

Em **S**ociedade

DESIGUALDADE DE GÊNERO NA FORMAÇÃO EDUCACIONAL *STRICTO SENSU*

*Cláudia Aparecida Avelar Ferreira¹
Simone Costa Nunes²*

¹ Cláudia Aparecida Avelar Ferrira é doutora em administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS); mestre em Administração pelo Centro Universitário UNA; graduada em Farmácia e Bioquímica; especializações em Administração de Serviços de Saúde e Saúde Pública (UNAERP); MBA em Gestão de Organizações Hospitalares e Serviços de Saúde (FGV) e Assistência Farmacêutica no SUS (UFSC). Membro Grupo de Pesquisa GEDI- Grupo de Estudos de Gestão, Diversidade e Inclusão. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8802-1716>. Contato: claudiahgv@gmail.com / (31) 3319-4957

² Simone Costa Nunes é docente do Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS). Doutora e mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais. Professora Adjunta da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA/PUC Minas). Líder do GEDI / CNPq (Grupo de Estudos em Gestão, Diversidade e Inclusão); membro da Comissão Científica (2021) do ISMABR - International Stress Management Association no Brasil. Editora Associada da RAM - Revista de Administração Mackenzie, na área de Gestão Humana e Social nas Organizações. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7573-7985>. Contato: sinunes@pucminas.br / (31) 3319-4957



Resumo

O objetivo deste estudo é discutir a intersecção de gênero/raça/classe como veículo de desigualdade social no Brasil. Para tanto, foram utilizados dados do portal da Capes (2018), numa abordagem quantitativa, tendo como recorte mulheres discentes, brancas e negras, ingressas em instituições de ensino superior. Enfatiza-se a importância das políticas públicas e do debate acerca do acesso à educação e ao mercado de trabalho dessas mulheres negras. A contribuição do estudo está em apresentar um retrato das desigualdades existentes entre mulheres negras e mulheres brancas, em termos da formação educacional stricto sensu, além de cobrir uma lacuna na área da Administração, ao trazer a questão da educação como empecilho para a inserção ao mercado de trabalho, cada vez mais competitivo e com subjetividades em seu interior, relacionadas ao sexismo e o racismo.

Palavras-chave: Gênero. Mulheres negras. Raça. Desigualdade. Educação. Discentes.

Abstract

The aim of this study is to discuss the intersection of gender/race/class as a vehicle of social inequality in Brazil. For this, data from the Capes portal (2018) were used, in a quantitative approach, having as a cut out female students, white and black, entering higher education institutions. The importance of public policies and the debate about access to education and the labor market of these black women is emphasized. The contribution of the study is to present a picture of the inequalities existing between black women and white women, in terms of stricto sensu education, in addition to covering a gap in Administration, by bringing the issue of education as a hindrance to the insertion into the labor market, increasingly competitive and subjectivities in its interior, related to sexism and racism.

Keywords: Gender. Black Women. Race. Inequality. Education. Students.



1 INTRODUÇÃO

Considerando-se a existência de conflito entre raça e etnicidade, subentende-se que a mulher de raça negra é mais discriminada do que a mulher de raça branca, devido à origem da formação de sua identidade nacional e cultural, além da negação do racismo em um país em que, paradoxalmente, a maioria é da raça negra (IBGE, 2015). Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílios contínua (PNAD-C, 2015) as pessoas brancas correspondem a 44,2%, pretos (8,2 %) e pardos (46,7 %) e somando os dois últimos temos 53,92 %.

Ressalta-se a invisibilidade das mulheres negras nas organizações, pois são consideradas minoria e adentram no critério Diversidade, além do baixo interesse da academia, pois as publicações sobre o tema são escassas, quando comparadas a outros temas.

A investidura nessas mulheres, por parte da academia, ocorreu quando o governo implantou a política transversal denominada de ações afirmativas nas organizações e universidades, o que permitiu o resgate de um direito antes negado, em razão das condições socioeconômicas e culturais das pessoas consideradas negras até aquele momento.

O intuito foi equiparar a população do estrato social mais vulnerável à população branca, incluindo o *status* por meio da educação, uma vez que, com o decorrer do tempo, espera-se alcançar a visibilidade necessária na esfera dos negócios, com o aumento da escolaridade da população inalcançada, reduzindo a participação dessas mulheres no trabalho doméstico, uma das poucas alternativas de ocupação, até então, para esse público.

Já que falar de gênero é falar de desigualdade entre mulheres e homens em diversos aspectos da vida em sociedade (INMUJERES, 2007), a desigualdade se configurou no cerne do movimento feminista, que foi uma ação de caráter emancipatório perante outros movimentos sociais, partindo de uma autoanálise crítica e da concepção simultânea de teorias (PINTO, 2010). Assim, uma das teorias que fundamenta este artigo é o feminismo negro, o qual está voltado para as causas das mulheres negras e que foi negligenciado em outras teorias feministas (SPIVAK, 2010; RIBEIRO, 2016).

Nos primórdios do feminismo está o manifesto da britânica Mary Wollstonecraft, título em espanhol: *Vindicación de los derechos de la mujer*. Em 1792, morando na França, a autora escreveu sobre a situação das mulheres excluídas dos direitos sociais, registrando em documento que homens e mulheres deveriam ter os mesmos direitos, como o acesso à educação e à liberdade de viver sem prejuízos (WOLLSTONECRAFT, 1792, 2016).



Ações como essa enaltecem o empoderamento feminino, principalmente das mulheres negras (BERTH, 2018) em uma sociedade onde impera o mito da democracia racial, configurado na tríade sexismo, racismo e patriarcado.

