

EDIMARA MARIA FERREIRA

**ESPAÇOS RACIALIZADOS E GENERIFICADOS: VIDA DOMÉSTICA E
ASCENSÃO PROFISSIONAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR
BRASILEIRA**

Tese apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Doctor Scientiae*.

Orientadora: Karla Maria Damiano Teixeira

VIÇOSA – MINAS GERAIS
2024

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade
Federal de Viçosa - Campus Viçosa**

T

F383e
2024
Ferreira, Edimara Maria, 1983-
Espaços racializados e generificados: vida doméstica e
ascensão profissional em uma Instituição de Ensino Superior
brasileira / Edimara Maria Ferreira. – Viçosa, MG, 2024.
1 tese eletrônica (344 f.): il. (algumas color.).

Inclui anexos.

Inclui apêndices.

Orientador: Karla Maria Damiano Teixeira.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Viçosa,
Departamento de Serviço Social, 2024.

Referências bibliográficas: f. 295-317.

DOI: <https://doi.org/10.47328/ufvbbt.2024.704>

Modo de acesso: World Wide Web.

1. Racismo na educação - Viçosa (MG). 2. Discriminação
de sexo contra as mulheres - Viçosa (MG). 3. Discriminação de
sexo na educação. 4. Negros no serviço público - Viçosa (MG).
5. Mulheres no serviço público - Viçosa (MG). 6. Chefia.
I. Teixeira, Karla Maria Damiano, 1972-. II. Universidade
Federal de Viçosa. Departamento de Serviço Social. Programa
de Pós-Graduação em Economia Doméstica. III. Título.

CDD 22. ed. 305.8

EDIMARA MARIA FERREIRA

**ESPAÇOS RACIALIZADOS E GENERIFICADOS: VIDA DOMÉSTICA E
ASCENSÃO PROFISSIONAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR
BRASILEIRA**

Tese apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Doctor Scientiae*.

APROVADA: 13 de maio de 2024.

Assentimento:

Documento assinado digitalmente
 **EDIMARA MARIA FERREIRA**
Data: 15/10/2024 09:13:07-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Edimara Maria Ferreira
Autora

Documento assinado digitalmente
 **KARLA MARIA DAMIANO TEIXEIRA**
Data: 15/10/2024 14:21:10-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Karla Maria Damiano Teixeira
Orientadora

**É preciso florescer onde quer que estejamos! É
preciso enegrecer todos os espaços que
ocupamos! Àquelas e aqueles que florescem e
enegrecem espaços, até então, tidos como lugar
de privilégio branco, singelamente dedico este
trabalho!!!**

Edimara Ferreira

AGRADECIMENTOS

No momento de finalização de qualquer atividade e, ou, trabalho científico, temos que manifestar nossa gratidão àquelas e àqueles que, indireta ou diretamente, contribuíram para esta realização. A opção por citar nomes, embora me arrisque a esquecer de alguns, é importante como singela homenagem aos que estiveram presentes durante todo este caminho ou que foram carinhosamente “agregados” durante o caminho.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, meu porto seguro e bem maior! Que me sustentou em cada passo do caminho e cuidou de cada detalhe durante a realização desta pesquisa, porque “tudo concorre para o bem daqueles que amam a Deus” (Rom 8,28).

À Maria, Mãe Santíssima, por seu colo materno e por sua intercessão. Por cada porta aberta e por todas as graças concedidas, principalmente, durante a etapa da coleta de dados. Quem me acompanhou de perto sabe quantas Ave-Marias eu rezei para conseguir meus dados secundários e para finalizar as entrevistas.

À minha família, gratidão pelos momentos de alegria e descontração, mesmo durante a pandemia, que aliviaram, sobremaneira, esta caminhada.

Ao meu pai Hécio Daniel (*in memoriam*) e, principalmente, à minha mãe, Maria José, mulher negra e guerreira que me ensinou a lutar por meus sonhos e projetos e que, apesar de todas as adversidades da vida, sempre conseguiu dar a volta por cima.

À Universidade Federal de Viçosa (UFV) e ao Departamento de Serviço Social, pela oportunidade de realização do doutorado e pelo apoio e infraestrutura a mim disponibilizados.

À Professora Karla Maria Damiano Teixeira, pela parceria na realização deste estudo e pela orientação, pelas contribuições e pelos incentivos durante esta trajetória.

Às professoras do Programa de Pós-Graduação, pelos ensinamentos e pelas partilhas durante as aulas e pelos comentários e notas de aula que, de forma direta ou indireta, enriqueceram as discussões teóricas desta pesquisa.

Aos membros da banca de defesa de projeto, Professoras Daniela Leandro Rezende e Maria das Dores Saraiva de Loreto, pelos comentários e sugestões teórico-metodológicos que me ajudaram a melhor direcionar os caminhos deste trabalho.

Aos membros da banca de qualificação, Professoras Daniela Leandro Rezende, Janete Regina de Oliveira, Maria Simone Euclides e Tatiane de Oliveira Pinto, pelo aceite para comporem a etapa avaliativa e pelas revisões e apontamentos que contribuíram para o aperfeiçoamento do trabalho final.

Aos membros da banca de defesa da tese, Professoras Daniela Leandro Rezende, Janete Regina de Oliveira, Maria Simone Euclides e Raquel Quirino, pelo aceite para comporem a Comissão de Avaliação, pelas últimas correções e lapidações e pela primorosa contribuição na finalização desta tese.

Aos meus colegas do Departamento de Nutrição e Saúde (DNS), em especial à Sarah Ribeiro, à Maria Teresa Campos e às Florzinhas (Andréia Ribeiro, Eliana de Souza e Maria Sônia Duarte), pelo apoio e incentivo, pelas correções do projeto de pesquisa, instrumentos de coleta de dados, trabalhos e artigos e pelos momentos de descontração e desabafos.

A Aline Fogal, Mariana Filgueiras, Janayna Mota e Alessandra da Silva, verdadeiros anjos que muito me ajudaram durante a etapa de análise dos dados.

À equipe do Projeto de Extensão “Cultura Afro-Brasileira: reafirmando identidades e promovendo o combate ao racismo”, pelo tempo de aprendizado e partilha experienciado com vocês a respeito de uma temática tão cara à sociedade. Sigamos sendo resistência!!!

A cada nova etapa de estudos na UFV, Deus me deu de presente pessoas queridas, às quais agradeço. A graduação me presenteou com a panelinha (Elis, Gi, Li, Mara, Cynthia, Sílvia e Robertta), que, mesmo a distância, sei que continuam sempre torcendo por mim. No mestrado, pude contar com Tatiani, Thaís e Sabrina, que fizeram minha trajetória mais leve e divertida. No doutorado, ganhei a Dayane Medeiros, pessoa maravilhosa e iluminada, que espalha amor por toda parte para onde vai. E ainda pude continuar contando com a Tatiani Gomes, que, assim como no mestrado, foi mais que amiga, foi confidente e conselheira naquelas horas em que os rumos da pesquisa pareciam confusos.

Aos protagonistas desta pesquisa, servidoras e servidores da UFV, negras e negros, que com muita garra e dedicação conseguiram romper o “teto de vidro” do sexismo e, ou, do racismo, ocupando espaços de prestígio e poder dentro da Instituição: obrigada pelo tempo, pelas experiências e partilhas, sem as quais este estudo não teria sido possível.

Aos meus colegas do curso, pelos ensinamentos, pelos cafezinhos no Itaú e pelo aprendizado durante as aulas. Em especial, à Theressa Marques, Luciana Silva, Fabiane Bortone e Celina Valente, com quem tive o privilégio não só de estudar, mas de evoluir enquanto pesquisadora, profissional e mulher, e que, para mim, foram exemplos de otimismo e resiliência.

Sei que, com certeza, me esqueci de alguns nomes nesta singela homenagem e, por isso, de modo geral, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para que este trabalho se

tornasse realidade: sou grata por cada contribuição, dica, palavra de conforto, incentivo e oração.

Este trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

Ainda assim eu me levanto (*Still I Rise*)

Maya Angelou (1948-2014)

Você pode me riscar da História / Com mentiras lançadas ao ar.
Pode me jogar contra o chão de terra, / Mas ainda assim, como poeira, eu vou me levantar.

Minha presença o incomoda? / Por que meu brilho o intimida?
Porque eu caminho como quem possui / Riquezas dignas do grego Midas.
Como a lua e como o sol no céu, / Com a certeza da onda no mar,
Como a esperança emergindo na desgraça, / Assim eu vou me levantar.

Você não queria me ver quebrada? / Cabeça curvada e olhos para o chão?
Ombros caídos como as lágrimas, / Minh'alma enfraquecida pela solidão?

Meu orgulho o ofende? / Tenho certeza que sim
Porque eu rio como quem possui / Ouros escondidos em mim.

Pode me atirar palavras afiadas, / Dilacerar-me com seu olhar,
Você pode me matar em nome do ódio, / Mas ainda assim, como o ar, eu vou me levantar.

Minha sensualidade incomoda? / Será que você se pergunta
Por que eu danço como se tivesse / Um diamante onde as coxas se juntam?

Da favela, da humilhação imposta pela cor / Eu me levanto
De um passado que está enraizado na dor / Eu me levanto
Sou um oceano negro, profundo na fé, / Crescendo e expandindo-se como a maré.

Deixando para trás noites de terror e medo / Eu me levanto
Em um amanhecer que é maravilhosamente claro / Eu me levanto
Trazendo comigo o dom de meus antepassados,
Eu carrego o sonho e a esperança do homem escravizado.
E assim, eu me levanto.
Eu me levanto.
Eu me levanto.

BIOGRAFIA

Nascida em Viçosa, estado de Minas Gerais, no dia 30 de julho de 1983, EDIMARA MARIA FERREIRA é filha caçula de Maria José da Silva e Hércio Daniel Ferreira. Seus irmãos são Edna Maria Ferreira, Edson Barbosa, Edilaine Helena Barbosa Ferreira e Edemira Barbosa Ferreira Lopes.

Cursou o ensino fundamental na Escola Estadual Coronel Antônio da Silva Bernardes (CASB) e o ensino médio na Escola Estadual Doutor Raimundo Alves Torres (ESED RAT).

Em 2004, iniciou o bacharelado em Ciência e Tecnologia de Laticínios na Universidade Federal de Viçosa (UFV), graduando-se em janeiro de 2009.

Em 2012, concluiu o curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Gestão Pública nas Faculdades Integradas de Jacarepaguá (FIJ).

Em 2013, concluiu o curso de Formação Pedagógica em Biologia pela Universidade de Franca (UNIFRAN).

Em março de 2015, ingressou no Programa de Pós-Graduação em Patrimônio Cultural, Paisagens e Cidadania da Universidade Federal de Viçosa (UFV), sob a orientação da Professora Maria Isabel de Jesus Chrysostomo, tornando-se Mestre em 22 de agosto de 2017.

Em 2020, iniciou a licenciatura em Letras/Libras na Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), graduando-se em agosto de 2023.

Em março de 2019, ingressou no Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa (UFV), na linha de pesquisa “Trabalho, Questão Social e Política Social”, submetendo-se à defesa da tese de doutorado em 13 de maio de 2024.

RESUMO

FERREIRA, Edimara Maria, DSc., Universidade Federal de Viçosa, maio de 2024. **Espaços racializados e generificados: vida doméstica e ascensão profissional em uma Instituição de Ensino Superior brasileira.** Orientadora: Karla Maria Damiano Teixeira.

Gênero, raça e classe são elementos estruturais e sistêmicos que atuam em conjunto, condicionando a vivência de mulheres e homens, negros e brancos, no mercado de trabalho, tendo em vista que as estruturas sociais de poder produzem e sustentam desigualdades para determinados grupos, ao mesmo tempo que garantem privilégios para outros. Salienta-se que o serviço público, embora pressuponha critérios neutros e imparciais, também reflete as desigualdades raciais, de gênero e de classe presentes no âmbito profissional, e essas assimetrias se manifestam de modo particular na ocupação de cargos de chefia. Dessa forma, este trabalho teve por objetivo analisar, a partir de uma perspectiva interseccional, as práticas sociais vivenciadas, nos âmbitos doméstico (casa) e profissional (universidade), pelos ocupantes das diferentes carreiras de gestão universitária da Universidade Federal de Viçosa, *Campus Viçosa*, considerando os marcadores sociais de raça, gênero e classe. O estudo possui abordagem quali-quantitativa e se caracteriza como descritivo, cujo método utilizado foi a pesquisa documental complementada pela pesquisa de campo (aplicação de questionário e realização de entrevistas). Os dados secundários disponibilizados pela Instituição foram complementados com aqueles coletados durante o Censo Étnico-Racial da UFV. Os resultados evidenciaram que, considerando gênero e, ou, raça, os Cargos de Direção foram ocupados, majoritariamente, por servidores do sexo masculino sem a informação racial, seguidos de homens brancos, feminino não informado, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras, nessa ordem. Ao passo que, nas Funções Gratificadas, a estrutura de ocupação foi masculino não informado, servidoras sem a informação racial, homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras, seguindo do maior para o menor quantitativo. Em contrapartida, as Funções Comissionadas de Coordenação de Curso apresentaram a hierarquia convencional de gênero e, ou, raça, com os cargos ocupados predominantemente por homens brancos, seguidos por mulheres brancas, servidores sem a informação racial, feminino não informado, homens negros e mulheres negras, nessa ordem. Tais configurações de gênero e, ou, de raça evidenciam marcante assimetria na ocupação dos cargos de gestão acadêmica e administrativa da UFV.

Palavras-chave: Gênero. Raça. Classes hierárquicas. Interseccionalidade. Cargos de chefia. Lugares de poder. Desigualdade.

ABSTRACT

FERREIRA, Edimara Maria, D.Sc., Universidade Federal de Viçosa, May, 2024. **Racialized and gendered spaces: domestic life and professional advancement in a Brazilian Higher Education Institution.** Adviser: Karla Maria Damiano Teixeira.

Gender, race and class are structural and systemic elements that work together, conditioning the experience of women and men, black and white, in the job market, given that social structures of power produce and sustain inequalities for certain groups, at the same time while guaranteeing privileges for others. It should be noted that the public service, although it presupposes neutral and impartial criteria, also reflects the racial, gender and class inequalities present in the professional sphere, and these asymmetries manifest themselves in a particular way in the occupation of management positions. Thus, this work aimed to analyze, from an intersectional perspective, the social practices experienced, in the domestic (home) and professional (university) spheres, by those occupying different university management careers at the Federal University of Viçosa, Campus Viçosa, considering the social markers of race, gender and class. The study has a qualitative-quantitative approach and is characterized as descriptive, the method used was documentary research complemented by field research (questionnaire application and interviews). The secondary data made available by the institution were complemented with those collected during the UFV Ethnic-Racial Census. The results showed that, considering gender and/or race, Management Positions were occupied, mostly, by male employees without racial information, followed by white men, uninformed females, white women, black men and black women, in that order. Whereas, in the Bonus Functions, the occupation structure was uninformed male, female servants without racial information, white men, white women, black men and black women, going from highest to lowest quantity. In contrast, the Commissioned Course Coordination Functions presented the conventional gender and/or race hierarchy, with positions occupied predominantly by white men, followed by white women, civil servants without racial information, uninformed females, black men and black women, in that order. Such configurations of gender and/or race highlight a marked asymmetry in the occupation of academic and administrative management positions at UFV.

