graves quando analisadas de forma interseccional, onde as mulheres negras e periféricas, por exemplo, são duplamente marginalizadas pela sociedade. A análise da situação da mulher na sua atuação profissional de forma interseccional evidenciou as diversas discriminações e subordinações invisíveis que as profissionais sofrem, não apenas no ensino superior, mas em diversas áreas de atuação, resultando na grande diferença de rendimento mensal das mulheres negras em relação aos homens brancos, não atingindo, sequer, a metade da remuneração no ano de 2015, por exemplo.

No tocante ao ensino superior, os dados de atuação docente da mulher têm o seu destaque no fato de que mesmo representando 42,18% de docentes no nível de ensino *Stricto-Sensu*, as mulheres não possuem sequer 30% de representatividade na maioria das áreas, destacando-se especialmente as áreas de engenharias. Quanto à docente negra, destaca-se a falta de representatividade que o ambiente universitário possui, não apenas no ambiente analisado pelo questionário aplicado ao norte do Estado do Rio Grande do Sul, mas em todo o cenário brasileiro. As instituições de ensino superior possuem igualdade de acesso ao ensino em relação ao gênero, entretanto, quando analisadas as desigualdades interseccionais, as mulheres docentes deste ambiente possuem sua liberdade restringida de forma estrutural, limitando-se a serem inseridas em cursos específicos e com uma limitação de atuação no quadro docente.

Dentre as principais desigualdades interseccionais apresentadas na presente pesquisa destaca-se o impacto que a maternidade e o casamento ainda têm na vida

profissional da mulher, quando o absenteísmo ao trabalho para cuidados com a família é um argumento avaliado pelas empresas em geral para contratação e promoção de funcionários, tendo as mulheres sido preteridas nestas escolhas em função da licença-maternidade ou da existência de filhos pequenos quando destinados cargos de gestão. Ratificando essa informação, no âmbito da docência superior, a pesquisa aplicada demonstrou que 75% das respondentes possuem a gestão imediata exercida por homens.

As oportunidades de acesso ao ensino superior das mulheres discentes e docentes não garantem que estas possam desfrutar da mesma forma que os homens do ambiente universitário, tendo em vista que as desigualdades interseccionais suportadas ao longo da vida acadêmica ou da atuação docente impactam diretamente na percepção de oportunidades de atuação acadêmica e profissional.

Nos resultados da pesquisa aplicada às docentes, inicialmente nota-se a predominância da raça branca na docência das instituições do norte do Estado do Rio Grande do Sul, não apenas pelo perfil da respondente tendo sido 96,43% brancas, mas também no questionamento quanto à percepção destas quanto à raça da maioria dos seus colegas de profissão, de seus alunos, de seu gestor, de seus professores e das representações na carreira profissional que foram majoritariamente respondidas com raça “branca”.

As docentes do ensino superior sofrem ainda mais com os estereótipos de gênero das profissões, uma vez que tanto na docência quanto na atuação no mercado de trabalho, as profissionais vinculadas às áreas com predominância masculina convivem diariamente com a discriminação da sociedade em geral, dos colegas de profissão e até mesmo dos seus alunos. Para garantir a proteção do direito fundamental da igualdade e não discriminação da mulher, se faz necessária uma qualificação da forma de aferição da igualdade de oportunidades e fruição nos ambientes universitários das mulheres, para que abranja todas as discriminações interseccionais experimentadas e percebidas por elas neste ambiente.

Diante de todo o exposto resta evidenciada a existência de diversas desigualdades interseccionais nas instituições de ensino superior do norte do Estado do Rio Grande do Sul, conforme proposto pelo problema da presente pesquisa, sendo percebidas pelas docentes diversas formas de violação a direitos fundamentais, como o direito de igualdade e não discriminação, que cercam o cenário do ensino superior. Mesmo tendo sido positivados nos textos legais constata-se que os direitos

fundamentais das mulheres ainda carecem de maior efetivação, tornando cada vez mais pertinente a luta feminista na busca pela igualdade.