A desigualdade é mostrada e torna-se proeminente por meio de várias nuances além do gênero, como a raça, a classe social, a orientação sexual, a idade, a etnia e as deficiências, entre outras. Porém, a que mais se evidencia no Brasil é a intersecção entre gênero/raça e classe social. Os constructos gênero, raça e classe levam à desigualdade social e racial no Brasil e constituem elementos estruturantes, que não são hierarquizados. Dessa forma, nenhum desses constructos é superior ao outro, mas age como aditivo para a desigualdade, como também não é uma questão identitária, como é o caso do corpo, sobre o qual as pessoas têm poder (SARTI, 1988).

Este estudo se apoia na concepção de gênero como uma construção sociocultural (SCOTT, 1990), entrelaçada nas relações sociais entre mulheres e homens e na assimetria das relações de poder. Nesta pesquisa, a raça é entendida como construção social, política e cultural (IANNI, 2004; DESOUZA, 2017) e a classe social é vista como forma de estratificar o poder dentro de uma sociedade (WEBER, 1974).

Isso posto, configura-se o objetivo deste estudo: discutir a intersecção de gênero/raça/classe como veículo de desigualdade social no Brasil. Para tanto, foram utilizados dados do portal da Capes (2018), numa abordagem quantitativa, tendo como recorte mulheres discentes, brancas e negras, ingressas em instituições de ensino superior.

Enfatiza-se a importância das políticas públicas e do debate sobre o acesso das mulheres negras à educação e ao mercado de trabalho. A contribuição do estudo está na apresentação de um retrato das desigualdades sofridas pelas mulheres negras em relação às brancas, em termos da formação educacional *stricto sensu*, além de cobrir lacuna existente na área da Administração, ao trazer a questão da educação como empecilho para a inserção ao mercado de trabalho, cada vez mais competitivo e com subjetividades em seu interior, como o sexismo e o racismo.

Este trabalho foi delineado em cinco seções, sendo esta introdução a primeira delas, seguida do referencial teórico (constituído dos temas interseccionalidade e desigualdades na educação); da metodologia; dos resultados e da análise dos dados; e das considerações finais. Ao final, encontram-se listadas as referências utilizadas no estudo.



2 CATEGORIA ANALÍTICA INTERSECCIONALIDADE

A interseccionalidade é uma categoria analítica por vislumbrar os atravessamentos de classe, raça/etnia, gênero dentre outras (CRENSHAW, 1993; CHO; CRENSHAW; MCCALL, 2013; HIRATA, 2014) e aponta que o racismo leva à opressão de milhões de pessoas, excluindo-as de seus direitos universais.

Do artigo seminal e mais citado de Crenshaw (1991): “Mapeando as margens: interseccionalidade, políticas de identidade e violência contra mulheres não-brancas”, emerge o conceito de interseccionalidade na academia. Esse estudo apresenta a interseccionalidade como um produto do feminismo negro e alinha a teoria crítica, objetivando analisar o discurso antirracista e feminista das mulheres negras como vítimas de violência sexual. O racismo e sexismo são sistemas que levam à opressão mútua e entrelaçada, criando modos de desvantagem que agem de forma incisiva contra as mulheres negras.

A interseccionalidade refere-se às opressões cruzadas e convergentes na reprodução das desigualdades, devido à impossibilidade de se entender a mulher negra, utilizando somente uma variável (BIROLI; MIGUEL, 2015). A interseccionalidade, à luz de Hirata é uma proposta para “levar em conta as múltiplas fontes de identidade”, embora não tenha a pretensão de “propor uma nova teoria globalizante da identidade” (2014, p. 62). Porém, a pesquisadora Bilge (2009, p. 70) apresenta essa interseccionalidade além da tríade: gênero, raça e classe convencional, corroborando Kergoat (2016).

A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado. Ela refuta o enclausuramento e a hierarquização dos grandes eixos da diferenciação social que são as categorias de sexo/gênero, classe, raça, idade, etnicidade, deficiência, e orientação sexual (BILGE, 2009, p.70).

Portanto, a despeito das diversas correntes do feminismo, a interseccionalidade é uma categoria analítica (CRENSHAW, 1991, 1993; CHO; CRENSHAW; MCCALL, 2013; HIRATA, 2014) que melhor possibilita estudar a mulher negra desde a formação educacional, o recrutamento e a seleção até a influência no processo de sua inclusão no mercado de trabalho, apresentando como o sexismo, o racismo e a classe social agem contra a mulher negra (FERREIRA; NUNES, 2019).

A abordagem interseccional tem como alguns dos seus propósitos denunciar a pobreza das ferramentas jurídicas e conceituais da dominação e avançar no reconhecimento da multiplicidade de diferentes formas de opressão, com o fim de explicar essa simultaneidade



em configurações sócio-históricas específicas, para analisar seu mútuo modelamento na produção e reprodução das desigualdades sociais (VERA, 2019).

3 DESIGUALDADE NA EDUCAÇÃO

Antes de se atentar para a educação, é importante ressaltar os indicadores de desigualdade social no Brasil que influenciam de forma direta no processo de acesso, formação e qualificação de mulheres negras.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019a) observa-se que: a) o rendimento domiciliar médio das pessoas negras, no ano de 2018, foi menor do que 50% em relação às pessoas brancas; b) 56,2% da população estava abaixo da linha de pobreza e sem acesso à rede de esgoto, 25,8% sem água em rede e 21,1% sem coleta de lixo; c) pessoas negras correspondem a 42,8% da população que não tem acesso à rede de esgoto, 17,9% sem abastecimento de água em rede e 12,5% sem serviço de coleta de lixo; e, d) 73% das pessoas negras (pretos e pardos) são pobres.