Keywords: Gender. Race. Hierarchical classes. Intersectionality. Leadership positions. Power places. Inequality.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

CAPÍTULO I

Quadro 1 – Variáveis do questionário referentes ao perfil socioeconômico, familiar, acadêmico e profissional	45
Quadro 2 – Variáveis do questionário relativas aos papéis familiares e profissionais	47
Quadro 3 – Categorias de análise da entrevista	48

CAPÍTULO III

Quadro 1 – Características dos regimes de desigualdade	87
--	----

CAPÍTULO IV

Figura 1 – Diretores e reitores da ESAV, UREMG e UFV (1927-2023)	110
Figura 2 – Síntese do perfil racial e de gênero dos servidores (técnicos administrativos e docentes) da UFV, <i>Campus Viçosa</i> , de acordo com os setores de lotação (1980-2015)	137
Figura 3 – Síntese do perfil racial e de gênero em cargos de chefia dos órgãos e unidades administrativas da UFV, <i>Campus Viçosa</i> (1964-2021)	163
Gráfico 1 – Distribuição percentual de diretores/as e, ou, reitores/as das universidades federais brasileiras por região do país	101
Gráfico 2 – Percentual de diretores/as e, ou, reitores/as das universidades federais de Minas Gerais	102
Gráfico 3 – Perfil racial e de gênero de servidores técnico-administrativos ativos, por classificação (1980-2015)	116
Gráfico 4 – Perfil racial e de gênero de servidores docentes ativos, por classificação (1980-2015)	126
Gráfico 5 – Perfil racial e de gênero de servidores ativos, por Centro de Ciências (1980-2015)	127
Gráfico 6 – Perfil racial e de gênero de servidores ativos por órgão superior (1980-2015)	132
Gráfico 7 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia na UFV, por nível de classificação (1964-2021)	142

Gráfico 8 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia na UFV, por grupamento de cargos (1964-2021)	144
Gráfico 9 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia na UFV, por Centro de Ciências (1964-2021)	147
Gráfico 10 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia na UFV, por órgão superior (1964-2021)	152
Gráfico 11 – Evolução de servidoras/es ocupantes de Cargos de Direção, por sexo e raça (1990-2021)	157
Gráfico 12 – Evolução de servidoras/es ocupantes de Funções Gratificadas, por sexo e raça (1984- 2021)	158
Gráfico 13 – Evolução de servidoras/es ocupantes de Funções Comissionadas de Coordenação de Curso, por sexo e raça (2008-2021)	159
Quadro 1 – Diretores/reitores da ESAV, UREMG e UFV (1927-2023)	108
Quadro 2 – Relação de postos de chefia classificados como Cargo de Direção (CD) na UFV, <i>Campus Viçosa</i>	110
Quadro 3 – Relação de postos de chefia classificados como Função Gratificada (FG) na UFV, <i>Campus Viçosa</i>	112
Quadro 4 – Relação de postos de chefia classificados como Função Comissionada de Coordenação de Curso (FUC) na UFV, <i>Campus Viçosa</i>	114
Quadro 5 – Remuneração das Funções Comissionadas de Coordenação de Curso	114

CAPÍTULO V

Figura 1 – Percepção dos servidores públicos quanto à reduzida participação das mulheres em cargos de gestão administrativos e acadêmicos	180
Figura 2 – Percepção dos servidores públicos quanto à reduzida participação dos negros em cargos de gestão administrativos e acadêmicos	184
Figura 3 – Atividades relacionadas ao domicílio de servidores públicos, de acordo com quem desempenha	190
Figura 4 – Percepção dos servidores públicos quanto às responsabilidades familiares, à participação feminina no mercado de trabalho e às atividades profissionais	199

CAPÍTULO VI

Figura 1 – Registro dos trabalhadores homenageados que atuaram na recuperação do <i>Campus Viçosa</i> após uma tempestade	236
Figura 2 – Posse da gestão (2015-2019) da administração superior da Universidade Federal de Viçosa	236
Figura 3 – Análise de similitude do <i>corpus</i> textual 2 com o agrupamento por comunidades e halos de similaridade	240
Figura 4 – Árvore de similitude elaborada a partir do <i>corpus</i> textual 2	242
Figura 5 – Representação gráfica da AFC das entrevistas, elaborada a partir do <i>corpus</i> textual 3	250
Figura 6 – Dendrograma da CHD elaborado a partir do <i>corpus</i> textual 3	253
Gráfico 1 – Unidades de ensino frequentadas pelos/as entrevistados/as	206
Gráfico 2 – Conciliação entre trabalho e estudo	210
Gráfico 3 – Interrupções na trajetória acadêmica e, ou, profissional	212
Gráfico 4 – Impacto da ocupação do cargo nas produtividades acadêmica e científica	219
Gráfico 5 – Participação em outros cargos de chefia na Instituição	222
Gráfico 6 – Renúncia a oportunidades de promoção/convite para ocupar cargo de poder	223
Gráfico 7 – Dificuldades e desafios enfrentados na atuação no/s cargo/s de chefia	224
Gráfico 8 – Importância da presença negra e de mulheres em cargos de chefia	231
Gráfico 9 – Vivência de situações de racismo e, ou, machismo no ambiente de trabalho	232

LISTA DE TABELAS

CAPÍTULO I

Tabela 1 – Quantitativo de respondentes ao questionário por gênero, raça e carreira	43
---	----

CAPÍTULO IV

Tabela 1 – Remuneração dos Cargos de Direção das Instituições de Ensino Federais	111
Tabela 2 – Remuneração das Funções Gratificadas das Instituições de Ensino Federais	113
Tabela 3 – Perfil racial e de gênero de servidores técnico-administrativos ativos ocupantes de cargos de Níveis A e B (1980-2015)	118
Tabela 4 – Perfil racial e de gênero de servidores técnico-administrativos ativos ocupantes de cargos de Nível C (1980-2015)	119
Tabela 5 – Perfil racial e de gênero de servidores técnico-administrativos ativos ocupantes de cargos de Nível D (1980-2015)	120
Tabela 6 – Perfil racial e de gênero de servidores técnico-administrativos ativos ocupantes de cargos de Nível E (1980-2015)	122
Tabela 7 – Perfil racial e de gênero de servidores ativos lotados nos Departamentos do CCA (1980-2015)	128
Tabela 8 – Perfil racial e de gênero de servidores ativos lotados nos Departamentos do CCB (1980-2015)	129
Tabela 9 – Perfil racial e de gênero de servidores ativos lotados nos Departamentos do CCE (1980-2015)	130
Tabela 10 – Perfil racial e de gênero de servidores ativos lotados nos Departamentos do CCH (1980-2015)	131
Tabela 11 – Perfil racial e de gênero de servidores ativos lotados nas diretorias, divisões e demais setores da PAD, PCD, PEC, PPO, PRE e RTR (1980-2015)	133
Tabela 12 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia, por grupamento e nível dos cargos (1964-2021)	145
Tabela 13 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia nos Departamentos vinculados ao CCA (1964-2021)	147
Tabela 14 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia nos Departamentos vinculados ao CCB (1964-2021)	148

Tabela 15 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia nos Departamentos vinculados ao CCE (1964-2021)	149
Tabela 16 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia nos Departamentos vinculados ao CCH (1964-2021)	150
Tabela 17 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia nas diretorias, divisões e demais setores vinculados à PAD, PCD, PEC, PPO, PRE e RTR (1964-2021)	153
Tabela 18 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia na UFV, por função desempenhada (1964-2021)	160

CAPÍTULO V

Tabela 1 – Características sociodemográficas e econômicas de servidores públicos	167
Tabela 2 – Estado civil, presença de filhos e arranjo familiar dos servidores públicos de acordo com gênero, raça/cor e classe do cargo de chefia	171
Tabela 3 – Renda pessoal, familiar e escolaridade dos servidores públicos de acordo com gênero, raça/cor e classe do cargo de chefia	174
Tabela 4 – Nível de classificação da função e departamento/setor no qual trabalha	176
Tabela 5 – Cargo de chefia ocupado e seu nível de classificação	178
Tabela 6 – Percepção dos servidores públicos quanto à reduzida participação das mulheres em cargos de gestão administrativos e acadêmicos, de acordo com o gênero	181
Tabela 7 – Percepção dos servidores públicos quanto à reduzida participação dos negros em cargos de gestão administrativos e acadêmicos, de acordo com a raça/cor	185
Tabela 8 – Atividades domésticas desempenhadas, de acordo com o gênero do servidor público	192
Tabela 9 – Atividades domésticas desempenhadas, segundo o gênero e a raça do servidor público	194
Tabela 10 – Atividades domésticas desempenhadas, segundo a classe do cargo de chefia do servidor público	196
Tabela 11 – Percepção dos servidores públicos quanto às responsabilidades familiares, à participação feminina no mercado de trabalho e às atividades profissionais, de acordo com o gênero	200

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADJ	Adjunto
AED	Análise Exploratória de Dados
AFC	Análise Fatorial de Correspondência
AGE	Adicional de Gestão Educacional
AIN	Auditoria Interna
ASO	Associado
ASS	Assistente
AUX	Auxiliar
BBT	Biblioteca Central
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CCA	Centro de Ciências Agrárias
CCB	Centro de Ciências Biológicas e da Saúde
CCE	Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas
CCH	Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes
CD	Cargo de Direção
CEAD	Coordenadoria de Educação Aberta e a Distância
CENTEV	Centro Tecnológico de Desenvolvimento Regional de Viçosa
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
CEPET	Centro de Experimentação, Pesquisa e Extensão do Triângulo Mineiro
CHD	Classificação Hierárquica Descendente
Coluni	Colégio Universitário
COVID-19	Coronavírus Disease – 2019
DAA	Departamento de Agronomia
DAC	Divisão de Assuntos Culturais
DAD	Departamento de Administração
DAE	Divisão de Assistência Estudantil
DAH	Departamento de Artes e Humanidades
DAL	Divisão de Alimentação
DAM	Diretoria de Meio Ambiente
DAU	Departamento de Arquitetura e Urbanismo
DBA	Departamento de Biologia Animal

DBB	Departamento de Bioquímica e Biologia Molecular
DBG	Departamento de Biologia Geral
DBV	Departamento de Biologia Vegetal
DCI	Diretoria de Comunicação Institucional
DCM	Departamento de Comunicação Social
DCS	Departamento de Ciências Sociais
DDE	Departamento de Entomologia
DDP	Divisão de Desenvolvimento de Pessoas
DEA	Departamento de Engenharia Agrícola
DEC	Departamento de Engenharia Civil
DED	Departamento de Economia Doméstica
DEE	Departamento de Economia
DEF	Departamento de Engenharia Florestal
DEL	Departamento de Engenharia Elétrica
DEM	Departamento de Medicina e Enfermagem
DEP	Departamento de Engenharia de Produção
Deps.	Departamentos
DEQ	Departamento de Química
DER	Departamento de Economia Rural
DES	Departamento de Educação Física
DET	Departamento de Estatística
DEV	Divisão de Eventos
DEX	Divisão de Extensão
DFN	Diretoria Financeira
DFP	Departamento de Fitopatologia
DGE	Departamento de Geografia
DGI	Diretoria de Governança Institucional
DGU	Divisão de Gráfica Universitária
DHI	Departamento de História
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DIM	Diretoria de Manutenção de Edificações
DLA	Departamento de Letras

DLO	Diretoria de Logística
DMA	Departamento de Matemática
DMB	Departamento de Microbiologia
DMT	Diretoria de Materiais
DNS	Departamento de Nutrição e Saúde
DPD	Departamento de Direito
DPE	Departamento de Educação
DPF	Departamento de Física
DPI	Departamento de Informática
DPO	Diretoria de Projetos e Obras
DPR	Divisão de Produção
DPS	Departamento de Solos
DRI	Diretoria de Relações Internacionais
DSA	Divisão de Saúde
DSG	Diretoria de Segurança Patrimonial e Comunitária
DSS	Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida
DTA	Departamento de Tecnologia de Alimentos
DTI	Diretoria de Tecnologia da Informação
DVP	Divisão Psicossocial
DVT	Departamento de Medicina Veterinária
DZO	Departamento de Zootecnia
EBH	Escritório de Representação da UFV em Belo Horizonte
EBTT	Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
EBZ	Escritório de Representação em Brasília
EDT	Editora UFV
ESAV	Escola Superior de Agricultura e Veterinária
F	Frequência
Fala.BR	Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação
FC	Função Comissionada
FG	Função Gratificada
FUC	Função Comissionada de Coordenação de Curso
FURG	Fundação Universidade do Rio Grande

GDAF	Gratificação de Atividade pelo Desempenho de Função
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
IFES	Instituições Federais de Ensino Superior
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IRaMuTeQ	<i>Software Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires</i>
LDI	Laboratório de Desenvolvimento Infantil
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
MEC	Ministério da Educação
MG	Minas Gerais
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAD	Pró-Reitoria de Administração
PCD	Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários
PEC	Pró-Reitoria de Extensão e Cultura
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PGP	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amstras de Domicílios
PPG	Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
PPGED	Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica
PPO	Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento
PQ	Produtividade em Pesquisa
PRE	Pró-Reitoria de Ensino
PRJ	Procuradoria Jurídica
RES	Diretoria de Registro Escolar
RTR	Reitoria
SEI	Sistema Eletrônico de Informação
SEPPIR	Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial
SERPRO	Serviço Federal de Processamento de Dados

SIAPÉ	Sistema Integrado de Administração de Pessoal
SIGAC	Sistema de Gestão de Acesso
STATA	<i>Software StataCorp LP, College Station, TX, USA</i>
TAE	Técnicos-Administrativos em Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TI	Tecnologia da Informação
TILS	Tradutor Intérprete de Língua de Sinais
TIT	Titular
UFABC	Universidade Federal do ABC
UFAC	Universidade Federal do Acre
UFAL	Universidade Federal de Alagoas
UFAM	Universidade Federal do Amazonas
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFC	Universidade Federal do Ceará
UFCA	Universidade Federal do Cariri
UFMG	Universidade Federal de Campina Grande
UFCSPA	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre
UFERSA	Universidade Federal Rural do Semiárido
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFF	Universidade Federal Fluminense
UFFS	Universidade Federal da Fronteira Sul
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFGD	Universidade Federal da Grande Dourados
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora
UFLA	Universidade Federal de Lavras
UFMA	Universidade Federal do Maranhão
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFMS	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
UFMT	Universidade Federal de Mato Grosso
UFNT	Universidade Federal do Norte do Tocantins
UFOB	Universidade Federal do Oeste da Bahia
UFOP	Universidade Federal de Ouro Preto

UFOPA	Universidade Federal do Oeste do Pará
UFPA	Universidade Federal do Pará
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFPEL	Universidade Federal de Pelotas
UFPI	Universidade Federal do Piauí
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFRA	Universidade Federal Rural da Amazônia
UFRB	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco
UFRR	Universidade Federal de Roraima
UFRRJ	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
UFS	Universidade Federal de Sergipe
UFSB	Universidade Federal do Sul da Bahia
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UFSCAR	Universidade Federal de São Carlos
UFSJ	Universidade Federal de São João del-Rei
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
UFT	Universidade Federal do Tocantins
UFTM	Universidade Federal do Triângulo Mineiro
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UFV	Universidade Federal de Viçosa
UFVJM	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
UNB	Universidade de Brasília
UNIFAL	Universidade Federal de Alfenas
UNIFAP	Universidade Federal do Amapá
UNIFEI	Universidade Federal de Itajubá
UNIFESP	Universidade Federal de São Paulo
UNIFESSPA	Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará

UNILA	Universidade Federal da Integração Latino-Americana
UNILAB	Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
UNIPAMPA	Universidade Federal do Pampa
UNIR	Universidade Federal de Rondônia
UNIRIO	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
UNIVASF	Universidade Federal do Vale do São Francisco
UREMG	Universidade Rural do Estado de Minas Gerais
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná
WOS	<i>Web of Scienc</i>
χ^2	Teste de correlação ou teste do Qui-quadrado de Pearson

SUMÁRIO

“NOSSOS PASSOS VÊM DE LONGE”: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS	27
Apresentação do problema de pesquisa	30
Justificativa	33
Objetivos	36
Organização da tese	37
CAPÍTULO I	
CAMINHOS DA PESQUISA: ABORDAGENS TEÓRICO-METODOLÓGICAS	39
1.1. Caracterização da pesquisa	39
1.2. Métodos e técnicas de coleta de dados	41
1.3. População e amostra	42
1.4. Bases de dados utilizadas	44
1.5. Variáveis e categorias de análise	45
1.6. Instrumentos de análise de dados	49
1.7. Aspectos éticos da pesquisa	52
CAPÍTULO II	
GÊNERO, FAMÍLIA E TRABALHO: INTERSEÇÕES QUE DEFINEM ESTRATÉGIAS E ESCOLHAS	54
2.1. Relações de gênero e a divisão sexual do trabalho	56
2.2. Gênero e educação: a presença feminina no ambiente acadêmico	60
2.3. Gênero, trabalho e família: estratégias para a conciliação entre trabalho e família	65
CAPÍTULO III	
GÊNERO, RAÇA E CLASSE: RACISMO E DESIGUALDADES SOCIAIS NO MERCADO DE TRABALHO	74
3.1. Raça e racismo institucional	76
3.2. Interseccionalidade e regimes de desigualdade	81
3.3. Teoria da Prática Social	89
3.4. Gênero e raça no serviço público: sub-representação na burocracia federal	92
CAPÍTULO IV	

MARCADORES SOCIAIS DE DIFERENÇA: MAPEAMENTO DO PERFIL DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE EM POSTOS INSTITUCIONAIS DE PODER 98

- 4.1. Divisão racial e sexual do poder: o gênero e a raça do cargo máximo de gestão universitária 100
- 4.2. Matizes da divisão racial e sexual do trabalho em cargos administrativos e acadêmicos da UFV 104
 - 4.2.1. Divisão sexual e racial do trabalho na UFV: perfil racial e de gênero de servidores da Instituição (1980 a 2015) 115
 - 4.2.2. Segregação hierárquica na gestão administrativa e acadêmica da Universidade Federal de Viçosa, *Campus Viçosa* 139

CAPÍTULO V

PAPÉIS FAMILIARES E PROFISSIONAIS: VIVÊNCIA COTIDIANA DE OCUPANTES DE CARGOS DE CHEFIA NA UFV, *CAMPUS VIÇOSA* 166

- 5.1. Perfil socioeconômico e familiar da população pesquisada 167
- 5.2. Relações de gênero e raça nos cargos de gestão administrativos e acadêmicos: a percepção de mulheres e homens que desempenharam funções de chefia na UFV 175
- 5.3. Entrelaces e vieses de gênero e raça na inter-relação entre vida familiar e profissional: o ponto de vista dos gestores administrativos e acadêmicos da UFV 188

CAPÍTULO VI

(ENTRE)VIVÊNCIAS NEGRAS: PRÁTICAS SOCIAIS VIVENCIADAS NO ÂMBITO PROFISSIONAL E DOMÉSTICO 204

- 6.1. Trajetória de negras e negros ocupantes de cargos de chefia na UFV, *Campus Viçosa*: os capitais econômico e cultural em questão 206
- 6.2. Práticas sociais vivenciadas por negras e negros no âmbito dos diferentes cargos das hierarquias acadêmica e administrativa da Instituição 217
 - 6.2.1. Análise de similitude gerada a partir das narrativas sobre a participação e atuação em cargos das hierarquias administrativa e acadêmica da Instituição 238
- 6.3. Gestão trabalho e família: a relação entre as práticas sociais em funcionamento no ambiente doméstico e a ocupação de diferentes cargos administrativos e acadêmicos na Instituição 246

6.3.1. Análise Fatorial de Correspondência (AFC) criada a partir dos relatos sobre as práticas sociais em funcionamento no ambiente doméstico e nos diferentes cargos administrativos e acadêmicos da Instituição	249
6.3.2. Classificação Hierárquica Descendente (CHD) criada a partir dos relatos sobre as práticas sociais em funcionamento no ambiente doméstico e nos diferentes cargos administrativos e acadêmicos da Instituição	251
“O CAMINHO SE FAZ CAMINHANDO”: CONSIDERAÇÕES (NÃO TÃO) FINAIS	286
REFERÊNCIAS	295
APÊNDICES	
APÊNDICE A	318
APÊNDICE B	320
APÊNDICE C	322
APÊNDICE D	329
APÊNDICE E	331
ANEXOS	
ANEXO A	332
ANEXO B	333
ANEXO C	344

“NOSSOS PASSOS VÊM DE LONGE”: ALGUMAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS¹

A nossa escrevivência não pode ser lida como história de ninar os da casa-grande, e sim para incomodá-los em seus sonos injustos.