5. Referências

ABRAMO, Lais. Introdução in **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms_229333.pdf>. Acesso em: 01 maio 2021.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. São Paulo: Primeiros Passos, 1991.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. **Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura**. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo, v. 43, e11, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572018000100402&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 abr. 2021.

ARRUZZA, Cinzia; BHATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminismo para os 99%: um manifesto**. Tradução Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2019.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3.ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BARSTED, Leila Linhares. Legalização e descriminalização: dez anos de luta feminista, in **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**. Angela Arruda... [et al.]; organização Heloisa Buarque de Hollanda. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. 400 p.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 05 abr. 2020.

BRASIL. **decreto nº 9.235, de 15 de dezembro de 2017**. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação no sistema federal de ensino. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Decreto/D9235.htm#art107>. Acesso em 07 mar. 2021.

BOURDIEU, Pierre. **Dominação masculina**. 1ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BUTLER, Judith P. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAMPOI, Isabela Candeloro. O livro “Direitos das mulheres e injustiça dos homens” de Nísia Floresta: literatura, mulheres e o Brasil do século XIX. In **História (São Paulo)** v.30, n.2, p. 196-213, ago/dez 2011. Disponível em: <[https://www.scielo.br/pdf/his/v30n2/a10v30n2#:~:text=\(N%C3%ADsia%20Floresta](https://www.scielo.br/pdf/his/v30n2/a10v30n2#:~:text=(N%C3%ADsia%20Floresta)

%20Brasileira%20Augusta%20em,negou%20participa%C3%A7%C3%A3o%20pol%C3%ADtica%20%C3%A0s%20mulheres.> Acesso em 05 fev. 2021.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CAPES, Comissão De Aperfeiçoamento De Pessoal De Nível Superior. **Dados Abertos**. Disponível em: < <https://dadosabertos.capes.gov.br/dataset/2017-a-2020-docentes-da-pos-graduacao-stricto-sensu-no-brasil> >. Acesso em 12 abr. 2020.

CARAN, Vânia Cláudia Spoti et al. **Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil**. Acta paul. enferm., São Paulo , v. 23, n. 6, p. 737-744, 2010 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002010000600004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 08 abr. 2021.

CARMEN DA SILVA. Carmem da Silva.com.br. Disponível em: <https://carmendasilva.com.br/site/php/content.php?id=3&idc=9> Acesso em: 13 fev. 2021.

CHARÃO, Cristina. **O longo combate às desigualdades raciais**. Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2674:catid=28&Itemid=23>. Acesso em 17 dez. 2019.

CNPq. **CNPq anuncia inclusão do campo licença-maternidade no Currículo Lattes**. Disponível em: <<https://www.gov.br/cnpq/pt-br/assuntos/noticias/cnpq-em-acao/cnpq-anuncia-inclusao-do-campo-licenca-maternidade-no-curriculo-lattes>>. Acesso em 25 abr. 2021.

COUTINHO. Maria Luiza Pinheiro. **Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades**. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: <<https://crianca.mppr.mp.br/pagina-2067.html>>. Acesso em: 02 maio 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. **VV. AA. Cruzamento: raça e gênero**. Brasília: Unifem, v. 1, n. 1, p. 7-16, 2004.

CRENSHAW, Kimberle. **“Mapeando as margens: interseccionalidade, políticas de identidade e violência contra mulheres não-brancas.”** Tradução de Carol Correia. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/mapeando-as-margens-interseccionalidadepoliticade-identidade-e-violencia-contra-mulheres-nao-brancas-de-kimberlecrenshaw%E2%80%8A-%E2%80%8Aparte-1-4/>. Acesso em: 09 abr. 2021.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero**. Estudos Feministas. Ano 10 vol. 1, 2002. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf>> Acesso em: 18 mar. 2020.