Em termos de mercado de trabalho, no ano 2018, 66% das pessoas negras estavam subocupadas por insuficiência de horas (carga horária menor que 40 horas semanais) e tencionavam trabalhar mais, sendo essa subocupação mais elevada entre as mulheres.

Já a taxa de desocupação foi de 14,1% para os negros e 9,5% para os brancos (IBGE, 2019b). Apesar de a população branca ter maior índice de escolaridade, logo, ensino superior, a taxa de desocupação sempre pendula para o lado dos negros, por isso é importante ter acesso ao ensino superior como meio de redução da desigualdade. No ano de 2018, a taxa de desocupação daqueles com ensino superior foi de 5,5% para os brancos e de 7,1% para as pessoas negras.

Silva e Lucas (2018) demonstram a desigualdade de condições de gênero e raça, em dados obtidos por meio de pesquisas realizadas observando-se estudantes da graduação e pós-graduação, em relação ao acesso e às limitações de carreira para as mulheres negras. Segundo o estudo desses autores, isto ocorre em razão de marcadores sociais que promovem a exclusão, tanto na academia quanto no mundo dos negócios, o que sugere a necessidade de se adotar medidas que possam mudar essa situação nesses ambientes. Segundo Quattrocchi et al. (2017), os homens optam por carreiras relacionadas às tecnologias e as mulheres, às áreas como artes, saúde, arquitetura e desenho, administração e organização, comunicação, educação, direito, social, defesa e segurança.



O condicionante para as mulheres negras é a discriminação subjugada pelo mito da democracia racial, que as exclui de ter boa formação educacional, sendo necessárias as políticas transversais como as políticas afirmativas, para que elas possam adentrar no ensino superior e ter retornos salariais compatíveis aos das mulheres brancas (MACHADO JÚNIOR; BAZANINI; MONTOVANI, 2018; FRIO; FONTES, 2018). No entanto, a mulher negra sofre o atravessamento da classe social para ter acesso à educação superior e conseguir um emprego, tendo em conta a situação financeira de sua família (MARIANO; CARLOTO, 2009, 2013; BAPTISTA; BANDEIRA; SOUZA, 2018).

Portanto, a interseccionalidade perpassa a escolha da carreira e o *continuum* das mulheres negras. Para Arretche (2015) e Ribeiro e Schlegel (2015) a carreira feminina é permeada por gênero e raça estratificada em elevado e baixo prestígio. As mulheres avançaram nas carreiras dominadas pelos homens e de maior valor e destaque como medicina, arquitetura e odontologia. Isso, no entanto, pode ser dito em relação às mulheres brancas, uma vez que as pessoas negras, sejam elas mulheres ou homens, tiveram maiores dificuldades de inserção no ensino superior. Quando as pessoas negras entram nas universidades e instituições de ensino superior, optam por profissões de baixo prestígio. Para Vargas (2010), ainda permanecem como profissões imperiais a medicina, o direito e a engenharia.

Ferreira (2018) ressalta a baixa presença de docentes negras na pós-graduação, apontando o racismo institucional nas universidades e a necessidade de políticas de cotas para que mais docentes negras possam participar dos programas de mestrado e doutorado. Essa autora apresenta a discrepância no quadro entre homens e mulheres na academia, baseando-se no Censo da Educação Superior de 2016, o qual demonstrou que mulheres pretas com doutorado correspondiam a 0,4%, constituindo a estrutura docente na pós-graduação em todo o país.

Enfim, a mulher negra precisa avançar na educação superior e estar mais presente em todos os espaços como forma de resistência e resiliência, após tantas opressões e discriminações, desmitificando, dessa forma, o quadro de democracia racial no Brasil.

4 METODOLOGIA

A estratégia metodológica adotada foi quantitativa (COLLIS; HUSSEY, 2005) e descritiva (MALLOTRA, 2012), a partir de uma pesquisa documental com dados populacionais obtidos no portal da Capes referente ao ano de 2018, fornecendo subsídios para



inferir sobre a inserção das discentes brasileiras negras e brancas na pós-graduação *stricto sensu*, nas modalidades doutorado e mestrado, seja acadêmico, ou profissional.

A abordagem quantitativa propicia análise de dados que estão representados por métricas quantitativas, tendo como elemento de apoio central a linguagem matemática, que é sua forma de expressão e tratamento (GONÇALVES; MEIRELLES, 2004; COLLIS; HUSSEY, 2005). Já a pesquisa descritiva dá ênfase às características, propriedades ou aos fatos de determinada população ou fenômenos, possibilitando estabelecer relações entre variáveis ou analisar os fatos (MALLORTRA, 2012).

A análise documental propicia ao pesquisador obter dados através da observação do processo de maturação ou de evolução de indivíduos, grupos, conceitos, conhecimentos, comportamentos, mentalidades, práticas, e outros (SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI, 2009).

A análise documental foi realizada a partir da fonte de dados secundários do portal Capes do ano de 2018 (BRASIL, 2018) sobre discentes da pós-graduação *stricto sensu* no sitio eletrônico (www.dadosabertos.capes.gov.br).

Os dados são originários das informações alimentadas pelos programas de pós-graduação de todas as instituições de ensino superior (IES) públicas e privadas, na modalidade *stricto sensu* no Brasil. A plataforma Sucupira é a forma operacional do software CKAN. Há diversos ícones conforme o interesse a ser divulgado. Para obtenção desses dados é importante que as IES alimentem todas as variáveis, como exemplo: nome do curso de pós-graduação, nível do curso e região do curso, entre outras. Após a alimentação dos dados na plataforma Sucupira os dados são tratados pelo CKAN, que é um software livre do mundo, tornando os dados acessíveis e utilizáveis. O CKAN é dirigido para publicações de dados (governos nacionais e internacionais, regionais, companhias e organizações) (BRASIL, 2018). Esta publicação e transparência da administração pública somente é possível devido ao Decreto n.8777/2016 previsto pela Constituição Federal de 1988, inciso XXIII do art. 5º, inciso II do parágrafo 3º do art. 37 e no parágrafo 2º art. 216 (CAPES, 2017).