(Conceição Evaristo)

A epígrafe que abre esta introdução considera o ato de escrever como ferramenta de resistência e denúncia do racismo, das desigualdades sociais e da violência simbólica e real que atinge a população negra. É, na verdade, um escre(viver): uma escrita de si por expressar as vivências do escritor/narrador, mas também uma escrita do outro por falar de experiências que são socialmente compartilhadas (Duarte; Nunes, 2020). Portanto, a escrevivência também é uma forma de propagar as memórias, histórias e tradições desse grupo. Conceição Evaristo (2020) aponta, ainda, como tanto a literatura brasileira quanto a historiografia oficial do país invisibilizaram as mulheres negras e que, inclusive, as produções literárias contribuíram para a estereotipagem desse grupo social. Sendo assim, na visão dessa autora, cabe às mulheres negras fazerem uso de sua escrevivência não só para construir sua autorrepresentação, como também para explicitar suas vivências e experiências compartilhadas e marcadas pela condição de gênero e pela raça.

Por conseguinte, Djamila Ribeiro (2019) aponta que todo discurso deve ser analisado a partir da posição social dos diferentes grupos nas estruturas de poder, posto que os saberes e perspectivas dos grupos hegemônicos e daqueles socialmente marginalizados e silenciados têm pontos de partida diferentes e desiguais. Nas palavras dessa autora, “Uma mulher negra terá experiências distintas de uma mulher branca por conta de sua localização social, vai experienciar gênero de uma outra forma” (Ribeiro, 2019, p. 60). Assim sendo, meu lugar discursivo é o de uma mulher negra, caçula de cinco filhos de uma família negra (quatro mulheres e um homem), filha de uma trabalhadora doméstica e de um armador, moradora de um bairro periférico da cidade de Viçosa, MG, ex-aluna de graduação e mestrado, estudante de doutorado e servidora técnico-administrativa da Universidade Federal de Viçosa (UFV), *Campus Viçosa*, lócus da pesquisa.

Cabe mencionar aqui, ainda, a relação que eu tive com a Instituição supracitada antes de meu ingresso na graduação. Meu pai foi contratado como armador para atuar na UFV em 1987, aposentando-se no ano 2019. Embora seja nativa da cidade e o *campus* universitário seja

¹A opção por utilizar o nome e sobrenome de autores e autoras na primeira vez que sua produção científica foi mencionada em citações indiretas parte da consideração de que o uso somente dos sobrenomes contribui para a invisibilização da produtividade científica feminina. Neste sentido, a forma de citação adotada no trabalho busca propiciar a demarcação de gênero no campo científico, dando visibilidade às contribuições teóricas de mulheres.

um dos poucos lugares com infraestrutura adequada, não era prática corrente dos moradores da periferia de Viçosa frequentarem esse espaço. No meu caso, eu vinha à Instituição uma vez por mês para fazer compras no Supermercado Escola e em algumas ocasiões pontuais para eventos religiosos no antigo Belvedere (atualmente conhecido como Recanto das Cigarras).

Tendo cursado todo o ensino fundamental e médio em escolas públicas, lembro que até a antiga oitava série sequer sabia que existia um Colégio Universitário (Coluni) na UFV. Meus colegas de classe e eu descobrimos o Coluni porque um aluno de uma unidade de ensino particular da cidade foi terminar o restante do ano letivo em nossa escola e ele iria participar do processo seletivo. Com ele, outros estudantes da sala e eu decidimos prestar a seleção, mas não fomos classificados, apenas esse novo aluno conseguiu aprovação.

De modo similar, a possibilidade de cursar a graduação na Instituição foi descoberta no segundo ano do Ensino Médio, e o curso foi escolhido no terceiro ano. Durante uma visita de alunos à escola estadual em que eu estudava para apresentação dos cursos de graduação da UFV, ao ler o panfleto distribuído, decidi pelo curso de Ciência e Tecnologia de Laticínios. Foram dois anos de cursinho – custeado pelo meu pai, pois eu era a única filha que ainda continuava a estudar² – até a sonhada aprovação. Os meus irmãos largaram a escola cedo diante das necessidades econômicas, até porque minhas duas irmãs mais velhas começaram a trabalhar como domésticas antes dos 17 anos de idade.

Portanto, raça e classe sempre foram marcadores sociais de diferença que me atravessaram: eu sempre soube que, por ser uma pessoa preta de periferia, teria experiências e vivências diferenciadas em uma sociedade marcadamente racista e elitista. Por esse motivo, sempre tive o cuidado de atentar para o parâmetro racial nos espaços por onde transitei. Lembro que, em março de 2004, quando ingressei na graduação da UFV, ao caracterizar fenotipicamente os colegas de curso, percebi que eu era a única negra da sala.³ De modo igual, durante as aulas, nos cursos e concursos que fiz sempre buscava reconhecer os meus pares nesses lugares e, se eu não era a única, era uma de duas ou três pessoas.

Apesar disso, o contato com a temática racial enquanto objeto de estudo científico se deu apenas em 2014. Ao participar, como entrevistada, da monografia desenvolvida pelo estudante de Geografia Tuwile Jorge Kin Braga, intitulada “A territorialidade do servidor negro da Universidade Federal de Viçosa”, percebi, estupefata, que minhas inquietações e incômodos

²É importante destacar que eu fui a primeira pessoa da família a conquistar um diploma de graduação, a titulação de mestrado e a cursar o doutorado.

³Não sei dizer se na primeira chamada houve matrícula de algum discente negro que tenha faltado a essa aula inicial ou se os demais negros da turma entraram ao longo das outras chamadas, mas, naquele primeiro dia de aula, eu era a única negra ali.

sobre a sub-representação e, ou, ausência de negros em diferentes lugares sociais poderiam ser foco de uma investigação científica.

Entretanto, o gênero não foi fator tão impactante em minha vivência, apesar de as distinções de gênero estarem presentes em meu núcleo familiar: minha mãe, assim como o meu pai, trabalhava o dia inteiro fora de casa, mas os afazeres domésticos e de cuidado dos filhos competiam única e exclusivamente a ela; tarefas essas que, na impossibilidade de serem realizadas por ela, eram transferidas para minhas irmãs mais velhas. Todas as filhas foram criadas, desde a mais tenra idade, sabendo que deveriam contribuir com as atividades domésticas: aos 12 anos, cada uma já era responsável pela higiene de suas roupas. Mas nada disso se aplicava a meu pai ou ao meu irmão. Não obstante, nunca houve questionamentos ou resistências a respeito dessa desincumbência masculina e da restrita responsabilização feminina por essas atividades, já que, nas práticas cotidianas de outros núcleos familiares de nosso entorno, esse era o papel social tradicionalmente reservado às mulheres.

Assim, no mestrado, embora meu objeto de estudo (a representação do negro na UFV) me permitisse e, inclusive, fazia-se necessário a realização de uma análise interseccional, optei somente pela abordagem racial pelos motivos anteriormente expostos e por desconhecer a interseccionalidade tanto como um conceito sociológico quanto como componente analítico. Desse modo, minha incursão nas discussões e perspectivas de gênero se deu pelo interesse em cursar o doutorado no Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica (PPGED) da UFV, pois a área de concentração do PPGED se aplicava a pesquisas que tratassem das relações familiares e suas interfaces com a sociedade, considerando diferentes marcadores sociais, como gênero, raça e classe. Portanto, seria possível dar continuidade à pesquisa de mestrado com a análise da representatividade negra em cargos de chefia da Instituição, incluindo a variável sexo nesse diagnóstico.

Por meio das leituras para elaboração da proposta investigativa para a seleção, do projeto de pesquisa, das atividades avaliativas das disciplinas, do esboço consubstanciado da tese, dos artigos científicos e, até mesmo, dessa versão final deste trabalho de conclusão de curso, foi que me possibilitaram o primeiro contato e o aprofundamento sobre as relações assimétricas de gênero na sociedade e a forma como essas desigualdades são atravessadas por outros marcadores sociais, em especial a raça. Nesse bojo, despontaram as contribuições do feminismo negro que, desde a década de 1970, vem denunciando a inexistência de discussão interseccional entre gênero e raça nos movimentos feministas universais.

E, assim adentro, a citação que dá nome à primeira parte do título desta introdução e que é utilizada como lema pelo movimento de mulheres negras brasileiras, pois, tanto no Brasil quanto em outros países, historicamente, elas têm atuado para a construção de um feminismo interseccional ao questionar a universalidade da categoria mulher. No cenário internacional, pode-se citar pensadoras negras como Angela Davis, bell hooks, Kimberlé Crenshaw, Patrícia Hill Collins, Audre Lorde, Chimamanda Ngozi Adichie e Grada Kilomba. No âmbito brasileiro, vale mencionar intelectuais negras como Sueli Carneiro, Conceição Evaristo, Carla Akotirene, Cida Bento, Lélia González, Jurema Werneck e Djamila Ribeiro.

Essas mulheres negras mencionadas e muitas outras que não foram citadas têm em comum o fato de terem produzido e ainda proporcionar importantes contribuições para o feminismo negro e para as discussões a respeito das interconexões de gênero, raça e outros marcadores sobre o posicionamento social desse grupo. Entre esses contributos, cabe especificar alguns marcos conceituais concebidos por essas pensadoras, como amefricanidade, lugar de fala, escrevivência, pacto da branquitude, epistemicídio, matriz de dominação e interseccionalidade, os quais buscam problematizar e dar visibilidade à forma como as estruturas sociais de poder produzem e sustentam desigualdades para determinados grupos, ao mesmo tempo que garantem privilégios para outros.

Isso posto, esta pesquisa teve por objetivo realizar uma análise das assimetrias de gênero, raça e classe na gestão administrativa e acadêmica da Universidade Federal de Viçosa, *Campus* Viçosa, a partir da consideração de que gênero, raça e classe são alguns dos elementos significativos para o estudo das assimetrias que marcam o mercado de trabalho brasileiro, em especial os espaços de poder e tomada de decisão.

Apresentação do problema de pesquisa

A segmentação ocupacional por gênero e raça é explicada por alguns fatores. Em relação ao gênero, uma das explicações se pauta no processo de socialização, que atribui papéis sociais a cada sexo e, conseqüentemente, as responsabilidades domésticas às mulheres e, aos homens, a esfera pública, social e financeira (Silva; Brabo, 2016; Sorj, 2004). Nessa mesma perspectiva, Luana Passos e Dyeggo Rocha Guedes (2018) contestam as alegações de que a baixa representatividade feminina no mercado de trabalho e em cargos gerenciais decorrem da escolha intencional das mulheres. De acordo com esses autores, tais discursos passam a falsa ideia de que existem opções, tendo em vista que a imposição social à mulher do cuidado para com a família reduz suas possibilidades de escolha entre o espaço público e o privado.

Em relação à raça, Sônia Beatriz dos Santos (2015) destaca que a dominação patriarcal imposta às mulheres brancas não foi realidade para as negras que, desde o período escravocrata, desempenham, de modo intenso, funções laborais, seja como amas de leite, domésticas, nas plantações ou em outras atividades, sendo percebidas poucas modificações em sua condição com a abolição da escravidão. Sublinha-se que os efeitos desse passado escravista podem ser observados nas assimetrias raciais que caracterizam o mercado de trabalho brasileiro e, consequentemente, os espaços de tomada de decisão.

Dessa forma, Rachel Gouveia Passos e Cláudia Mazzei Souza (2018) salientam a existência de assimetrias entre as próprias mulheres, motivo pelo qual não se pode considerar gênero como categoria homogênea. Para além das assimetrias intergênero, existem desigualdades intragêneros que condicionam, estruturam e hierarquizam as vivências sociais de diversas formas para diferentes mulheres (Passos; Souza, 2018). A esse respeito, Flávia Biroli e Luis Felipe Miguel (2015) apontam a impossibilidade de adequada análise das desigualdades sociais vigentes na sociedade, considerando apenas uma variável isoladamente, posto que diferentes fatores sociais, como gênero, raça e classe, se entrelaçam nas configurações do mundo social.

Portanto, no que tange à participação no mercado de trabalho e em postos de comando, as mulheres negras apresentam a desvantagem de gênero e de raça, as quais se sobrepõem e resultam em diferentes desigualdades no mundo social. Para José Alcides Figueiredo Santos (2009), sobre o indivíduo pertencente a mais de uma hierarquia social de subordinação incidem os efeitos negativos de tal pertencimento. Salienta-se que a articulação entre gênero e raça apresenta repercussão distinta no mercado de trabalho. Enquanto o gênero possui maior influência sobre o índice de participação, desemprego e grau de ocupação (ingresso e permanência); a raça incide de modo mais acentuado sobre as condições de trabalho (informalidade, precarização e proteção social), como apontam Lilian Arruda Marques e Solange Sanches (2010). Sendo assim, para essas autoras, devido à intersecção de gênero e raça, as mulheres negras apresentam indicadores de maior vulnerabilidade social.

Em sua análise da interdependência entre gênero e raça como marcadores que organizam e condicionam a vida sociocultural, Nilma Lino Gomes (2019) sublinha que tal correlação continua a demarcar as hierarquias de poder, caracterizadas predominantemente pela presença de homens brancos. É importante considerar, ainda, a influência da categoria “classe” sobre a ocupação de tais espaços de tomada de decisão, sendo esses majoritariamente ocupados por homens brancos de classe média alta.

Ainda com relação à assimetria de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro, estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2017) demonstra que o trabalho doméstico permanece como a principal ocupação feminina, seguido pelo serviço público e pelo trabalho de carteira assinada, com o percentual de ocupação em empregos domésticos de 10% de mulheres brancas e 18% de mulheres negras. Entretanto, como apontado por Ana Paula Sampaio Volpe e Tatiana Silva (2016), há que se considerar o recorte racial, pois, se de um lado as mulheres negras estão sobrerrepresentadas nos empregos domésticos, de outro as mulheres brancas estão majoritariamente presentes no funcionalismo público ou militar (Volpe; Silva, 2016).

Quando se analisa o serviço público federal, Márcia Lima, Flávia Rios e Danilo França (2013) salientam que, em geral, as mulheres estão bem representadas, inclusive superando em alguns casos o quantitativo de homens, haja vista que para ingresso nessas categorias de trabalho se exige a realização de concursos públicos, os quais utilizam critérios impessoais e meritocráticos. Todavia, conforme apontam Volpe e Silva (2016), no funcionalismo público federal que, em geral, apresenta melhores rendimentos, observa-se uma desigualdade racial. Vale apontar que, em 2020, apenas 7% das mulheres negras se encontravam nesse nível (Silva; Lopez, 2021).

Além disso, a análise da participação de mulheres em posições de comando na administração pública torna evidente a sub-representação feminina nesses espaços, uma vez que, apesar de o ingresso no serviço público ocorrer por meio de concurso – o que garante, em tese, igualdade de acesso –, a ocupação de cargos comissionados ou de confiança geralmente ocorre por indicação. Portanto, considerando que, como aponta Andreia Barreto (2014), “[...] gênero e raça constituem marcadores sociais de diferença, cuja articulação resulta em exclusão e influencia a posição social de mulheres e homens no âmbito da sociedade brasileira” (Barreto, 2014, p. 09), são necessários estudos que busquem interseccionar esses dois parâmetros.