DAFLON, Verônica Toste; JÚNIOR, João Feres; CAMPOS, Luiz Augusto. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico in **Cadernos de Pesquisa**. vol.43 nº148 São Paulo Jan./Apr. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742013000100015>. Acesso em 17 dez. 2019.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

DUARTE, Constância Lima. Feminismo: uma história a ser contada, in **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**. Angela Arruda... [et al.]; organização Heloisa Buarque de Hollanda. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. 400 p.

DRUMONT, Mary Pimentel. **Elementos para uma análise do machismo**. Perspectivas: São Paulo, 3: 81,85, 1980. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/handle/11449/108171>>. Acesso em 21 fev. 2021.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. Tradução de Leandro Konder. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira S.A., 1984.

FABBRO, Márcia Regina Cangiani; HELOANI, José Roberto Montes. Mulher, maternidade e trabalho acadêmico in **Investigación y Educación en Enfermería**. Medellín, Vol. 28 No.2, Julio 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v28n2/v28n2a04.pdf>>. Acesso em 08 abr. 2021.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. São Paulo: Elefante, 2019.

FEDERICI, Silvia. **Caliba e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Elefante, 2017.

FREITAS, Viviane Gonçalves. **Feminismos e interseccionalidade: mulheres negras, protagonistas de suas histórias (Série Estudos Reunidos, Volume 75)**. Organização Viviane Gonçalves Freitas – 1. ed. – Jundiaí: Paco Editorial, 2019.

FRIEDAN, Betty. **A Mística Feminina**. Tradução de Áurea B. Weissenberg. Rio de Janeiro: Editora Vozes Limitada, 1971.

GARCIA, Carla Cristina. **Breve história do feminismo**. São Paulo: Claridade, 2011.

GELEDES. Instituto da Mulher Negra. **E não sou uma mulher? – Sojourner Truth**. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/e-nao-sou-uma-mulher-sojourner-truth/>>. Acesso em 11 abr. 2020.

GERVASONI, Tamiris. **Gênero Na Corte Interamericana De Direito Humanos: uma perspectiva decolonial e crítica para a (re)articulação das políticas públicas de gênero no Brasil**. Dissertação de mestrado em direito. UNISC, Santa Cruz do Sul, p. 181, 2016.

GOLDBERG, Anette. **Feminismo e autoritarismo**: a metamorfose de uma utopia de liberação em ideologia liberalizante. Dissertação de mestrado em ciências sociais (sociologia). UFRJ, IFCS, Rio de Janeiro, p. 224, 1987.

hooks, Bell. **Não sou eu uma mulher**. Mulheres negras e feminismo. 1981. Tradução livre para a Plataforma Gueto. Janeiro 2014.

hooks, Bell. **O feminismo é para todo mundo [recurso eletrônico]**: políticas arrebatadoras. Tradução Ana Luiza Libânio. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais – SIS**. Disponível em: < <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados>>. Acesso em 20 mar 2021.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Notas Estatísticas**: censo da Educação Superior 2018. Disponível em: < <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em: 25 nov. 2019.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Sinopse Estatística da Educação Superior 2019. Brasília: Inep, 2020. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>. Acesso em: 18 mar. 2021.

IPEA INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; ONU MULHERES; SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES – SPM; SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL – SEPPIR. **Revista Retrato das Desigualdade de Gênero e Raça**. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em 16 dez. 2019.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. Tradução Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 1986.

LIMA, Ana Nery Correia. **Mulheres militantes negras**: a interseccionalidade de gênero e raça na produção das identidades contemporâneas. Disponível em: <<https://goo.gl/w71f4n>>. Acesso em: 13 fev. 2021

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUES, Lílian Arruda; SANCHES, Solange. Desigualdades de Gênero e Raça no Mercado de Trabalho: tendências recentes **in Igualdade de gênero e raça no trabalho**: avanços e desafios. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229333.pdf>. Acesso em: 01 maio 2021.

MEZZAROB, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MORAES, Eunice Léa de. A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o Trabalho in **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_229333.pdf>. Acesso em: 01 maio 2021.