Nesse estudo foram considerados os ingressos dos anos de 2007 a 2018, somente os matriculados e titulados, nacionalidade brasileira, sexo feminino, raça branca, preta e parda, excluindo os indígenas, raça amarela, raça com critério não declarado e não informado e ingressos que abandonaram ou se desligaram da pós-graduação. Os indígenas foram



excluídos, uma vez que obtiveram tratamento diferenciado pelos governos em relação aos negros (WADE, 2018).

As variáveis dependentes foram as discentes brancas e negras. Foi adotada a classificação de raça negra no caso das pessoas de cor preta ou parda conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística do ano de 2014 (IBGE, 2014). As variáveis independentes do estudo foram as discentes consideradas pessoas com ou sem deficiência¹, com idade na faixa etária de 19 anos ou menos e até 44 anos (alunas brancas) e entre 20 e 44 anos (alunas pretas e pardas). Também foram consideradas as faixas comuns para as duas raças: alunas entre 45 e 70 anos ou mais, nas modalidades doutorado ou mestrado; status jurídico da IES, podendo ser pública ou privada; e a grande área da CAPES (Ciências Humanas, Ciências da Saúde, Multidisciplinar, Ciências Agrárias, Ciências Sociais Aplicadas) onde as discentes brancas e negras estão inseridas; e, por último, algumas carreiras masculinas e imperiais, no intuito de avaliar a participação das discentes nesses cursos. Não foram analisadas carreiras de predominância feminina consideradas de baixo prestígio.

Para comparação dos dados, foram totalizadas todas as discentes brancas e negras, calculada a porcentagem com arredondamento para duas casas decimais e calculada a razão entre o percentual de discentes ingressas nas IES, determinando o índice de ingresso racial. Quanto mais perto do número um, maior a proporção de discentes negras nas IES, que se aproxima daquela população.

5 RESULTADOS E ANÁLISE

O número de ingressos no mestrado e no doutorado, de nacionalidade brasileira e estrangeira nas IES no Brasil, independentemente das exclusões descritas no método, totalizou 390.421 discentes. Porém, foram identificados muitos ingressos (cerca de 52%) que não quiseram ou não se identificaram com as cores/raça do formulário. Esse dado remete à identidade do sujeito, pois no Brasil, que é um país multicolorido, ao se considerar a cor da pessoa, há tensão na identidade social. Essa situação ocorre devido ao processo de racialização, o que leva a implicações políticas, econômicas e culturais (IANNI, 2004). A Tabela 1 apresenta a segmentação por cor e etnia.

¹ Nota: Não obstante o termo mais usual seja Pessoa com Deficiência, será mantido o termo original utilizado pelo IBGE, que trata as pessoas com deficiência como Pessoas com Necessidades Especiais.

**Tabela 1- Retrato dos discentes nas IES no Brasil (2007 a 2018).**

Cor/etnia	Número de discentes por cor	Porcentagem de discentes por cor em relação àqueles que se auto-identificaram pela cor/etnia
Preta	10.681	5,70
Parda	40.839	21,80
Branca	132.689	70,80
Amarela	2.430	1,30
Indígena	678	0,36
Não declarado	76.047	NA
Não dispõe da informação	127.057	NA
Total	390.421	47,98

Fonte: elaborada pelas autoras. Legenda: NA - não aplica.

Esses dados mostram o predomínio de discentes de cor branca (70,80%) e a baixa participação de discentes da cor preta (5,70%) e parda (21,80%). Isso mostra porque há baixa presença de discentes negras na educação *stricto sensu*. A participação de discentes de cor de pele parda é bem superior à de discentes de cor de pele preta, mostrando o efeito da miscigenação (CARNEIRO, 1995; COSTA, 2009) e hierarquização da identidade do negro (CORRÊA, 1996). Gonzalez (1983) demonstra o esquema da miscigenação:

O melhor exemplo de sua eficácia está no barato da ideologia do branqueamento. Pois foi justamente um crioulo, apelidado de mulato, quem foi o primeiro na sua articulação em discurso “científico”. A gente tá falando do “seu” Oliveira Vianna. Branqueamento, não importa em que nível, é o que a consciência cobra da gente, pra mal aceitar a presença da gente. Se a gente parte pra alguma crioulice, ela arma logo um esquema pra gente “se comportar como gente”. E tem muita gente da gente que só embarca nessa (GONZALEZ, 1983, p. 227)

As discentes femininas perfazem o total de 99.104, sendo 73,50% brancas (N= 72.896) e 26,44% negras (N= 26.208), o que demonstra um índice baixo de ingresso de negras na pós-graduação *stricto sensu* (0,36). Logo, a intersecção de gênero, raça e classe limita a mulher negra a avançar e ter maiores chances no mercado de trabalho do que a mulher branca. Por isso, no ano 2016, havia somente 0,4% de docentes negras com doutorado (FERREIRA, 2018; VERA, 2019).

A baixa participação dos negros na pós-graduação *stricto sensu* foi enfatizado por Ferreira (2018) e demonstra a interseccionalidade onde os negros têm pouca chance de adentrar no ensino superior, se não for por meio das políticas afirmativas (DAFLON; FERES



JÚNIOR; CAMPOS, 2013) constituindo esse espaço em um reduto branco à docência (FERREIRA, 2018).