A construção do imaginário social a partir do sexismo e do racismo engendra lugares sociais diferenciados e subalternizados para as mulheres negras, cujas hierarquizações das diferenças raciais e de gênero configuram os espaços sociais. Sendo assim, para as mulheres negras, além da subordinação de gênero, o atravessamento da raça situa esse grupo nas piores posições na estrutura social, ou seja, a dimensão racial é fator importante na explicação das configurações do racismo que impedem e, ou, dificultam o acesso a determinadas instâncias. Salienta-se que a naturalização das mulheres negras em setores de subserviência e subalternidade, como domésticas, cuidadoras infantis e de idosos, entre outros, está relacionada

a estereótipos de inferioridade, historicamente vinculados a esse grupo e construído no período escravocrata. Entretanto, é essa mesma condição de gênero e raça que faz esses sujeitos vivenciarem, cotidianamente, a experiência do não lugar ao ocupar diferentes espaços de influência e poder, como cargos eletivos e postos de liderança.

Do ponto de vista dos cargos de poder, Daniela Verzola Vaz (2013) e Harrison Bachion Ceribeli, Guilherme Barcellos de Souza Rocha e Mariana Rosendo Pereira (2017) salientam que a sub-representação feminina nesses espaços não deve ser entendida somente como resultado de práticas discriminatórias que impedem a ascensão profissional da mulher. As dimensões pessoal e familiar, com a consequente responsabilização da mulher pela função de cuidado e trabalho doméstico incidem na conciliação entre vida profissional e familiar e influenciam o aceite de um posto de chefia. Vaz (2013) acrescenta ainda que outro fator a ser considerado é a socialização da mulher correlacionada aos tradicionais papéis sociais, atuando como normatizadora de comportamentos e condicionando-a a ser menos competitiva e a priorizar o âmbito reprodutivo (família e casa).

Ante tal cenário, entender os fatores envolvidos na ocupação dos cargos de tomada de decisão torna-se imprescindível para a identificação das dificuldades e barreiras enfrentadas pelos grupos socialmente discriminados, em especial as mulheres negras, para conseguirem ascensão profissional, bem como para a construção de relações de trabalho equânimes. À vista disso, este estudo objetivou analisar as desigualdades de gênero, raça e classe na ocupação de cargos de gestão, administrativos e acadêmicos da UFV, *Campus Viçosa*, e suas inter-relações com a esfera doméstica.

Justificativa

As desigualdades raciais perpassam todas as estruturas sociais e persistem no decorrer do tempo, ou seja, apresentam caráter estrutural e sistêmico. Contudo, a raça não atua isoladamente na criação e reconfiguração dessas assimetrias, pois outros marcadores de diferenças se combinam e produzem diferentes tipos de hierarquias sociais. Dessa forma, gênero, raça e classe são elementos estruturais e sistêmicos que atuam em conjunto, condicionando a vivência de mulheres e homens, negros e brancos, no mercado de trabalho.

Diante disso, nos últimos anos houve crescente interesse em estudos sobre a inserção de mulheres e negros no mundo do trabalho, inclusive a partir de uma abordagem interseccional, seja no mercado de trabalho (Meireles; Silva, 2019; Silveira; Siqueira, 2021), em cargos eletivos (Silva, 2015; Silva; Alves; Fernandes, 2019) e no campo acadêmico (Queiroz; Santos,

2016; Teca, 2020). Entretanto, ainda são escassas as pesquisas científicas que buscam analisar a intersecção entre gênero e raça em cargos de chefia e tomada de decisão do serviço público. A esse respeito, Jordão Horta Nunes e Neville Julio de Vilasboas e Santos (2019) destacam a escassez de estudos que analisam, internamente, as desigualdades raciais e de gênero no topo da hierarquia, em ocupações ou em carreiras específicas.

Além disso, uma consulta realizada na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD/IBICT) e no Banco de Teses e Dissertações da Capes, contemplando o período de 2013 a 2021, retornou apenas duas dissertações⁴ que analisaram a atuação de mulheres negras em postos de gestão municipais e nenhuma pesquisa relacionada à ocupação de postos de chefia, por mulheres negras, em Instituições Federais de Ensino Superior (IFES). Salienta-se que o serviço público, embora pressuponha critérios neutros e imparciais, também reflete as desigualdades raciais e de gênero presentes no mercado de trabalho, em que essas assimetrias se manifestam de modo particular na ocupação de cargos de chefia.

Diante dessa lacuna e considerando que grande parte dos estudos priorizam as assimetrias intergêneros, este estudo buscou analisar as desigualdades raciais e de classe inter e intragênero, a partir da compreensão de que a ocupação de espaços de poder e tomada de decisão constitui grande desafio para determinados grupos sociais, principalmente para a mulher negra, pois, além de romper com os estereótipos raciais e de gênero ainda presentes em espaços institucionais, sofrem também os efeitos da tradicional divisão racial e sexual do trabalho que impactam, de modo diferenciado, suas vivências profissionais. Portanto, o interesse pela temática parte do entendimento de que gênero, raça e classe constituem condicionantes para a ocupação de cargos de poder na hierarquia institucional da administração pública federal, uma vez que a associação desses marcadores estabelece instrumentos reprodutores de desigualdades sociais, sendo válidos e necessários estudos que avaliem a interseccionalidade entre essas variáveis na ocupação de tais espaços.

Cabe salientar que, nos estudos sociológicos, o conceito de classe abarca diferentes acepções. De acordo com Rogerio Tineu (2017), a ideia de classe na teoria marxista fundamenta-se na divisão social do trabalho e na posse dos meios de produção, com a classe dominante constituída pelos detentores dos meios produtivos e do poder econômico e político e a dominada composta por aqueles que dispõem apenas de sua força de trabalho. Na proposição

⁴Trata-se da pesquisa de Maria do Perpetuo Socorro Lima de Sousa (2015), intitulada “A presença de mulheres negras em cargos hierarquizados da Secretaria Municipal de Educação de Manaus: racismo e impasse na sua pertença e autodeclaração”; e de Suélem Cabral Caetano Araújo (2018), com o título “Mulheres negras em cargos de gestão na Prefeitura de Belo Horizonte: trajetória educacional e profissional”.

weberiana, assim como a marxista, o posicionamento social do indivíduo também é definido pelo fator econômico que considera, além de renda e posse de propriedades, a atuação nos mercados de trabalho e de produto, que Weber (1999) define como “situação de classe”, ou seja, abarcar outros elementos de estratificação. Sendo assim, segundo esse mesmo autor, a situação de classe envolve condições de vida externas, oportunidades pessoais e experiências individuais. Em contrapartida, segundo Tineu (2017), a perspectiva bourdieusiana advoga que a estruturação da sociedade em classes (burguesia, classe média e classe trabalhadora) envolve os diferentes capitais e não só o econômico, mas também suas inter-relações com o social, cultural e simbólico, o que, em conjunto com comportamentos, valores, estilo de vida, gostos, *habitus*, determina o posicionamento dos indivíduos na estrutura social, colaborando para a formação de grupos entre aqueles com quem possuem relação de proximidade.

Posto isso e considerando que a distribuição assimétrica de diferentes fatores para além do econômico, como poder, prestígio e privilégios, estrutura os sistemas de hierarquias que compõem a ordem social, neste estudo se adotou a concepção de classe de Joan Acker (2006, 2009), que observa que as organizações refletem o ordenamento dos grupos sociais presentes na sociedade, ou seja, o posicionamento hierárquico no ambiente corporativo está correlacionado com os processos de classes sociais. Para essa autora, as organizações produzem assimetrias de classe à medida que remunerações e cargos são gerados e distribuídos assimetricamente; logo, sua concepção de classe se aproxima do conceito weberiano. Portanto, existem processos de classe no âmbito organizacional, e essa estruturação está relacionada tanto com a renda quanto com a posição hierárquica, pois melhores cargos pressupõem maiores gratificações. Sendo assim, a perspectiva de classe adotada no trabalho se relaciona tanto à ótica socioeconômica (gratificações recebidas) quanto às hierarquias de classe, ou seja, a partir da hierarquização (grupamento e nível dos cargos) dos postos de poder e tomada de decisão da Instituição pesquisada.

É oportuno destacar, ainda como citado anteriormente, que este estudo surgiu como desdobramento da pesquisa de mestrado, em que se buscou levantar o percentual de negros (estudantes e servidores) no *campus* administrativo da UFV, segundo os cargos e cursos ocupados e quais eram as marcas simbólicas e iconográficas desse grupo social na Instituição. Sendo assim, uma das hipóteses elencadas foi a baixa representação de servidores negros nos cargos comissionados e de chefia da Universidade Federal de Viçosa, porém tal análise foi inviável, haja vista a ausência de informações raciais nos cadastros funcionais dos servidores da UFV. Assim sendo, foi realizado o levantamento do perfil racial dos servidores da Instituição

e o estudo sobre a representatividade negra nas Funções Gratificadas e nos Cargos de Direção da UFV ficou como sugestão de pesquisa para esta tese, com a proposta de relacionar perfil racial e de gênero na ocupação dessas funções.

Sublinha-se, ainda, que o desenvolvimento deste estudo possui relevância social e política, uma vez que entender as dinâmicas envolvidas na participação em espaços de poder/tomada de decisão pode favorecer a criação de mecanismos para a resolução de conflitos e, inclusive, possibilitar a formulação de políticas públicas que concorram para que haja maior equidade racial e de gênero na ocupação de tais cargos. Diante disso, buscou-se, além de descrever o perfil racial, de gênero e de classe de tais postos, analisar quais os fatores envolvidos na aceitação ou não de um cargo de chefia e quais as práticas sociais adotadas na ocupação desses espaços e sua incidência sobre a vida familiar.

Logo, o principal questionamento a que o estudo pretendeu responder foi se existia relação entre gênero e raça na ocupação de cargos na gestão administrativa e acadêmica da UFV. Assim, a partir dessa pergunta, foram formuladas outras questões que nortearam esta pesquisa, a saber:

- A vida pessoal, familiar e social teve influência sobre a trajetória acadêmica e profissional dos servidores ocupantes desses postos?
- Quais os determinantes e condicionantes envolvidos no desejo ou na aceitação de um cargo administrativo na instituição?
- Considerando gênero, raça e classe, quais as práticas sociais experienciadas pelos ocupantes de postos de comando na hierarquia administrativa e acadêmica da UFV?
- Quais as repercussões desses cargos sobre as práticas sociais vivenciadas no âmbito doméstico?

Objetivos

O objetivo geral deste estudo foi analisar, por meio de abordagem interseccional, as práticas sociais vivenciadas pelos ocupantes de cargos na gestão administrativa e acadêmica de uma instituição de ensino superior brasileira, em termos dos marcadores gênero, raça e classe, considerando a participação no âmbito profissional e na vida doméstica.

Em termos específicos, a fim de alcançar o objetivo geral, buscou-se:

- Caracterizar, historicamente, a ocupação dos cargos de gestão administrativos e acadêmicos, segundo gênero, raça e classe.

- Examinar a influência da vida pessoal, familiar e social na trajetória acadêmica e profissional dos servidores ocupantes de cargos na hierarquia acadêmica e administrativa da Instituição, na perspectiva de gênero, raça e classe.
- Analisar as práticas sociais vivenciadas por negras e negros ocupantes de diferentes cargos administrativos, considerando o funcionamento e formas de participação na hierarquia acadêmica e administrativa.
- Verificar as repercussões na vida pessoal, familiar e social da ocupação de diferentes cargos administrativos por servidoras(es) negras e negros, comparando as práticas sociais em funcionamento no ambiente doméstico.

Organização da tese

Além da introdução e das considerações finais, o conteúdo e informações da tese foram organizados em seis capítulos. A introdução apresenta o lugar de fala da pesquisadora, o problema de pesquisa e sua contextualização quanto à relevância e à justificativa, além dos objetivos geral e específicos que orientaram este estudo.

No primeiro capítulo, cujo título é **Caminhos da pesquisa: abordagens teórico-metodológicas**, foram descritas as escolhas metodológicas adotadas na realização do estudo e de que forma elas contribuíram para que os objetivos propostos fossem alcançados, bem como a apresentação dos bancos de dados utilizados, das técnicas de coleta e de análises de dados empregadas e as variáveis e categorias de análise.

O segundo capítulo, intitulado **Gênero, família e trabalho: interseções que definem estratégias e escolhas**, foi dividido em três seções que apresentam algumas análises iniciais a respeito das relações de gênero e da divisão sexual do trabalho e seus impactos na inserção e atuação feminina no ambiente acadêmico e no mercado de trabalho, bem como nas estratégias de gestão trabalho-família.

O terceiro capítulo, com o título de **Gênero, raça e classe: racismo e desigualdades sociais no mercado de trabalho**, organizado em quatro seções, contemplou a discussão acerca do conceito de raça e racismo institucional, interseccionalidade e regimes de desigualdade, Teoria da Prática Social e as marcas das assimetrias raciais e de gênero presentes no mercado de trabalho.

O quarto capítulo, cujo título é **Marcadores sociais de diferença: mapeamento do perfil de gênero, raça e classe em postos institucionais de poder**, foi dividido em duas seções. Na primeira seção, discutiu-se o recorte interseccional de gênero e raça no cargo máximo de

gestão das universidades federais, enquanto na segunda seção foi apresentado o perfil racial e de gênero dos servidores ativos da Instituição entre os anos de 1980 e 2015, bem como a distribuição dos cargos de gestão universitária por gênero, raça e classe entre 1964 e 2021.

No quinto capítulo, intitulado **Papéis familiares e profissionais: vivência cotidiana de ocupantes de cargos de chefia na UFV, Campus Viçosa**, a partir das respostas do questionário on-line, foram analisados o perfil socioeconômico e familiar dos/as servidores/as (brancos e negros) que atuaram em funções de confiança na Instituição, além de dados quanto à percepção desses participantes sobre as relações raciais e de gênero nos cargos institucionais e a distribuição do trabalho doméstico e de cuidado no âmbito familiar.

O sexto capítulo, com o título **(Entre)vivências negras: práticas sociais vivenciadas no âmbito profissional e doméstico**, com base na Teoria da Prática Social e dos conceitos de divisão sexual do trabalho, racismo institucional e regimes de desigualdade, foram analisadas as trajetórias profissional e acadêmica de negras e negros ocupantes de postos de poder na UFV, bem como as práticas sociais vivenciadas no âmbito profissional e doméstico e sua incidência na gestão entre trabalho e família.

E, por fim, foram apresentadas as considerações finais, compostas pelas conclusões e contribuições deste trabalho, bem como pelas limitações encontradas no decurso do estudo e pelo desdobramento da temática em propostas para futuras pesquisas.

CAPÍTULO I

CAMINHOS DA PESQUISA: ABORDAGENS TEÓRICO-METODOLÓGICAS

A vida é igual um livro. Só depois de ter lido é que sabemos o que encerra. [...] A minha, até aqui, tem sido preta. Preta é a minha pele. Preto é o lugar onde eu moro.
(Carolina de Jesus)

Este capítulo apresenta o percurso metodológico adotado na realização do estudo e de que forma ele contribuiu para responder às questões norteadoras e para que os objetivos estabelecidos fossem alcançados. Nesse sentido, foram apresentadas as escolhas metodológicas da pesquisadora, quanto à caracterização da pesquisa, operacionalização das variáveis, amostragem, técnicas de coleta e análise de dados utilizadas, bem como as justificativas teóricas para tais escolhas.

Para compreensão das abordagens teórico-metodológicas empregadas, cabe retomar o objetivo principal do estudo, que consistiu na análise da vivência de homens e mulheres negros na hierarquia acadêmica e administrativa de uma Instituição de Ensino Superior (IES), sob uma abordagem de gênero, raça e classe. Para tanto, buscou-se levantar o perfil racial e de gênero dos servidores ocupantes de postos de chefia no *Campus* Administrativo da Universidade Federal de Viçosa, suas trajetórias profissional e acadêmica, bem como as práticas sociais vivenciadas nos âmbitos profissional e doméstico e sua incidência sobre a gestão entre trabalho e família. Conforme consta no Anexo A, a realização da pesquisa foi autorizada pela Instituição pesquisada, que se comprometeu a colaborar com o fornecimento das informações necessárias para o estudo.

1.1. Caracterização da pesquisa

A pesquisa social é um processo sistemático que visa à aquisição de novos conhecimentos sobre o mundo social, por meio de métodos e procedimentos científicos (Gil, 2008). Dessa forma, a partir da taxonomia proposta por esse autor, foi elaborada a caracterização da pesquisa, objeto deste tópico, classificando-a quanto à abordagem, aos objetivos e ao delineamento do estudo.

No que tange à abordagem da pesquisa, ela se caracterizou como estudo com enfoques qualitativo e quantitativo. A pesquisa quantitativa, a partir de análises estatísticas, utiliza-se de elementos quantificáveis, a exemplo de índices, números e indicadores, ao passo que a análise qualitativa abarca os valores, sentimentos, crenças, práticas sociais e costumes cotidianos (Veroneze, 2020). Segundo esse autor, os estudos com abordagem qualitativa enfatizam as

percepções dos participantes da pesquisa, por meio de uma relação dialógica entre o pesquisador, o sujeito e o objeto de estudo.