MOREIRA, Lais de Araújo. Direito e gênero: a contribuição feminista para a formação política das mulheres no processo de (re) democratização brasileiro in **Gênero e Direito**. Periódico do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Gênero e Direito Centro de Ciências Jurídicas - Universidade Federal da Paraíba V. 5 - Nº 01 - Ano 2016, 39 pg.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **A Carta das Nações Unidas**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/carta/>>. Acesso em 11 abr. 2020.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em 11 abr. 2020.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos sociais: Teoria jurídica dos direitos sociais enquanto direitos fundamentais**. Coimbra, Wolters Kluwer. Coimbra, 2010.

ONU MULHERES. **Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher – CEDAW 1979**. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf>. Acesso em 14 abr. 2020.

ONU MULHERES. **Conferências Mundiais da Mulher**. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>>. Acesso em 13 fev. 2021

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Mulheres e Meninas Afrodescendentes**. Conquistas e desafios de Direitos Humanos. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/03/18-0070_Mulheres_e_Meninas_Afrodescendentes_web.pdf> acesso em: 02 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: guia para o leitor**. Brasília: OIT, 2005.

PEDRO, Joana Maria. Narrativas fundadoras do feminismo: poderes e conflitos (1970-1978). In **Revista Brasileira de História**. São Paulo, v. 26, nº 52, p. 249-272 – 2006

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. São Paulo, Saraiva, 2012.

PONTES, Tatiana Barcelos et al. Mães acadêmicas: equilibrando os papéis de mães e pesquisadoras. **Cad. Bras. Ter Ocup.**, São Carlos, v. 27, n. 4, p. 687-690. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2526-89102019000400687&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 07 abr. 2021.

SILVA, Tatiane Dias. Mulheres negras, pobreza e desigualdade de renda. In: MARCONDES, Mariana Mazzini et. Al (orgs). **Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil**. Brasília: IPEA, 2013, p. 109-132.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 386p.,1976.

SAUNDERS, Tanya. Epistemologia negra sapatão como vetor de uma práxis humanas libertárias **in Periódicus**, Salvador, n. 7, v. 1, p. 114, maio/out. 2017.

Disponível em:

<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/view/22275>. Acesso em: 08 abr. 2021.

SCAFF, Elisângela Alves da Silva; PINTO, Isabela Rahal De Rezende. **O Supremo Tribunal Federal e a garantia do direito à educação**. Disponível em: <

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782016000200431&lang=pt>. Acesso em: 17 mar. 2020.

SCHRUPP, Antje. **Uma breve história do feminismo no contexto euro-americano**. São Paulo: Blucher, 2019.

SOTERO, Edilza Correia. Transformações no acesso ao ensino superior brasileiro: algumas implicações para os diferentes grupos de cor e sexo. In: MARCONDES, Mariana Mazzini et. Al (orgs). **Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil**. Brasília: IPEA, 2013, p. 35-52.

SOUZA, Maria Luíza Rodrigues Sampaio de. **Gênero e escolha profissional**. Trabalho de conclusão de curso Pós-Graduação Lato Sensu em Educação em e para os Direitos Humanos. Universidade de Brasília, Brasília, p. 32, 2015.

STANISCUASKI, Fernanda et al. Maternity in the Brazilian CV Lattes: when will it become a reality? **in Acad. Bras. Ciênc.**, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-37652021000100201&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 25 abr. 2021.

UEMA, Liza. PAC, Gênero e Trabalho **in Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: <

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229333.pdf>. Acesso em: 01 maio 2021.

VEDANA, Bruna B.; GERVASONI, Tássia A.. Os movimentos feministas na américa-latina e as perspectivas para a efetivação dos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres brasileiras. **In Revista Artemis**, vol. 29, no. 1, 2020, p. 279+. Disponível em:

<gale.com/apps/doc/A634165332/IFME?u=imed_capes&sid=IFME&xid=194c535b>. Acesso em: 25 abr. 2021.