As variáveis demográficas das discentes femininas brancas e negras retratam os paradoxos e a intersecção de gênero, raça e classe social, mostrados na Tabela 2, onde observa-se que a intersecção de gênero/raça/classe começa na faixa etária com o ingresso no ensino superior das mulheres brancas em idade de 19 anos ou menos e das mulheres negras a partir de 20 anos de idade.

Tabela 2 – Porcentagem e índice das variáveis demográficas das discentes femininas

Variáveis	Branca		Negra		Índice de ingresso racial (N/B)
	(N)	(%)	(N)	(%)	
Sem necessidade especial	72.433	99,36	26.103	99,60	1,00
Com necessidade especial	463	0,64	105	0,40	0,63
Idade: 19 ou menos, a 44 anos	65.213	89,46	-	-	0,99*
Idade: 20 a 44 anos	-	-	23.337	89,05	
Idade: 45 a 70 anos, ou mais	7.683	10,54	2.871	10,95	1,04
Mestrado	47.230	35,21	18.504	29,40	0,83
Doutorado	25.666	64,79	7.705	70,60	1,09
IES Particular	15.013	20,60	2.767	10,56	0,51
IES Pública	87.883	79,40	23.441	89,44	1,13

Fonte: elaborada pelas autoras, usando como base dados do portal da Capes, 2018.

Legenda: Os números foram calculados mesmo sendo as faixas de idades diferentes.

Observa-se na Tabela 2 que as discentes negras e brancas, sem necessidade especial, apresentaram a mesma razão em termos de composição racial nos ingressos (1,00). Porém, para aquelas com necessidade especial essa razão foi menor para as discentes negras (0,63), o que pode ser explicado pelo pequeno número dessas discentes em relação às brancas. As discentes negras adentram a universidade com cerca de um ano a mais (20 anos) do que as brancas (19 anos) – 0,99, e mais presentes na faixa dos 45 anos (1,04).

A entrada das mulheres negras na universidade ocorre um pouco mais tarde do que o ingresso das brancas. Essa diferença pode ser resultado de diversos fatores como a necessidade de elas terem que trabalhar desde muito jovens para ajudar a família (SOUZA, 2014) e pelo fato de não darem conta de dupla ou tripla jornada de trabalho; por não terem



condições de pagar uma auxiliar para as atividades de cuidado de seus filhos e da casa, pois normalmente elas atuam em trabalhos precários, com predominância na esfera doméstica (MARIANO; CARLOTO, 2009; HIRATA, 2014; KERGOAT, 2016) ou de serviços como de atendimento ao público (SOUZA, 2014).

Ressalta-se aqui que se entende por dupla jornada a mulher trabalhar e cuidar do lar (BERLADO; CORRÊA, 2017) e, por tripla jornada, quando a mulher, além de trabalhar fora, cuida da casa e ainda se capacita, buscando qualificação (VIEIRA; AMARAL, 2013).

As discentes negras apresentam uma razão menor (0,83) do que as brancas no ingresso mestrado e maior no doutorado (1,09) e menor razão em IES particular (0,51), sendo mais frequente a sua presença em IES pública (1,13). Essa situação de menor razão de discentes negras no mestrado pode ser explicada, primeiramente, pela busca de emprego após a graduação. Com as dificuldades de inserção no mercado de trabalho, algumas mulheres negras optam por fazer o mestrado e, se há bolsa de estudos, continuam a estudar em nível de doutorado. Outras, parecem optar por parar os estudos quando conseguem um emprego ao terminar o mestrado; ainda, há aquelas que, por pretenderem constituir uma família, parecem escolher a postergação do ingresso no doutorado. Na relação entre gênero e raça, essas categorias se interagem, produzindo oportunidades desiguais para sujeitos diferentes (BENTO, 1995).

As discentes negras apresentam menor razão nas IES privadas (0,51) e maior nas públicas (1,13), o que pode ser devido à sua condição socioeconômica, necessitando de bolsas de estudo e políticas afirmativas, como a lei de reserva de cotas para ingresso no ensino superior (DAFLON; FERES JÚNIOR; CAMPOS, 2013).

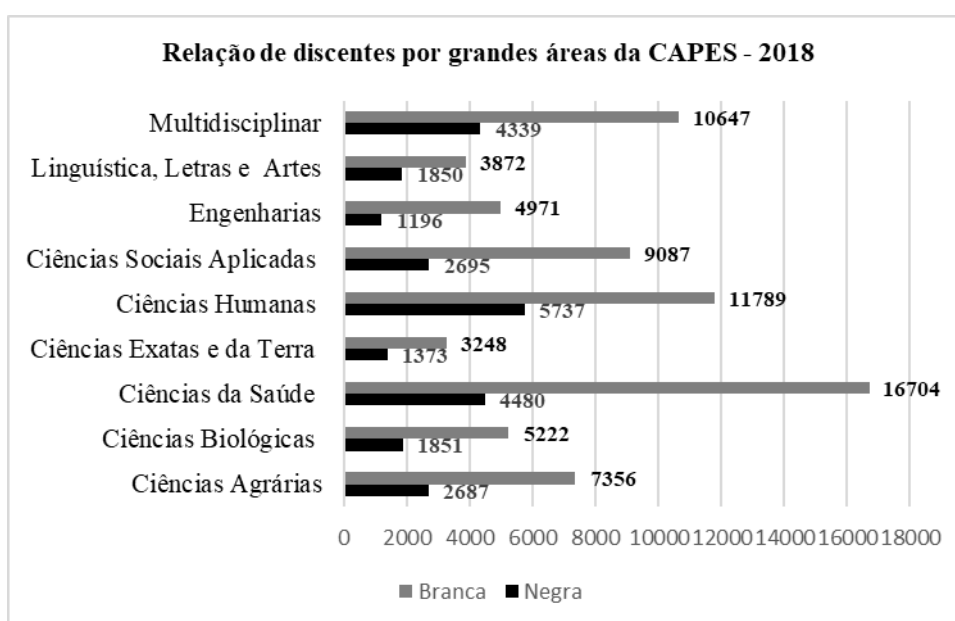
Na Figura 1 apresentam-se quais são as grandes áreas da CAPES com predomínio das discentes brancas. Em todas as áreas, a supremacia é de discentes brancas, com destaque para: Ciências da Saúde (16.704), seguidas pelas Ciências Humanas (11.789), Multidisciplinar (10.547), Ciências Sociais Aplicadas (9.087) e Ciências Agrárias (7.356) e na engenharia (4.971).