Ainda em relação aos métodos qualitativo e quantitativo, Sílvia R. Santos (1999) destaca que é a natureza do tema pesquisado que irá indicar qual a abordagem a ser utilizada. Em contrapartida, Maria Cecília de Souza Minayo e Odécio Sanches (1993) salientam que existem situações em que a utilização de uma ou outra abordagem não é suficiente para contemplar toda a realidade observada e, nesses casos, pode-se, e deve-se, utilizá-las como complementares, desde que em conformidade com o plano de investigação.

Assim, optou-se pela abordagem quali-quantitativa, a fim de proporcionar maior compreensão da expressão dos regimes de desigualdade no âmbito institucional, contribuindo para a qualidade e desenvolvimento do estudo, através do levantamento do perfil racial e de gênero dos ocupantes de postos de poder e da análise das práticas cotidianas de negras e negros que ocupam, ou ocuparam, essas posições, uma vez que a adoção de uma única abordagem não proporcionaria a análise completa desses fenômenos sociais.

No que se refere aos objetivos, este estudo se classificou como descritivo, tendo em vista que buscou caracterizar e analisar a composição racial e de gênero dos ocupantes de cargos de chefia na Instituição pesquisada, bem como refletir sobre as perspectivas de negros e negras ocupantes de cargos de gestão administrativa e acadêmica nessa Instituição. Sublinha-se que, de acordo com Antonio Carlos Gil (2008), os estudos descritivos visam descrever as características de determinado fenômeno/população ou estabelecer associações entre variáveis e investigar as crenças, opiniões e atitudes de determinado grupo.

Por fim, de acordo Gil (2008), é a partir dos procedimentos adotados para a coleta de dados que se identifica o delineamento de uma investigação científica, que pode ser de dois tipos: aqueles que utilizam fontes materiais (pesquisa documental e pesquisa bibliográfica) e os que fazem uso de informações fornecidas por pessoas (estudo de caso, pesquisa *ex-post facto*, levantamento e pesquisa experimental). Assim, esta pesquisa se configurou como estudo de caso longitudinal, complementada pela pesquisa documental.

Salienta-se que o estudo de caso “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento [...]” (Gil, 2008, p. 54). A pesquisa documental, por sua parte, é um tipo de pesquisa descritiva que visa descrever usos e costumes, tendências, diferenças, entre outras características, por meio da análise de documentos, possibilitando o estudo de fatos atuais ou a pesquisa histórica de acontecimentos passados (Cervo; Bervian; Silva, 2007). Sendo assim, esse tipo de delineamento se utiliza de

materiais que ainda não receberam nenhum tratamento analítico ou a partir dos quais se podem elaborar novas análises de acordo com o objeto de estudo (Gil, 2008). Cabe destacar que a definição de documento ou fonte envolve uma pluralidade de materiais, isto é, todo suporte que guarda informações do passado, a exemplo de textos escritos, imagens, vídeos, objetos, entre outros (Cellard, 2008).

Dessa forma, este trabalho utilizou-se da pesquisa documental e do estudo de caso, a fim de delinear, a partir dos dados secundários disponibilizados pela UFV, o perfil racial e de gênero dos ocupantes de Cargos de Direção (CD), Funções Comissionadas de Coordenação de Curso (FUC) e Funções Gratificadas (FG) na referida Universidade. Também, analisaram-se os papéis familiares e profissionais dos/as ocupantes desses postos de poder e seus impactos na vivência cotidiana a partir de uma abordagem interseccional.

1.2. Métodos e técnicas de coleta de dados

O estudo foi realizado em três etapas: na primeira, realizou-se a pesquisa documental; na segunda, ocorreu a aplicação do questionário fundamentado em um roteiro estruturado; e, na terceira, foi realizada a entrevista fundamentada em um roteiro semiestruturado, como ferramentas de coleta de dados. Convém apontar que a entrevista é um tipo de interação social em que o pesquisador obtém, do entrevistado, informações a respeito do assunto pesquisado (Gil, 2008). Já o questionário, segundo esse autor, é um método de investigação composto por perguntas a serem aplicadas às pessoas a fim de obter dados sobre comportamentos, valores, conhecimentos, entre outros.

Na pesquisa documental foram utilizados os registros de admissão das/os servidoras/es da Instituição, a fim de determinar o número de cargos gratificados de coordenação, chefia, direção e assessoramento, bem como delinear a trajetória de ocupação desses cargos e correlacionar gênero, raça e classe na gestão administrativa e acadêmica da Instituição, de 1964 a 2021, a partir das informações disponibilizadas pelo setor de gestão de pessoas em 12 de agosto de 2021. É oportuno salientar que, para a classificação racial, foram utilizadas as categorias de cor/raça do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O questionário (Apêndice C), composto por 39 questões (10 abertas e 29 fechadas), foi elaborado utilizando o *Google Forms* e disponibilizado em formato on-line, via e-mail institucional, entre dezembro de 2021 e dezembro de 2022. Teve por objetivo determinar os perfis socioeconômico, familiar, acadêmico e profissional e os papéis familiares e profissionais da população estudada.

A entrevista (Apêndice D), contendo 18 perguntas e realizada entre agosto de 2022 e janeiro de 2023 em formato presencial ou on-line, a critério do/a participante, objetivou levantar a trajetória acadêmica e profissional e os papéis sociais desempenhados pelos participantes nos âmbitos familiar, social e pessoal. Os dados recolhidos, na linguagem própria dos entrevistados, permitiram a análise e a interpretação de conceitos, sentimentos e significados concebidos a respeito do assunto pesquisado.

1.3. População e amostra

A pesquisa contou com os servidores da Instituição como unidade de análise e os espaços de tomada de decisão enquanto objetos de estudo. Nesse sentido, a população foi constituída pelos servidores (técnicos administrativos e docentes) ocupantes de Cargos de Direção, Funções Comissionadas e Gratificadas da Instituição pesquisada, no período de 1964 a 2021.

Para seleção da amostra, primeiro foi realizado um levantamento preliminar no cadastro pessoal dos servidores, sob a guarda da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Instituição pesquisada, a fim de definir os atores da pesquisa. Nesse sentido, a população-alvo do estudo foram os 2.420 servidores negros e não negros que ocuparam cargos administrativos e acadêmicos entre os anos de 1964 e 2021, cuja listagem e tamanho foram obtidos no setor de gestão de pessoas.

Tendo em vista o contexto pandêmico vivenciado entre os anos 2020 e 2021, optou-se pela aplicação do questionário em formato on-line. Dessa forma, a partir da listagem inicial, foi realizada uma pesquisa no site da Instituição, a fim de levantar o e-mail institucional dos servidores que ocuparam cargos de chefia e direção na UFV e que ainda permaneciam com vínculo ativo. Constatou-se, inicialmente, 1.011 técnicos administrativos e, ou, docentes ocupantes de função de confiança com vínculo ativo, para os quais foi enviado o link para acesso ao questionário on-line. O link, inicialmente, foi enviado quinzenalmente e, depois, mensalmente, possibilitando a obtenção de 298 respostas⁵, conforme apresentado na Tabela 1.

⁵O questionário on-line retornou 301 respostas. Entretanto, foram excluídas as informações de três respondentes: um que não concordou com o termo da pesquisa; uma docente que, embora tenha respondido ao questionário, não ocupou cargo de chefia na Instituição; e um autodeclarado indígena.

Tabela 1 – Quantitativo de respondentes ao questionário por gênero, raça e carreira

Categoria	Sexo	Raça/Cor		TOTAL	
		Branca	Negra		
Docente	Feminino	60	11	71	152
	Masculino	62	19	81	
TAE ⁶	Feminino	61	32	93	146
	Masculino	29	24	53	
TOTAL		212	86	298	

Fonte: Dados da pesquisa, 2023. Elaboração da autora.

Após o levantamento do quantitativo de servidores ativos ocupantes de postos de confiança no *campus* analisado, entre os participantes do questionário on-line foi realizada uma amostragem não probabilística por conveniência, a partir de critérios de acessibilidade, para a definição de quais servidores (técnicos administrativos e docentes) autodeclarados negros seriam convidados para participar da entrevista. Dessa forma, foram enviados convites, via e-mail institucional, para esses servidores que responderam ao questionário on-line. Do total de 30 docentes negros, 13 aceitaram participar da próxima etapa da pesquisa, sendo sete mulheres e seis homens. Ao passo que, entre os 55 técnicos administrativos negros, 12 aceitaram participar das entrevistas, sendo seis mulheres e seis homens. Vale apontar que um servidor técnico-administrativo foi incluído na última fase do estudo após a intermediação de um dos entrevistados, totalizando 13 técnicos administrativos participantes das entrevistas. Dessa forma, foram entrevistados 26 servidores.

Cabe destacar que, a fim de garantir a anonimidade dos/as entrevistados/as, optou-se pela utilização de codinomes africanos para a identificação de cada participante, conforme apresentado no Apêndice E, visando à valorização da cultura e da ancestralidade negra e como um ato de negação ao apagamento de suas origens étnicas e territoriais ocasionado pelo processo de escravização.⁷ Sublinha-se, ainda, que, das 26 entrevistas, 14 foram realizadas em formato presencial e 12 em formato on-line pela plataforma *Google Meet*, com tempo de

⁶TAE é a sigla que designa o grupamento de servidores técnico-administrativos em Educação.

⁷Essa questão do apagamento da história dos negros foi pontuada pelo entrevistado Malik, que, durante sua passagem por dado estado brasileiro, foi questionado sobre sua origem familiar. Nas palavras de Malik: “[...] eu não tenho como falar a história da minha família porque não veio ninguém aqui, meus antepassados, eles foram forçados a vir para cá, é diferente. Eles não vieram para cá vindo da Europa, não. Eles entraram no navio negreiro e foram escravizados. [...] Eu não tenho essa história para contar. Não sei se você tem essa história para contar. Seu avô, bisavô, veio de onde? Aí ele criou, chegou em São Paulo, fez isso, fez aquilo. Não, eu não tenho essa história para contar, não tenho. Cadê minha origem? Eu não sei. E a culpa é minha?” (Malik, docente, 2022).

duração entre 21 minutos e duas horas, perfazendo em torno de 30 horas de narrativas gravadas que, após a transcrição na íntegra, totalizaram aproximadamente 432 páginas textuais.

Salienta-se que a análise das diferentes configurações dos cargos de poder da Instituição em relação à presença de mulheres negras e brancas e homens negros e brancos, bem como os espaços de diálogo e reflexão construídos com os servidores negros e as servidoras negras ocupantes de postos de chefia na instituição, possibilitaram vislumbrar as distintas práticas sociais vivenciadas por esses indivíduos na ocupação desses espaços.

1.4. Bases de dados utilizadas

Para a pesquisa foram utilizadas quatro bases de dados principais, a saber: as informações funcionais dos servidores ativos da Instituição, no *campus* analisado, admitidos entre 1980 e 2015; os dados dos ocupantes de cargos de chefia nesse *campus* entre os anos de 1964 e 2021; as informações coletadas de dezembro de 2021 a dezembro de 2022 através do questionário on-line; e os dados quantificáveis e o *corpus* textual das entrevistas realizadas entre agosto de 2022 e janeiro de 2023. Cabe sublinhar que o *corpus* foi organizado por entrevistados e, posteriormente, separado em três *corpora*, conforme os diferentes blocos de questões do roteiro de entrevistas: o primeiro foi composto pelas três questões do bloco “trajetória acadêmica e profissional”, o segundo contendo as respostas do conjunto de perguntas sobre a “atuação profissional e participação em cargos de direção e chefia” e o último *corpus* contemplou os relatos sobre “trabalho e vida familiar”, cada um deles contendo as narrativas dos docentes e técnicos administrativos conjuntamente.

Convém apontar que as duas primeiras bases de dados (informações funcionais e dos cargos de chefia) foram construídas com informações extraídas do Sistema de Gestão de Acesso (SIGAC) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), que é o sistema de gestão de pessoas do governo federal. As análises foram realizadas a partir dos microdados de 2.644 servidores ativos na Instituição no ano 2016, 2.420 ocupantes de cargos de confiança na Instituição durante o período analisado, 298 respondentes do questionário e 26 entrevistados/as. Salienta-se que, a fim de reduzir o grande número de subnotificações, as informações extraídas do SIGAC foram complementadas pelas informações coletadas no Censo Étnico-Racial dos Servidores da UFV. O Censo foi um projeto para coleta dos dados de autoclassificação racial dos funcionários ativos da Instituição (Ferreira, 2017). De acordo com essa autora, o levantamento dessas informações foi realizado entre os servidores técnico-administrativos e docentes com vínculo ativo, entre os dias 1º de junho e 31 de agosto de 2017. Como proposta

metodológica, foi desenvolvida uma *homepage* a que os servidores acessaram utilizando matrícula e senha institucionais e procederam à sua autodeclaração racial, segundo as categorias de cor/raça (preta, parda, branca, amarela e indígena) do IBGE (Ferreira, 2017). Posteriormente, a partir de 1º de agosto de 2017, para aqueles que não responderam à pesquisa on-line, 10 estagiários, previamente identificados, realizaram a coleta presencial nos diversos departamentos e setores da Instituição⁸, por meio de um formulário contendo os seguintes campos de preenchimento: nome e matrícula do servidor, as categorias de cor/raça para eleição e assinatura (Ferreira, 2017).

1.5. Variáveis e categorias de análise

A operacionalização das variáveis é conceituada como o procedimento realizado para que dado conceito, ou variável, seja mensurado ou classificado a partir de correlações empíricas, de modo a obter respostas significativas (Gil, 2008). Dessa forma, para caracterização do perfil socioeconômico da população pesquisada e dos seus arranjos familiares foram utilizadas as seguintes variáveis: sexo; idade (em número de anos); raça/cor; estado civil; e renda mensal e familiar do/a servidor/a (em número de salários mínimos).

Com relação ao perfil familiar, foram consideradas as informações sobre as características sociodemográficas das/os servidoras/es por meio da composição familiar: presença de filhos, bem como o tipo de arranjo familiar. Além disso, a fim de determinar o perfil acadêmico e profissional foram analisados os seguintes indicadores: formação acadêmica, tempo de serviço, lotação, função exercida, nível de classificação da função, recebimento de bolsa de produtividade, posto de chefia ocupado, nível de classificação e tempo de permanência nesse cargo. No Quadro 1 foram apresentadas as variáveis utilizadas para análise do perfil socioeconômico, familiar, acadêmico e profissional.

Quadro 1 – Variáveis do questionário referentes ao perfil socioeconômico, familiar, acadêmico e profissional

Categoria	Indicador	Tipo de variável
Perfil socioeconômico	Sexo	Qualitativa nominal
	Idade Faixa etária	Quantitativa contínua Qualitativa ordinal
	Raça/cor	Qualitativa nominal

⁸Cabe salientar que, embora a Instituição seja *multicampi*, a coleta presencial foi realizada somente no *Campus* administrativo, ou seja, apesar de o Censo ter sido estendido aos outros *campi*, os servidores desses responderam somente ao formulário on-line.

	Estado civil	Qualitativa nominal
	Renda mensal da servidor/a (número de salários mínimos)	Quantitativa discreta
	Renda mensal do cônjuge (número de salários mínimos)	Quantitativa discreta
	Renda mensal familiar (incluindo a sua)	Quantitativa contínua
	Número de pessoas que contribuem com a renda familiar	Quantitativa discreta
	Número de pessoas sustentadas com a renda familiar	Quantitativa discreta
Perfil familiar	Filhos	Qualitativa nominal
	Quantidade de filhos	Quantitativa discreta
	Idade dos filhos	Quantitativa contínua
	Arranjo familiar	Qualitativa nominal
Perfil acadêmico	Nível de formação	Qualitativa ordinal
Perfil profissional	Tempo de serviço na Instituição	Quantitativa contínua
	Lotação	Qualitativa nominal
	Função exercida na Instituição	Qualitativa nominal
	Nível de classificação	Qualitativa ordinal
	Bolsa de produtividade	Qualitativa nominal
	Cargo de chefia ocupado	Qualitativa nominal
	Nível de classificação do cargo de chefia ocupado	Qualitativa ordinal
	Tempo de ocupação do cargo de chefia	Quantitativa contínua

Fonte: Elaboração da autora.

Para melhor entendimento dos papéis familiares e profissionais desempenhados pelas/os servidoras/es participantes da hierarquia acadêmica e administrativa da Instituição pesquisada,

conforme mostrado no Quadro 2, buscou-se identificar as estratégias utilizadas para conciliação da vida doméstica e profissional, analisando os dados quanto à distribuição do trabalho doméstico, bem como as percepções quanto à inter-relação entre trabalho e vida familiar e sobre a participação de mulheres e negros em cargo administrativos e acadêmicos.