As discentes negras estão mais frequentes nas mesmas áreas das discentes brancas: Ciências Humanas (5.737), Ciências da Saúde (4.480), seguidas pelas Multidisciplinar (4.339) e Ciências Agrárias (2.687). Esses dados demonstram que as discentes negras e brancas apesar da diferença numérica por curso estão buscando se qualificar cada vez mais. No entanto, as mulheres ainda estão muito ligadas às artes, saúde, arquitetura e desenho,



administração e organização, comunicação, educação, direito, social, defesa e segurança (QUATTROCCHI et al., 2017).

Figura 1 – Relação de discentes por grandes áreas da CAPES – 2018.



Fonte: elaborada pelas autoras com dados do portal da CAPES, 2018.

Os dados demonstram, pelo menos naquele contexto, que o espaço do branco pode ser o espaço do negro, mas isso não significa que as discentes negras terão as mesmas oportunidades das brancas, em termos de emprego. Abramo (2006) corrobora Cacciamali e Hirata (2005), quando pondera que a desigualdade racial e de gênero é histórica no mercado de trabalho formal e informal brasileiro, o que remete a Gonzalez (1983), que observa que a diferenciação no tratamento dado ao negro e naquele dispensado ao branco vem desde o período colonial com segregação de espaço físico ocupado por dominadores e dominados.

A Tabela 3 apresenta os cursos das discentes, cujos dados foram obtidos por meio das diversas áreas de avaliação da Capes (2018). Foram selecionados alguns cursos, ditos masculinos, nos quais as mulheres aumentaram a sua participação. Essas cadeiras acadêmicas eram ocupadas pela raça branca como as imperiais e de alto prestígio.

Tabela 3 – Porcentagem e índice racial de ingresso das discentes brancas e negras em cursos selecionados.



Cursos	Branca		Negra		Índice de ingresso racial (N/B)
	(N)	(%)	(N)	(%)	
Ciências da Computação	362	1,49	133	2,26	1,51
Medicina	6492	26,8	1601	27,14	1,01
Engenharias	4971	20,52	1196	20,28	0,99
Administração	2561	10,57	844	14,31	1,35
Arquitetura, Urbanismo e Design	1220	5,04	201	3,41	0,68
Astronomia e Física	344	1,42	138	2,34	1,65
Ciências Políticas e Relações Internacionais	446	1,84	155	2,63	1,43
Direito	2277	9,40	382	6,48	0,69
Economia	433	1,79	229	3,88	2,47
Matemática, Probabilidade e Estatística	499	2,06	196	3,32	1,61
Medicina Veterinária	1793	7,40	473	8,02	1,08
Odontologia	2829	11,68	350	5,93	0,51

Fonte: elaborada pela autora com dados do portal da CAPES, 2018.

Os dados da tabela 3 demonstram que as discentes negras apresentaram maior razão em áreas ditas masculinas como: Economia (2,47); Astronomia e Física (1,65); Matemática, Probabilidade e Estatística (1,61) e Ciências da Computação (1,51), em relação às discentes brancas. Já as brancas em outras áreas: Ciência Política e Relações Internacionais (1,43); Administração (1,35); Medicina (1,01); Engenharias, com dados quase iguais (0,99) e Medicina Veterinária (1,08). As discentes brancas predominaram em áreas antes masculinas como Arquitetura, Urbanismo e Design (0,68) e Odontologia (0,51) (ARRETCHE, 2015; RIBEIRO; SCHLEGEL, 2015) e imperiais como Direito (0,69) e engenharia (0,99) conforme observado por Vargas (2010). Percebe-se o empoderamento das discentes negras em áreas como a medicina e medicina veterinária (BERTH, 2018) considerada imperial (VARGAS, 2010).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo como objetivo discutir a intersecção de gênero/raça/classe como veículo de desigualdade social no Brasil, verificou-se que há supremacia de discentes de cor branca e



baixa participação de discentes da cor preta e parda. Percebe-se a interseccionalidade onde os negros têm pouca chance de adentrar no ensino superior e, muitas vezes, o fazem em razão das políticas afirmativas, o que constitui esse ambiente em reduto branco.

Verificou-se um baixo índice de ingressas negras na pós-graduação *stricto sensu*, sendo que elas adentram no ensino superior com cerca de um ano de idade a mais do que as mulheres brancas e, por isso, elas são também mais presentes na faixa dos 45 anos.

As discentes negras tiveram uma razão menor do que as brancas no mestrado, mas maior no doutorado. Além disso, elas estão menos presentes nas IES particulares do que nas públicas. Também, verificou-se que as discentes negras apresentaram maior razão em relação às discentes brancas em áreas ditas masculinas como Economia; Astronomia e Física; Matemática, Probabilidade e Estatística; e Ciências da Computação.