Quadro 2 – Variáveis do questionário relativas aos papéis familiares e profissionais

Categoria	Indicador	Tipo de variável
Papéis familiares e profissionais	Responsabilidade de cuidado com pessoa idosa ou com necessidade especial	Qualitativa nominal
	Frequência de realização das atividades domésticas	Qualitativa ordinal
	Presença de apoio para a realização das atividades domésticas	Qualitativa nominal
	Responsabilidade pela distribuição ou delegação das atividades domésticas	Qualitativa nominal
	Responsabilidade pelo pagamento do/a trabalhador/a doméstico/a	Qualitativa nominal
	Responsabilidade pela realização das tarefas domésticas	Qualitativa nominal
	Interrupção na carreira profissional e, ou, acadêmica (se docente)	Qualitativa nominal
	Interrupção na carreira profissional, acadêmica e, ou, atividades de capacitação (se técnico administrativo)	Qualitativa nominal
	Conciliação das atividades acadêmicas (docência) com as atividades administrativas (cargo de chefia) em 40 horas semanais	Qualitativa nominal
	Conciliação das atividades administrativas do cargo em 40 horas semanais	Qualitativa nominal
	Grau de concordância com as assertivas sobre a inter-relação entre trabalho e vida familiar	Qualitativa ordinal
	Avaliação quanto à participação de mulheres em cargos de chefia na Instituição	Qualitativa ordinal
	Grau de concordância com as justificativas para a reduzida participação de mulheres em cargos de gestão administrativos e acadêmicos na Instituição	Qualitativa ordinal
	Avaliação sobre a participação de negros em cargos de chefia na Instituição	Qualitativa ordinal
	Grau de concordância com as justificativas para a reduzida participação de negros em	Qualitativa ordinal

	cargos de gestão administrativos e acadêmicos na Instituição	
--	--	--

Fonte: Elaboração da autora.

No que se refere às práticas sociais vivenciadas nos âmbitos familiar, social e pessoal e sua influência sobre a atuação na gestão administrativa e acadêmica da Universidade em análise, elas foram verificadas mediante a análise dos conteúdos das entrevistas, cujo roteiro foi organizado em três blocos de questões. No primeiro bloco foram tratadas questões relacionadas às trajetórias acadêmica e profissional, no segundo foram discutidos temas referentes à atuação profissional e à participação em cargos de direção e chefia e no terceiro foram abordadas perguntas sobre a relação entre trabalho e vida familiar, conforme apresentado no Quadro 3.

Quadro 3 – Categorias de análise da entrevista

Corpus de análise	Categoria de análise
Trajetórias acadêmica e profissional	Unidade de ensino: entre a escola pública e a escola particular
	Trabalho e estudo: o entrecruzamento dessas duas esferas
	Interrupções na trajetória acadêmica e, ou, profissional
Práticas sociais no âmbito dos diferentes cargos	Uma escolha não tão voluntária
	Dificuldade e desafios na atuação do cargo
	Os forasteiros: “a necessidade de um DNA viçosense”
	Representatividade: uma rede “invisível” de apoio
	Nosso racismo e machismo velados de todos os dias
	O não lugar: a dimensão racializada dos espaços
	Estratégias para a promoção da equidade de gênero e raça nos cargos de chefia do serviço público federal
Gestão trabalho e família	(Entre)vivências nos âmbitos familiar e profissional: para que lado a balança pesa?
	Divisão sexual do trabalho reprodutivo: construção social, cultural e histórica
	Redes e raízes: o suporte e apoio social como fomentos à ascensão profissional

	Terceirização do trabalho doméstico e de cuidado: de mulheres para mulheres [negras]
--	--

Fonte: Elaboração da autora.

Salienta-se que no primeiro bloco de questões foram discutidos aspectos quanto às trajetórias acadêmica e profissional de negras e negros ocupantes de postos de poder na Instituição através das três categorias analíticas apresentadas no Quadro 3. Quanto aos dois últimos agrupamentos de perguntas, eles foram organizados em dois *corpora* textuais, conforme Quadro 3, nos quais se aplicou a análise de conteúdo segundo Laurence Bardin (2011), complementada pelas análises realizadas no *software Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* (IRaMuTeQ): no primeiro *corpus* foram analisadas as experiências e percepções de negras e negros no âmbito dos diferentes cargos de chefia na Instituição, enquanto no segundo se envolveram questões sobre a gestão de trabalho e de família. Assim, justifica-se que, embora algumas análises tenham apresentado resultados similares, foram utilizados *corpora* textuais diferentes para cada uma delas: no *Corpus* textual 1 (trajetória acadêmica e profissional) foi realizada somente a análise temática de conteúdo; o *Corpus* textual 2 (práticas sociais no âmbito dos diferentes cargos) foi analisado por meio da análise temática de conteúdo e da análise de similitude; e no *Corpus* textual 3 (gestão entre trabalho e família) foram utilizadas a análise temática de conteúdo e a Classificação Hierárquica Descendente. Em outros termos, chegou-se a respostas parecidas a partir de perguntas diferentes, o que confirma a inter-relação e transversalidade das temáticas abordadas neste estudo.

1.6. Instrumentos de análise de dados

Para análise dos dados quantitativos da pesquisa documental, a fim de estimar a distribuição das frequências de mulheres negras e brancas e homens negros e brancos em cargos de chefia, as informações foram tabuladas em planilhas do programa Microsoft Office Excel®, e a estatística descritiva foi realizada no *software* STATA versão 14 (*StataCorp LP, College Station, TX, USA*). O STATA é um programa utilizado para realização de análises estatísticas em bases de dados e que possibilita a geração de informações tabuladas, plotagens e gráficos de distribuições, sendo empregado para realizar a análise exploratória de dados, inferências por meio de correlações de variáveis e técnicas de regressão (Fávero *et al.*, 2014).

Por sua parte, a análise descritiva, também conhecida como análise exploratória de dados (AED), é definida como um conjunto de técnicas estatísticas que objetivam examinar previamente os dados de modo a alcançar maior compreensão das informações e identificação

das possíveis relações entre as variáveis analisadas, ou seja, apresenta a síntese e resumo dos dados analisados por meio de medidas numéricas, gráficos ou tabelas, a partir dos quais se pode identificar algum padrão ou regularidade nos fenômenos observados (Fávero; Belfiore, 2017). Cabe sublinhar que, nessa primeira etapa, as variáveis analisadas foram sexo, raça, classificação hierárquica (níveis referentes às carreiras técnico-administrativa e docente), órgão de lotação, grupamento e nível dos cargos de chefia.

No que tange aos dados do questionário, eles foram tabulados em planilhas do Microsoft Office Excel® e as análises estatísticas foram realizadas no programa STATA versão 14. Salienta-se que as variáveis categóricas foram expressas em frequências absoluta (n) e relativa (%) e foram construídos gráficos de barras para a caracterização das respostas das seguintes perguntas: (1) a quem competia as atividades domésticas; (2) percepção dos servidores públicos quanto às responsabilidades familiares, participação feminina no mercado de trabalho e as atividades profissionais; (3) percepção dos servidores públicos quanto à reduzida participação das mulheres em cargos de gestão administrativos e acadêmicos; e (4) percepção dos servidores públicos quanto à reduzida participação dos negros em cargos de gestão administrativos e acadêmicos. Além disso, para avaliar a relação das características de acordo com o gênero, raça e classe, foi utilizado o teste exato de Fisher (quando mais do que 20% das caselas apresentaram contagem esperada menor que 5) e o teste de independência Qui-Quadrado de Pearson. Para todas as análises foi adotado o nível de significância estatística de 5%.

Convém sublinhar que o teste de correlação de Pearson (χ^2), ou teste do Qui-quadrado, é utilizado para avaliar se existe diferença significativa entre a frequência esperada e a frequência observada de um conjunto de dados (Levin; Fox; Forde, 2012). Esse teste é aplicado a uma única amostra, na qual a variável de interesse admite duas ou mais categorias, sendo comparadas as frequências observadas e esperadas para cada uma das categorias, com as variáveis em análise podendo ser ordinais ou nominais (Fávero; Belfiore, 2017). Ao passo que o teste exato de Fisher é aplicado para avaliar a existência de associação significativa entre duas variáveis qualitativas independentes, sendo utilizado em substituição ao teste do Qui-quadrado nas situações em que as frequências esperadas sejam baixas (Callegari-Jacques, 2007).

As informações obtidas por meio da realização de entrevistas, que foram gravadas com a prévia autorização dos participantes, foram transcritas e, posteriormente, analisadas utilizando a análise de conteúdo, com enfoque na categoria temática, segundo Bardin (2011), em associação com o *software* IRaMuTeQ. A análise de conteúdo envolve três etapas: a pré-análise, em que se realiza a organização do material a ser utilizado; a exploração do material

que envolve a codificação, decomposição ou enumeração; e o tratamento, a inferência e a interpretação dos dados, em que ocorrem a apresentação e sintetização dos resultados e das deduções e explicações a que foi possível chegar (Bardin, 2011).

Nesse sentido, na pré-análise, utilizaram-se como universo documental as entrevistas fundamentadas em roteiro semiestruturado, que foram transcritas na íntegra, a partir das quais foram definidos três *corpora* de análise, adotando-se as regras da exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência, segundo Bardin (2011). A pré-análise envolve quatro subetapas (leitura flutuante, escolha dos documentos, elaboração ou reelaboração de objetivos e hipóteses e criação de indicadores para auxiliar na preparação e análise do material) e foi iniciada na transcrição das entrevistas, momento em que foi realizado o segundo contato com os depoimentos dos/as entrevistados/as e anotadas as primeiras observações quanto aos principais eixos de discussão. Na segunda fase, com base nos objetivos propostos, foi realizada a exploração do material (Bardin, 2011), com a codificação e categorização manuais dos dados em categorias de análises elaboradas *a posteriori* a partir do roteiro de entrevistas e dos relatos transcritos e, posteriormente, em eixos temáticos e classes propostas pelo IRaMuTeQ. Já a terceira etapa compreendeu o tratamento e interpretação dos resultados, por meio da avaliação descritiva do material, a partir da qual se realizaram a sintetização e seleção dos resultados e a análise e discussão crítico-reflexivas.

Vale apontar que o IRaMuTeQ é um programa gratuito e de código aberto que, ancorado ao *software* R, realiza análises estatísticas de dados textuais, como documentos e entrevistas (Camargo; Justo, 2013). De acordo com esses autores, além da Classificação Hierárquica Descendente (CHD), o IRaMuTeQ executa outras análises lexicais, a exemplo da Análise de Similitude. Isto posto, sublinha-se que o primeiro bloco de questões do roteiro de entrevistas compôs o primeiro *corpus* textual, que foi submetido à análise temática de conteúdo manual. Assim, durante a fase de exploração do material, conforme proposto por Bardin (2011), nos relatos que compuseram esse *corpus* foram identificados três temas de discussão presentes nas três questões iniciais do roteiro de entrevistas, a saber: unidades de ensino, percurso acadêmico e trajetória profissional. Em seguida foi realizada a categorização, obedecendo aos critérios de exclusão, homogeneidade, pertinência, objetividade e fidelidade (Bardin, 2011); e, por fim, procederam-se ao tratamento e interpretação dos resultados.

No segundo conjunto de perguntas foi realizada a análise temática de conteúdo a partir da organização dos depoimentos em sete categorias de análises: (1) Uma escolha não tão voluntária; (2) Dificuldades e desafios na atuação do cargo; (3) Os forasteiros: “a necessidade

de um DNA viçosense”; (4) Representatividade: uma rede “invisível” de apoio; (5) Nosso racismo e machismo velados de todos os dias; (6) O não lugar: a dimensão racializada dos espaços; e (7) Estratégias para a promoção da equidade de gênero e raça nos cargos de chefia do serviço público federal. Posteriormente, empreendeu-se a Análise de Similitude no programa, desse mesmo *corpus*, visando a uma melhor visualização das relações e do grau de conexidade entre as palavras. A Análise de Similitude é uma técnica que tem por base a teoria dos grafos, em que os segmentos textuais são classificados a partir de categorias centrais e dos vocábulos relacionados aos respectivos núcleos, segundo a coocorrência das palavras e da conexidade entre elas no *corpus* textual (Camargo; Justo, 2013), competindo ao pesquisador a escolha dos eixos centrais e das subcategorias analíticas a comporem os resultados.

Por fim, no terceiro, e último, grupamento de questões foi feita a CHD, que resultou nas categorias de análises nomeadas no Quadro 3 e na Análise Fatorial por Correspondência (AFC). Dessa forma, nas questões relacionadas à gestão entre trabalho e família foi realizada a análise de conteúdo manual, segundo Bardin (2011), que resultou em quatro unidades de significação ((entre)vivências nos âmbitos familiar e profissional, divisão sexual do trabalho, importância da presença/existência de redes de apoio e terceirização do trabalho doméstico e de cuidado) e, posteriormente, nesse mesmo *corpus* foi realizada a CHD pelo IraMuTeQ, a fim de corroborar os resultados da análise de conteúdo. A CHD é uma análise multivariada, em que cada segmento textual é classificado de acordo com as palavras que o compõem, associando-as a classes lexicais por proximidade e frequência, o que possibilita a identificação dos fragmentos de textos correlacionados a cada categoria e a obtenção do contexto de referência de palavras consideradas estatisticamente significativas (Camargo; Justo, 2013). Por sua parte, segundo esses autores, a AFC apresenta os resultados da CHD de outra forma, por meio de representação gráfica em um plano cartesiano das palavras e variáveis relacionadas às diferentes classes.

1.7. Aspectos éticos da pesquisa

O estudo cumpriu com os aspectos éticos e legais relativos às pesquisas científicas que envolvem seres humanos, com a garantia da confidencialidade dos dados coletados, da privacidade dos entrevistados e de sua participação voluntária. Dessa forma, a confidencialidade das informações foi garantida em todas as fases da pesquisa, em especial durante as etapas de aplicação dos questionários e da realização das entrevistas, sendo garantida a utilização dos dados exclusivamente para fins acadêmicos e científicos.

As/os servidoras/es que concordaram em participar do estudo, após esclarecimentos quanto aos objetivos e metodologia da pesquisa, puderam realizar o *download* do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE – Apêndice B), assinado pelas pesquisadoras, no qual constavam informações sobre o objetivo da pesquisa, o público ao qual se destinava, a duração do questionário e das entrevistas, entre outras. Cabe salientar que, tendo em vista o contexto pandêmico, a aplicação do questionário foi realizada de modo virtual, com o acesso ao formulário do *Google Forms* pelo e-mail institucional e o envio das respostas consideradas como anuência e assinatura do Termo. Já as entrevistas foram realizadas em formato virtual ou presencial, a critério do entrevistado.

Quanto aos aspectos legais, o estudo cumpriu com as resoluções do Conselho Nacional de Saúde, em especial da Resolução n.º 466/2012, e foi submetido à avaliação e aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP), o qual foi aprovado pelos Pareceres n.º 4.618.154 e n.º 5.109.085, em 29 de março e 17 de novembro de 2021, respectivamente (Anexo B).

CAPÍTULO II

GÊNERO, FAMÍLIA E TRABALHO: INTERSEÇÕES QUE DEFINEM ESTRATÉGIAS E ESCOLHAS

A despeito da formalização da igualdade, a ordem social continua marcada pela desigualdade, configurando uma divisão sexual de tarefas em que, para determinadas posições, carreiras e funções, são valorizadas características atribuídas aos homens e à masculinidade e, para outras, características atribuídas às mulheres e ao feminino. Para uma boa atuação no mercado de trabalho, por exemplo, é ainda comum que se valorizem a racionalidade, a competitividade, a busca pelo sucesso, entendidas pelo senso comum como pertinentes ao universo masculino. Já os cuidados da casa e da família, como a valorização do amor, da compaixão, da submissão, da empatia, ainda são vistos muitas vezes como características essencialmente femininas.

(Andreia Barreto, 2014, p. 09-10)

Mudanças estruturais e sociais, tanto no ambiente organizacional quanto no âmbito doméstico, foram resultados da entrada da mulher no mercado de trabalho. Embora a presença feminina tenha aumentado em determinados campos, como o educacional e o profissional, esses locais continuam sexualmente segregados, caracterizados pela supremacia masculina em determinados cursos e cargos. Essa desigualdade característica do ordenamento social configura uma divisão sexual do trabalho, em que se observa a valorização daquelas características tidas como masculinas, como competitividade e racionalidade, para a ocupação de certos cargos e postos (Barreto, 2014).

Tal assimetria é consequência de um passado patriarcalista, em que a mulher foi responsabilizada pelas funções de reprodução social na intimidade do lar, competindo ao homem desempenhar as atividades produtivas no espaço público. Essa divisão sexual do trabalho reprodutivo e produtivo resultou na consideração da mulher como força de trabalho secundária, ocasionando sua inserção em empregos precários e mal remunerados. Salienta-se que a divisão sexual do trabalho é apenas uma das dimensões das relações sociais de gênero, sendo esses termos indissociáveis (Alvarenga; Vianna, 2012).

Marcia de Paula Leite (2017) sublinha que o trabalho reprodutivo, embora seja imprescindível à reprodução social, posto que envolve todas as tarefas e atividades necessárias à sobrevivência e perpetuação das famílias e, inclusive, à manutenção da ordem capitalista, permanece desvalorizado e invisibilizado nas estatísticas oficiais. O trabalho de reprodução social, por não ser considerado “trabalho”, continua sem ser contabilizado no cômputo do Produto Interno Bruto (PIB), sendo considerado trabalho produtivo somente aquelas atividades que produzem bens e, ou, serviços com valor de mercado, ou seja, valor econômico (Leite, 2017).