Os dados demonstram que na pós-graduação *stricto sensu* brasileira em relação a gênero feminino ainda predomina a branquitude. Por isso, a importância de manter as políticas afirmativas, no caso da pesquisa, para as mulheres negras para aumentar o seu contingente no ensino superior possibilitando reduzir paulatinamente as desigualdades educacionais e sociais. O debate acerca das mulheres negras ao acesso à educação superior *stricto sensu* é o caminho para diversificar ao mercado de trabalho docente.

A contribuição do estudo foi apresentar um retrato das desigualdades das mulheres negras perante as mulheres brancas em termos da formação educacional *stricto sensu*, além de cobrir uma lacuna existente na cadeira da Administração ao trazer a questão da educação como empecilho para a inserção ao mercado de trabalho, cada vez mais competitivo e com subjetividades em seu interior como o sexismo e o racismo. Como limitação deste estudo, entende-se a inexistência de dados das discentes em termos de raça/cor, devido a omissão no preenchimento do cadastro, sendo um tema para futuras pesquisas.

Ressalta-se que a academia passou a investir nos negros do estrato social mais vulnerável quando o governo implantou a política pública de ações afirmativas nas organizações e universidades. A maioria está concentrada nos trabalhos domésticos e as ações afirmativas foram propulsoras do alcance de melhores posições sociais, por meio do ingresso na academia e acesso ao conhecimento propiciado pelo ensino superior. A situação da mulher negra depara-se com três condicionantes: sexismo, racismo e classe social, colocando-a em situação de vulnerabilidade na inserção ao mercado de trabalho. Enfim, o estudo apresenta o



retrato das discentes brancas e negras no Brasil, transparecendo a intersecção de gênero, raça e classe social com a baixa participação da mulher negra na pós-graduação *stricto sensu*.

REFERÊNCIAS

ARRETCHE, M. (Org.). **Trajetórias das desigualdades:** como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos. São Paulo: Editora Unesp, CEM, 2015.

ABRAMO, L. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Ciência e Cultura**, v. 9, n. 2, p. 257-265, dez. 2005.

BAPTISTA, R.M.; BANDEIRA, M.L.; SOUZA, M.T.S. A invisibilização do negro no trabalho escravo contemporâneo: evidências a partir das condições de vulnerabilidade social. **Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 25, n. 87, p. 676-703, out./dez. 2018.

BENTO, M.A.S. A mulher negra no mercado de trabalho. **Estudos feministas**, v. 3, n. 2, p. 479-488, 1995.

BERLATO, H.; CORREA, K. F. (2017). A reformulation of the dual career conceptual model for analysis in an organizational scope: revealing new aspects. **BBR- Brazilian Business Review**, v. 14, n. 2, p. 225-246, 2017.

BERTH, J. **O que é empoderamento?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BILGE, S. Théorisations féministes de l'intersectionnalité. **Diógenes**, v. 225, n. 1, p. 70-88, 2009.

BIROLI, F.; MIGUEL, L.F. Gênero, raça, classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. **Mediações- Revista de Ciências Sociais**, v. 20, n. 2, p. 27-55, jul./dez. 2015.

BRASIL. Ministério da Educação. Portal Capes, 2018. **Discentes da pós-graduação stricto sensu do Brasil**. Disponível em: <<https://dadosabertos.capes.gov.br/dataset/2017-2020-discentes-da-pos-graduacao-stricto-sensu-do-brasil> > . Acesso em 9 nov. 2019.

CACCIAMALI, M.C.; HIRATA, G. I. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda- uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, v. 35, n. 4, p. 767-795, dez. 2005.

CAPES. Manual para a elaboração do Plano de Dados Abertos do MP. Disponível em: <https://www.capes.gov.br/images/stories/download/acessoainformacao/24042017-dados-abertos-r.pdf>>.

CARNEIRO, S. Gênero raça e ascensão social. **Estudos Feministas**, v. 3, n. 2, p. 544-552, 1995.



CHO, S.; CRENSHAW, K. W.; MCCALL, L. Rumo a um campo de estudos de interseccionalidade: teoria, aplicações e práxis. **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, v. 38, n. 4, p. 785-810, 2013.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração**: um guia prático para alunos de graduação e Pós-graduação. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CORRÊA, M. Sobre a invenção da mulata. **Cadernos Pagu**, v. 6, n. 7, p. 35-50, 1996.

COSTA, R. G. Mestiçagem, racialização e gênero. **Sociologias**, v.11, n. 21, p. 94 -120, jan./jun. 2009.

CRENSHAW, K. Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color. **Stanford Law Review**, v. 46, n. 6, p. 1241-1299, July 1991,1993.

DAFLON, V. T.; FERES JÚNIOR, J.; CAMPOS, L.A. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico. **Cadernos de Pesquisa**, v. 43, n. 148, p. 302-327, jan./abr. 2013.

DESOUZA, E.M. Processos de radicalização: inteligibilidade, hibridade e identidade racial em evidência. **Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, p. 23-42, set./dez. 2017.

FERREIRA, L. **Menos de 3% entre docentes na pós-graduação, doutoras negras desafiam o racismo na academia**, junho de 2018. Disponível em: < <http://www.generonumero.media/menos-de-3-entre-docentes-doutoras-negras-desafiam-racismo-na-academia/>> . Acesso em 20 dez de 2018.

FERREIRA, C.A.A.; NUNES, S.C. Mulheres negras no mercado de trabalho: interseccionalidade entre gênero, raça e classe social. In: Encontro da ANPAD, 43., 2019, São Paulo, SP. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2019.

FRIO, G.S.; FONTES, L.F. C. Diferenças salariais devido à raça entre 2002 e 2014 no Brasil: evidências de uma decomposição quantílica. **Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 25, n. 87, p. 568-588, out./dez. 2018.

GONÇALVES, C. A.; MEIRELLES, A. M. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

GONZALEZ, L. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: SILVA, L. A. et al. Movimentos sociais urbanos, minorias e outros estudos. **Ciências Sociais Hoje**, Brasília, ANPOCS n. 2, p. 223-244, 1983.

HIRATA, H. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, jun. 2014.

IANNI, O. Dialética das relações raciais. **Estudos Avançados**, v. 18, n. 50, p. 21-30, abr. 2004.



INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, **Glosario de género** [en línea], México, Inmujeres, en Observatorio de los Medios de Comunicación/Inconfórmate, celebra y participa/Glosario [consultado el 27 de julio de 2007] en <http://www.inmujeres.gob.mx/dgpe/observatorio/cafe/glosario2.html>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas Sociais**. Agência IBGE Notícias. Carmen Nery. 06/11/2019 10h00, atualizado em 07/11/2019 09h43, 2019a. Disponível em:< <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25882-extrema-pobreza-atinge-13-5-milhoes-de-pessoas-e- chega-ao-maior-nivel-em-7-anos>> . Acesso 8 nov 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas Sociais**. Agência IBGE Notícias. Cristiane Crelier. 06/11/2019 10h00, atualizado em 06/11/2019 16h50, 2019b. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25879-pretos-ou-pardos-representam-dois-tercos-dos-subocupados-em-2018>>. Acesso em 8 nov. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)/2015. Rio Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>>. Acesso em 19 abr. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero. Uma análise dos resultados do censo demográfico 2010. **Estudos & Pesquisas**, 33, Rio Janeiro: IBGE, 2014.

KERGOAT, D. O cuidado e a imbricação das relações sociais. Org. ABREU, A.R.P.; HIRATA, H.; LOMBARDI, M.R. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 17-26.

MACHADO JÚNIOR, C.; BAZANINI, R.; MANTOVANI, D.M.N. O mito da democracia racial no mercado de trabalho: análise crítica da participação dos afrodescendentes nas empresas brasileiras. **Revista Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 25, n. 87, p. 632-655, out./dez. 2018.

MALLOTRA, N.K. **Pesquisa de marketing: uma concepção aplicada**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARIANO, S. A.; CARLOTO, C. M. Gênero e combate à pobreza: programa bolsa família. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 901-908, dez. 2009.

MARIANO, S. A.; CARLOTO, C. M. Aspectos diferenciais da inserção de mulheres negras no Programa Bolsa Família. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 28, n. 2, p. 393-417, mai./ago. 2013.

PINTO, C. R. J. Feminismo, história e poder. **Revista Sociologia Política**, v. 18, n. 36, p. 15-23, 2010.



QUATTROCCHI, P. et al. Motivación y género en la elección de carrera. **Revista de Educación y Desarrollo**, v. 41, p. 27-35, 2017.

RIBEIRO, D. Feminismo negro para um novo marco civilizatório. **Revista Internacional De Direitos Humanos**, São Paulo, v. 13, n. 24, p. 99-104, nov. 2016.

RIBEIRO, C.A.C.; SCHLEGEL, R. Estratificação horizontal da educação superior no Brasil: 1960-2010. In: ARRETCHE, M. (Org.). **Trajetórias das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos**. São Paulo: Unesp, CEM, 2015. p. 133-162.

SÁ-SILVA, J.R.; ALMEIDA, C.D.; GUINDANI, J.F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, ano 1, n.1, jul. 2009.

SARTI, C. Feminismo no Brasil: uma trajetória particular. **Cadernos de Pesquisa**, n. 64, p. 38-47, fev. 1988.

SCOTT, J.W. Gender: a useful category of historical analysis” in: Gender and the politics of history, New York, Columbia Univ. Press (ou na tradução: Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-9, 1990.

SILVA, S. M. C.; LUCAS, A. The issue of gender and race in career progress and labor market. **REGE- Revista de Gestão**, v. 25, n. 1, p. 2-8, mar. 2018.

SOUZA, A. A. **Cor e ascensão profissional: negros em cargos de comando**. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2014.

SPIVAK, G. **Pode o subalterno falar?** Belo Horizonte: UFMG, 2010.

VARGAS, H.M. Sem perder a majestade: “profissões imperiais” no Brasil. **Estudos de Sociologia**, v. 15, n. 28, p. 107-124, 2010.

VERA, M.A. **Feminismos contemporâneos: más allá del sujeto político mujer**, material del curso Introducción a las teorías feministas, impartido en UAbierta, Universidad de Chile, 2019.

VIEIRA, A.; AMARAL, G. A. A arte de ser beija-flor na tripla jornada de trabalho da mulher. **Saúde e Sociedade**, v. 22, n. 2, p. 403-414, 2013.

WADE, P. Interacciones, relaciones y comparaciones. In: ANDREWS, G.R.; FUENTE, A. (Coords). **Estudos afro-latino-americanos: uma introdução**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, 2018. p. 117-160.

WEBER, M. **Ensaio de sociologia**. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

WOLLSTONECRAFT, M. **A Vindication of the rights of woman**. Disponível em: <<https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/bitstream/handle/1794/785/vindication.pdf?sequence=1>>. Acesso em: jul. 2011.



WOLLSTONECRAFT, M. **Reivindicação dos direitos da mulher**. Trad. de Ivania Pocinho Motta. São Paulo: Boitempo, 2016.