Lado outro, a crítica de gênero possibilitou que o conceito de trabalho fosse ampliado, passando a contemplar, além do trabalho remunerado, as funções desempenhadas pelas mulheres no âmbito doméstico, ou seja, o trabalho não remunerado (Alvarenga; Vianna, 2012). Dessa relação entre trabalho remunerado e não remunerado desponta outro elemento central, a associação entre as responsabilidades familiares e de cuidado e a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Nesse sentido, esperam-se de mulheres e homens determinadas características relacionadas ao papel social que a sociedade lhes impõe, sendo essas expectativas sociais utilizadas para posicioná-los no ordenamento social.

Portanto, deve-se considerar a relação entre gênero e família como condicionantes para a participação, permanência e ascensão da mulher no mercado de trabalho. Na perspectiva de Susan Moller Okin (2008), as oportunidades femininas são limitadas pela família, posto que há uma divisão assimétrica dos bens materiais e intangíveis no âmbito familiar, a exemplo da distribuição desigual do trabalho remunerado e não remunerado, do prestígio, do poder, das possibilidades de autodesenvolvimento, da segurança econômica e física entre os cônjuges. Dessa forma, as escolhas profissionais das mulheres são influenciadas de modo significativo pelos prováveis impactos do trabalho na vivência familiar, bem como pelos efeitos das responsabilidades familiares no âmbito laboral, o que resulta em maior participação feminina em funções mal remuneradas e sem perspectiva de progressão e sua ausência ou sub-representação em ocupações de prestígio (Okin, 2008). Sendo assim, segundo Susan Moller Okin (2016), as expectativas em relação à conjugalidade e à maternidade incidem sobre a trajetória profissional e acadêmica das mulheres, fazendo que elas optem por áreas tradicionalmente femininas, empregos intermitentes ou temporários, com horários flexíveis, baixos salários e péssimas condições de trabalho.

Nessa conjuntura, a maior vulnerabilidade das mulheres se dá tanto por planejarem suas vidas a partir da perspectiva de que serão as cuidadoras primárias dos filhos quanto ao concretizarem tal expectativa no casamento, independentemente de exercerem trabalho remunerado (Okin, 2016). Além disso, de acordo com essa autora, em caso de divórcio ou separação, geralmente elas continuam as principais responsáveis pelos filhos sem a devida compensação financeira dos ex-cônjuges, o que também as coloca em condição de maior vulnerabilidade. Nesse contexto, a atuação profissional das mulheres é restringida pela pré-concepção dos empregadores da existência de alguém em casa para se incumbir do cuidado dos filhos, o que fica evidente na discrepância entre o horário e o período de férias escolares e a jornada de trabalho integral, a alta exigência de mobilidade geográfica para ocupantes de postos

de gestão, assim como na forma como as profissões são estruturadas, em que o estágio de melhor potencial profissional coincide com a fase de maior demanda na criação da prole (Okin, 2016). Em resumo, para essa autora, tanto a unidade familiar quanto a estrutura profissional são regidas por relações de poder e escolhas, em que as assimetrias de uma esfera reforçam as desigualdades existentes na outra.

Assim sendo, a socialização de gênero, bem como a estrutura generificada da família, está diretamente relacionada com as escolhas das mulheres e dos homens, as quais resultam na segregação entre os sexos no trabalho remunerado (Okin, 2016). Nesse sentido, para a discussão da participação feminina na estrutura ocupacional, faz-se necessário realizar algumas considerações quanto às relações sociais de gênero e sua incidência sobre a divisão sexual do trabalho, além das consequências da dicotomia entre as esferas produtiva e reprodutiva.

2.1. Relações de gênero⁹ e a divisão sexual do trabalho

As distinções de gênero não são naturais, mas são padrões condicionados socialmente por diferentes instituições e instrumentos sociais, como legislações, escola, família, entre outros, a partir do que consideram que compete a cada sexo (Connell; Pearse, 2015). Para essas autoras, o gênero pode ser definido como “a estrutura de relações sociais que se centra sobre a arena reprodutiva e o conjunto de práticas que trazem as distinções reprodutivas sobre os corpos para o seio dos processos sociais” (Connell; Pearse, 2015, p. 48).

Joan Scott (1995) destaca que o gênero se constitui com base nas relações sociais entre os sexos, sendo fonte primária de significação das relações de poder, ou seja, o gênero enquanto categoria analítica pode ser estratégia útil para análise das relações de poder. O gênero, portanto, tem por base as diferenças percebidas entre os sexos e pode ser definido como um aspecto constituinte das relações sociais, implicando a inter-relação de quatro elementos: as representações simbólicas (evocadas a partir de símbolos culturais); os conceitos normativos (presentes em normas educacionais, políticas, religiosas, jurídicas ou científicas, a partir das quais os símbolos são interpretados, construindo o significado do feminino e do masculino/da

⁹Como apontado por Raquel Quirino (2015), gênero, relações sociais de sexos e relações de gênero são conceitos presentes nos estudos feministas e que, muitas vezes, são utilizados como sinônimos. Entretanto, segundo essa autora, o vocábulo “gênero” e a expressão “relações de gênero” são categorias encontradas nos estudos anglo-saxões, ao passo que o termo “relações sociais de sexo” está presente nos estudos franceses. A esse respeito, Danièle Kergoat (1996) aponta que prefere o uso da expressão relação social de sexo em vez da palavra gênero, tendo em vista que esta última geralmente é associada aos estudos sobre as mulheres e a primeira, além de deixar claro a respeito do que se trata, faz alusão ao caráter relacional entre os sexos. Apesar de esses conceitos apresentarem diferentes bases ideológicas, para este estudo se optou pela utilização do termo relações de gênero ou apenas gênero para designar tanto a corrente francesa quanto a anglo-saxã.

mulher e do homem); as instituições e a estrutura social (família, mercado de trabalho, sistema educacional, econômico e político); e a identidade subjetiva (generificação das identidades construídas) (Scott, 1995).

Assim sendo, consideram-se as relações sociais aquelas envolvidas por lutas, conflitos e exploração entre classes e grupos antagônicos (Cisne, 2018), sendo caracterizadas como relação antagônica, baseadas em construções sociais, e não biológicas, da diferenciação das atividades de mulheres e homens e em uma vinculação hierárquica entre os sexos, ou seja, refere-se a uma relação de dominação e de poder (Kergoat, 2009). Existe, assim, correlação entre as práticas sociais e as relações de gênero, resultando em práticas sociais diferenciadas de acordo com o sexo (Kergoat, 1997).

Andrea Moraes Alves (2018) sublinha que o marco inicial para compreender a perspectiva estrutural das relações de gênero é o entendimento do caráter sexuado das relações de trabalho e que tais relações portam hierarquias sexuais. A vida social, de modo geral, é constituída pela divisão discrepante entre mulheres e homens por meio dos privilégios de poder, sendo as relações de trabalho no capitalismo tipicamente contraditórias e sexuadas (Alves, 2018). Portanto, no caso das relações de gênero, mulheres e homens estão em uma permanente disputa em torno do trabalho e de suas divisões (Kergoat, 2009).

Nesse sentido, as relações de gênero têm o trabalho como base material e se expressam por meio da divisão sexual do trabalho entre os sexos; logo, divisão sexual do trabalho e relações de gênero constituem um sistema indissociável, em que a primeira é o fator em disputa na segunda (Kergoat, 2009), em que as assimetrias e hierarquias que compõem as relações de gênero formam um esquema que, simultaneamente, coexiste e sustenta o sistema capitalista (Mano, 2020). Portanto, “[...] a divisão sexual do trabalho produz o gênero, de fato, mas essa produção se dá na convergência entre gênero, classe e raça” (Biroli, 2016, p. 732). Além disso, considerando que as estruturas sociais, como mercado de trabalho e instituições, são perpassadas transversalmente pelas relações de gênero, esse é o “fio condutor” que possibilita o entrelaçamento entre esferas pública e privada, produção e reprodução, vida profissional e vida familiar, sendo impossível pensar a divisão social do trabalho dissociada da divisão sexual do trabalho (Guimarães; Hirata, 2020).

Danièle Kergoat (2009) pontua que a divisão sexual do trabalho se baseia no princípio da separação entre trabalhos que competem aos homens e aqueles que competem às mulheres e no princípio da hierarquização, em que o trabalho masculino é mais valorizado do que o feminino. Apesar de esses princípios fundamentais serem constantes, a divisão sexual do

trabalho é flexível e mutável, posto que suas modalidades se alteram segundo o tempo e o espaço, seja através de modificações do conceito de trabalho reprodutivo, seja na concepção da posição ocupada pelas mulheres no trabalho produtivo, entre outras (Hirata; Kergoat, 2008; Kergoat, 2009). Anne-Marie Devreux (2005) complementa que a divisão sexual do trabalho não separa produção e reprodução, mas articula esses dois campos, ora excluindo, ora integrando as mulheres ao domínio produtivo, ora reconduzindo-as ao domínio reprodutivo, de acordo com os períodos e interesses de grupos dominantes.

Em contrapartida, Flávia Biroli (2018) destaca que a análise da divisão sexual do trabalho implica discutir aquilo que, de modo histórico, tem sido estipulado como trabalho, lugar e, ou, competência de mulher, bem como os efeitos dessas categorizações. É a partir da divisão sexual do trabalho que são explicadas as hierarquias de gênero, raça e classe, responsáveis pela produção tanto de identidades quanto de privilégios e dificuldades que conformam as trajetórias e as oportunidades diferenciadas na vivência de homens e mulheres, liberando-os e responsabilizando-as pela realização do trabalho doméstico e diferenciando-as de acordo com a alocação desigual de recursos que possibilitam a redução do tempo e esforço despendidos nesse trabalho (Biroli, 2018).

Danièle Kergoat (2019) acrescenta que a divisão sexual do trabalho considera o trabalho assalariado como a continuidade do trabalho doméstico, o que possibilita a inclusão de todas as formas de trabalho realizadas socialmente, independentemente do local em que são praticadas e se são remuneradas ou gratuitas, viabilizando a observação do cunho exploratório e de apropriação que caracteriza as relações de gênero. A divisão sexual do trabalho permite o questionamento de como as configurações do trabalho e suas relações se modificam ou persistem no espaço e no tempo (Kergoat, 2019).

Há que se destacar, ainda, a construção teórica da divisão sexual do trabalho em termos de vínculo social, ou seja, a partir de uma noção de solidariedade, de conciliação entre esferas profissional e doméstica, de parceria, de divisão e complementaridade de papéis sexuais (Hirata; Kergoat, 2007). Não obstante, Helena Hirata e Danièle Kergoat (2007) destacam que a abordagem da complementaridade entre os sexos coaduna com a ideia de uma divisão do trabalho doméstico e profissional entre homens e mulheres, e com a divisão das categorias e especialidades dos empregos segundo o sexo, favorecendo a reprodução de papéis sociais sexuais.

De acordo com essas autoras, essa abordagem assume diferentes modelos: (i) O tradicional (o homem assume o papel de provedor, e à mulher cabe o cuidado dos filhos e da

casa); (ii) De conciliação (competindo à mulher conciliar vida profissional e doméstica, o mesmo não sendo válido para o homem, já que essa exigência social não se aplica a ele); (iii) Da parceria (homem e mulher dividem a responsabilidade pelo trabalho doméstico e cuidado familiar, o que implicaria igualdade de condições e inexistência de opressões de gênero); e (iv) Da delegação (a tarefa de cuidar da casa, das crianças e da família é atribuída, pela mulher, a outras mulheres). Desse enfoque deriva a avaliação crítica de que a teoria do vínculo social, ou seja, os modelos de conciliação, além de reforçarem a divisão sexual do trabalho, contribuem para a permanência das mulheres como principais responsáveis pelo trabalho doméstico, já que as políticas de conciliação se destinam exclusivamente a elas, legitimando o posicionamento de que mulheres e homens são desiguais ante o trabalho profissional (Hirata; Kergoat, 2007). Melhor explicando, nesse modelo compete unicamente às mulheres a adoção de estratégias para articular vida profissional e familiar.

Nesse sentido, as estruturas constituintes da divisão sexual do trabalho influenciam as chances de atuação, conforme limitam as opções, instigam juízos de valor relativos às habilidades e inclinações tidas como naturais às mulheres e aos homens, além de respaldarem modos de organização social que, ao se apresentarem como inerentes e indispensáveis, alimentam e garantem a reprodução dessas estruturas (Biroli, 2016). De acordo com essa autora, o caráter estruturante da divisão sexual do trabalho, por conseguinte, longe de representar a exteriorização das escolhas de homens e mulheres, é produto dessas estruturas ativadas pela responsabilidade desigual assumida no trabalho doméstico, o que concorre para a sua reprodução.

Portanto, a análise da divisão sexual do trabalho deve ultrapassar a descrição simplista das desigualdades vigentes, mas associar essa descrição com a análise dos processos através dos quais a sociedade hierarquiza as atividades se apoiando nessa diferenciação naturalista que vincula o gênero com o sexo biológico e a práxis social com práticas sexuadas, ou seja, a papéis e práticas sociais sexuados (Kergoat, 2009), sendo importante o entendimento de como ocorre a construção dos papéis sociais de sexo e as formas como isso influencia a vivência de mulheres e homens.

Assim, a maioria das sociedades espera comportamentos diferenciados e atribuição de papéis distintos para mulheres e homens (Nogueira; Saavedra, 2007). Em sociedade de classes, os indivíduos são construídos com papéis diferenciados, os quais são demarcados inclusive antes do nascimento, sendo a base simbólica que sustentará as definições cristalizadas sobre os papéis de gênero acentuados pelos comportamentos individuais, bem como manifestos nas

escolhas profissionais e nas posturas apresentadas pelos sujeitos na sociedade, entre outras coisas (Miranda; Schimanski, 2014). Segundo essas autoras, os comportamentos de mulheres e homens, assim como os espaços a serem ocupados por eles, por vários séculos, têm sido definidos pelo legado ideológico, com a liberdade, o poder e o espaço, ou seja, os carros, a política, os cargos e o domínio público reservados a eles; reservando para elas a solidariedade, a obediência, o carinho, a delicadeza, a serenidade, o cuidado e a maternidade vivenciados ainda na infância mediante as brincadeiras, ou seja, inculcando-lhes a obrigação de servir nos limites do domínio privado.

A divisão entre os sexos, isto é, a diferenciação anatômica entre macho e fêmea, especialmente a distinção entre os genitais, são percebidas como argumento natural para uma diferença que na verdade é socialmente construída como assimetria entre gêneros, em especial em relação à divisão social do trabalho (Miranda; Schimanski, 2014). Portanto, os distintos posicionamentos sociais de mulheres e homens são justificados e legitimados pelo pensamento social, no qual os significados característicos dos sexos feminino e masculino, as diretrizes normativas que regem o comportamento de mulheres e homens e os aspectos explicativos de tal comportamento estão correlacionados com as representações que engendram uma desigualdade entre os sexos (Amâncio, 1992).

Observa-se, assim, que a divisão sexual do trabalho configura as escolhas dos indivíduos, estruturando suas alternativas e identidades, sendo ativada tanto pelas instituições quanto pelas políticas públicas ou pela ausência de determinadas políticas e pelos modos simbólicos de asserção do masculino e do feminino, os quais são definidos em outros âmbitos das relações de gênero (Biroli, 2016). No âmbito educacional, as distinções entre os sexos engendraram, a princípio, a interdição histórica das mulheres nesse espaço e, posteriormente, um ingresso assimétrico, cujos efeitos se manifestam até os dias atuais.

2.2. Gênero e educação: a presença feminina no ambiente acadêmico

O surgimento da educação formal no Brasil foi um processo marcadamente assimétrico. Heleieth Saffioti (2013) destaca que a “instrução feminina”, no Período Colonial e do Império, era exclusivamente voltada para os assuntos do lar, e a única possibilidade de acesso à educação era através dos conventos. Cabe salientar que as escolas do Período Colonial eram destinadas à educação masculina, ministrada pelos jesuítas, em escolas particulares (Saffioti, 2013). Nas palavras de Arilda Ines Miranda Ribeiro (2003), durante todo o Período Colonial (322 anos), a educação feminina ficou relegada ao recôndito doméstico.

O marco educacional do Período Imperial foi o surgimento, em 1827, das escolas primárias femininas e masculinas, destinadas à preparação dos homens para o ensino secundário e superior, enquanto a instrução das mulheres permanecia voltada para o ensino das prendas domésticas (Saffioti, 2013). A partir de meados do século XIX ocorre uma série de modificações no sistema educacional brasileiro, com a criação das escolas normais para a formação de professores e com classes mistas e o surgimento dos cursos de nível médio e profissionalizantes, sendo somente em 1879 que as mulheres conquistaram o direito de acesso ao ensino superior, com aumento gradativo de sua participação nesse nível a partir de 1930 (Saffioti, 2013).

Maria Cristina Aranha Bruschini e Tina Amado (1988) sublinham que a feminização do magistério primário decorre da criação das escolas de educação primária femininas, em que somente eram permitidos tutores do sexo feminino, possibilitando, assim, a profissionalização das mulheres, ainda que vinculasse essa profissão às funções maternais, como socialização das crianças. As autoras destacam, ainda, que a entrada maciça das mulheres na educação superior a partir da década de 1930 consolidou sua atuação no magistério secundário, pois elas tendiam a escolher cursos voltados para a docência.

Atualmente, apesar dessa trajetória árdua para acesso à educação formal, as mulheres alcançaram grande êxito no âmbito educacional: são maioria em todos os níveis de escolarização (Assis, 2018); representam maior percentual de ingresso, participação e conclusão do ensino superior (INEP, 2021); e são maioria entre os bolsistas de iniciação científica e de mestrado (Assis, 2018). Entretanto, Fabiana de Oliveira Benedito (2019) sublinha que ocorre a modificação desse cenário de acordo com a progressão na carreira, no chamado efeito tesoura, expresso na quantidade de bolsas de iniciação científica femininas (59%) e redução de seu percentual como bolsistas de produtividade em pesquisa (35,5%), representando somente 24,6% no nível mais alto das bolsas de produtividade em pesquisa (1A). Essa assimetria entre mulheres e homens na hierarquia institucional (pode-se acrescentar também na acadêmica e científica) recebe diversas denominações, sendo “teto de vidro” a metáfora mais conhecida.

Com relação ao hiato de gênero na educação brasileira, Kaizô Iwakami Beltrão e José Eustáquio Diniz Alves (2009) apontam que, apesar das conquistas femininas nesse espaço, ainda se observa uma divisão sexual no campo educacional, com a concentração das mulheres em áreas tradicionalmente femininas, a exemplo dos cursos de Ciências Humanas e maior presença masculina nas Exatas. Esses autores acrescentam, também, dois pontos que merecem

atenção: o efeito do marcador geração na reversão do hiato de gênero em que houve maior avanço educacional dos grupos mais jovens e a possibilidade de aprofundamento das desigualdades reversas¹⁰ com as mulheres possuindo maiores níveis de escolaridade do que os homens. Portanto, para alcançar a equidade de gênero nos sistemas de ensino é preciso garantir o acesso à educação de qualidade para mulheres e homens, bem como aumentar os níveis educacionais masculinos (Alves; Cavenaghi, 2012; Beltrão; Alves, 2009).

Vale ressaltar que as conquistas das mulheres na educação não foram suficientes para reverter as assimetrias de gênero no mercado de trabalho que permanece como domínio favorável para o sexo masculino, tanto em relação aos ganhos salariais quanto ao tipo de ocupação profissional (Beltrão; Alves, 2009). Além disso, cabe salientar que as escolhas profissionais de homens e mulheres são influenciadas por estereótipos de gênero, com aquelas profissões vinculadas à grande capacidade intelectual, como filosofia, matemática e física, associadas ao masculino (Bian; Leslie; Cimpian, 2017). Nesse sentido, Silvia Cristina Yannoulas, Adriana Lucila Vallejos e Zulma Viviana Lenarduzzi (2000) pontuam que a inserção das mulheres no ambiente universitário não ocorreu de modo homogêneo e, sim, segregado, com a concentração feminina em áreas tradicionalmente voltadas para os serviços e cuidados, como Educação e Saúde. Em contrapartida, segundo essas autoras, a presença masculina se concentrou em áreas voltadas para a produção, a exemplo das Engenharias, reproduzindo o padrão de desigualdades vigente na sociedade.

Mulheres e homens realizam trajetórias educativas diferenciadas, com saídas profissionais diversificadas. Os acessos ao saber são socialmente orientados para mulheres e homens. O lugar social que as mulheres e os homens têm ocupado na academia e no mundo profissional por meio dos estudos superiores e profissões, os territórios "corretos" que umas e outros têm habitado e as situações que condicionam suas "escolhas" adquirem assim uma relevância particular (Yannoulas; Vallejos; Lenarduzzi, 2000, p. 436).

Nessa mesma perspectiva, Londa Schiebinger (2001) aponta que a presença feminina se concentra em áreas científicas de menor retorno financeiro, a exemplo das ciências sociais e ciências da vida, com sua consequente sub-representação em campos considerados de alto prestígio social, no que classifica como territorialidade ocupacional. Essa autora destaca ainda as disparidades hierárquicas características das carreiras acadêmicas, com a redução do número de mulheres à medida que se avança na carreira científica. Portanto, a maior presença de mulheres no ambiente acadêmico não pode ser considerada como expressão de igualdade de

¹⁰De acordo com os autores, os dados apresentados atestam que as mulheres superaram os homens em alguns âmbitos educacionais, originando desigualdades de gênero masculinas. Os resultados das análises por geração apontam, ainda, a existência de assimetrias intragêneros, sendo necessário considerar a interação de outros marcadores sociais na análise das desigualdades na educação.

gênero, tendo em vista que esse espaço reproduz a divisão sexual do trabalho, com a distribuição assimétrica de mulheres e homens de acordo com as diferentes áreas do conhecimento e redução do quantitativo feminino à medida que ocorre a progressão na carreira docente.

O viés implícito de gênero na academia também se expressa na produção científica. A esse respeito, Julia Astegiano, Esther Sebastián-González e Camila de Toledo Castanho (2019) observaram a permanência da lacuna de gênero na produção científica, mesmo em áreas que já tinham alcançado paridade, com os pesquisadores do sexo masculino apresentando maior produtividade *per capita* em publicação de artigos científicos, recebimento de bolsa de pesquisa e atuação em comitês de avaliação científica. De acordo com essas autoras, o aumento da participação de mulheres na ciência não foi suficiente para redução do *gap* de gênero, revelado pelas assimetrias na produtividade de mulheres e homens, destacando que as diferenças foram observadas em campos de pesquisas em que ocorreu avaliação pelos pares, ou seja, o reconhecimento pelos pares afeta a produtividade acadêmica de homens e mulheres. Portanto, a carreira acadêmica das mulheres é influenciada pela sub-representação feminina nos diferentes campos científicos, mas também por fatores culturais e sociopsicológicos, como o tempo para fazer ciência e estereótipos de gênero (Astegiano; Sebastián-González; Castanho, 2019).

David Van Dijk, Ohad Manor e Lucas B. Carey (2014), por sua vez, sublinham que a predição individual para ingresso como pesquisador principal na carreira acadêmica é influenciada pelo fator de impacto da revista científica, quantidade de publicação dos autores e número de citações do artigo científico em relação ao periódico de publicação, mas também pela classificação universitária e pelo gênero, com os homens apresentando maiores probabilidades de se tornarem pesquisadores principais. Em outros termos, o fato de o campo acadêmico ter sido construído como um domínio masculino, cujos princípios e normas tendem a favorecer os homens, concorrem para a maior produção acadêmica masculina, quantitativa e qualitativamente, seja pela participação em parcerias acadêmicas no âmbito institucional, seja pelas redes de relações constituídas em espaços extraoficiais (bares, cafés e outros redutos tidos como tradicionais ao universo masculino), no que Schiebinger (2001) definiu como uma cultura científica androcêntrica e vantagem cumulativa. Nesse mesmo viés, Michael H. K. Bendels *et al.* (2018) destacam a sub-representação de mulheres em autorias de prestígio, baixo índice de produtividade feminina e maior incidência de citação de artigos com autoria masculina.

No âmbito nacional, entre 2014 e 2017, a produção científica brasileira produziu 53.271 artigos científicos, conforme levantamento na base de dados *Web of Science* (WOS), e 72%

dessas publicações contaram com pelo menos uma autoria feminina (Albornoz *et al.*, 2018). Além disso, esses autores salientam que, em 2017, as acadêmicas brasileiras foram responsáveis por 53% das publicações nacionais. Entretanto, apesar desses indicativos favoráveis, as mulheres ainda continuam concentradas em áreas tradicionalmente femininas (ciências humanas, saúde e linguística e artes), além das disparidades de gênero na distribuição de bolsas de produtividade em pesquisa (Barros; Silva, 2019). Essas autoras alegam, ainda, que o ingresso tardio das mulheres no doutorado e no sistema de bolsa de produtividade parece indicar a opção pelo adiamento da formação acadêmica e pela redução da produção científica de bolsistas de produtividade durante a fase reprodutiva. Em outras palavras, são os condicionamentos de gênero que, em conjunto com os marcadores de classe e raça, justificam a entrada extemporânea das mulheres nesses espaços.

De modo similar, Tatiana Barcelos Pontes *et al.* (2019) destacam a forma como a maternidade impacta as carreiras acadêmicas femininas, com as mulheres sendo pressionadas para manterem a produção científica mesmo durante a licença-maternidade, pois um dos aspectos avaliados para a concessão de financiamentos, bolsas de pesquisa ou em seleções para docentes é a produtividade acadêmica. Nesse mesmo viés, Andrea Grant (1995) salienta a relação entre família e relógio biológico na construção das carreiras docentes femininas, posto que os anos iniciais da carreira científica, seja na pós-graduação, seja no início da atuação profissional, exigem muitas horas de dedicação e alto volume de produtividade, coincidindo com a idade “ideal” para as mulheres terem filhos. Nesse sentido, a maternidade desponta como uma das maiores barreiras à carreira feminina (Cervia; Biancheri, 2017).

O modelo de carreira docente, baseado em um padrão masculino, tem por exigência a dedicação exclusiva, a fim de manter a produção científica e garantir um currículo competitivo (Silva; Ribeiro, 2014). Nesse aspecto, além de desconsiderar a responsabilização das mulheres pelo trabalho reprodutivo e de cuidados (Yannoulas; Vallejos; Lenarduzzi, 2000), esse modelo de carreira acadêmica baseada em produtividade¹¹ exige que as mulheres adotem estratégias para conciliação entre vida familiar e vida profissional. Cabe salientar aqui, ainda, as análises

¹¹Cabe destacar algumas iniciativas pontuais que vêm sendo desenvolvidas a fim de auxiliar as mães pesquisadoras a equilibrar vida acadêmica e trabalho de cuidado, a exemplo da inclusão do campo opcional para informar os períodos de licença-maternidade no currículo Lattes; da prorrogação de bolsas Capes ou CNPq por até quatro meses devido à licença-maternidade; e de instituições, como a Universidade Federal Fluminense (UFF), que concedem pontuação extra em editais de bolsas de iniciação científica para docentes que estiveram em licença-maternidade nos últimos dois anos. Apesar de a última estratégia ser uma ação isolada e ainda vinculada à autonomia universitária, essas medidas demonstram o reconhecimento do desafio que as pesquisadoras enfrentam para conciliar carreira acadêmica e maternidade, embora reforcem a tradicional divisão sexual do trabalho que responsabiliza exclusivamente as mulheres pelo trabalho de cuidado.

empreendidas pelo movimento *Parent in Science* (2020), com relação ao modo como o gênero, a raça e a parentalidade impactaram a produção acadêmica brasileira durante a pandemia de COVID-19: a produtividade científica das mulheres brancas com filhos com até 12 anos de idade e das mulheres negras com e sem filhos foi a mais afetada pela pandemia; ao passo que a dos homens, em especial os que não tinham filhos, foi pouco influenciada.

Nessa mesma linha, o cenário de distribuição de bolsas de produtividade em pesquisa revela tanto o efeito tesoura e a sub-representação feminina quanto a acentuada desigualdade racial (*Parent in Science*, 2023). Sendo assim, têm-se “gênero, raça e maternidade como fatores contribuintes para a sub-representação feminina na ciência” (*Parent in Science*, 2020, p. 12). Nessa dinâmica, os papéis sociais de gênero apresentam grande influência e, em conjunto com as expectativas socialmente construídas a respeito de cada sexo, incidem sobre as escolhas femininas, tanto no âmbito profissional quanto doméstico (Cervia; Biancheri, 2017), sendo essas predileções também influenciadas pelos marcadores sociais de raça e de classe.

2.3. Gênero, trabalho e família: estratégias para a conciliação entre trabalho e família

Chiara Saraceno e Manuela Naldini (2003) apontam que a família é uma construção social definida a partir de diferentes discursos: cultural, legal, religioso e moral. José Roberto Tozoni Reis (1989) corrobora tal assertiva ao considerar que, em vez de naturalizada e biológica, a instituição familiar é elaborada pelos homens e tem a função de realizar a reprodução biológica e social (formar cidadãos), econômica (gerar mão de obra) e ideológica (difundir os princípios e valores dos grupos dominantes). Sua estrutura é modificada conforme o tempo e as circunstâncias, a fim de atender às demandas sociais, com sua representação elaborada socialmente de modo a direcionar o comportamento de seus integrantes (Reis, 1989).

Jerusa Vieira Gomes (1994) destaca que uma das principais funções da família é a socialização primária, ou seja, a construção social dos indivíduos por meio da assimilação das diferenças de classe, gênero, nacionalidade etc. A família, enquanto estrutura social responsável pela socialização primária, possui influência sobre a inserção feminina no mercado de trabalho: a organização familiar opera tanto nas taxas de participação da mulher quanto no condicionamento das áreas/cargos em que atuará na esfera laboral. É no contexto familiar que, por meio da socialização primária, ocorrem a distinção de papéis sexuais e as construções de gênero (Silva; Brabo, 2016).

A esse respeito, Ana Letícia de França e Édina Schimanski (2009) apontam que “os papéis sexuais, os quais são socialmente construídos, condicionam a participação dos homens

e das mulheres no mercado de trabalho” (França; Schimanski, 2009, p. 71). Portanto, existe relação entre as necessidades familiares e as práticas sociais ou estratégias de sobrevivência adotadas pelas mulheres, posto que, geralmente, a inserção em ocupações laborais tradicionalmente marcadas como atividades femininas se dá devido à possibilidade de conseguirem compatibilizar esse trabalho assalariado com os afazeres domésticos não remunerados (Souza-Lobo, 2021). Isso se dá porque, desde a mais tenra idade, a cultura e a socialização das mulheres fazem que o casamento seja idealizado como fim último por esse grupo e esse fato, aliado à perspectiva de que elas serão as responsáveis primárias pela criação dos filhos, afeta as decisões femininas quanto ao percurso acadêmico e prosseguimento dos estudos, bem como sua determinação para avançar nas carreiras (Okin, 2016). Para essa autora, essa vulnerabilidade pela possibilidade do casamento impacta, de modo negativo, todas as mulheres, casadas ou não, em especial aquelas pertencentes a grupos socialmente desfavorecidos, principalmente as mulheres negras, que têm menor chance de se casarem e serem economicamente sustentadas pelos cônjuges devido à maior incidência de desemprego masculino.

Convém sublinhar que a estrutura do capitalismo se fundamenta a partir da cisão implícita entre o campo do trabalho doméstico não remunerado e o campo do trabalho remunerado, sendo essa divisão um dos mais permanentes subsistemas de raça, gênero e classe, posto que é essencial à reprodução do feminino e do masculino (Acker, 2012). Por conseguinte, com o advento da Revolução Industrial, houve a separação e hierarquização entre esfera pública/espço do trabalho enquanto polo superior e esfera privada/espço da vida familiar enquanto inferior (Biroli, 2014b; Davis, 2016). Dessa forma, passou a competir à mulher, exclusivamente, o ambiente doméstico e a criação dos filhos, e ao homem o âmbito laboral e, conseqüentemente, o provimento do sustento de sua família, sendo a família nuclear burguesa a que melhor se adequaria aos novos modos de produção (Biroli, 2014b).

Silvia Federici (2019), por sua vez, problematiza o trabalho gratuito e invisibilizado das mulheres que no modo de produção capitalista é tido como não produtivo. As análises dessa autora apontam que a dicotomia entre esfera privada e domínio público é uma falácia, já que o trabalho doméstico tem grande importância na acumulação de capital, posto que a reprodução da força de trabalho não depende apenas da utilização de bens de consumo, mas envolve uma série de atividades necessárias à formação humana, como preparo dos alimentos, asseio das roupas, cuidados higiênicos e afetivos. Além disso, o não reconhecimento do valor social e material das atividades reprodutivas concorre para a desvalorização feminina no mercado

profissional (Federici, 2019). Na visão dessa autora, a partir do momento que “feminino” e “dona de casa” passaram a ter a mesma conotação semântica, essa identidade e as ditas habilidades domésticas naturais passaram a ser carregadas para todos os lugares pelas mulheres, sendo essa a justificativa para as maiores oportunidades de emprego feminino se concentrarem em áreas correlacionadas às atribuições domésticas.

Sendo assim, os tradicionais papéis sociais de gênero (o homem como provedor e responsável pelo sustento familiar por meio do trabalho produtivo e a mulher como cuidadora e responsável pelo desempenho das atribuições familiares gratuitamente), foram construídos socialmente, sendo o mercado de trabalho estruturado para os homens que, a partir dessa cisão, foram considerados dispensados das responsabilidades domésticas e familiares e disponíveis para a atividade profissional (Leite, 2017). Contudo, as modificações nas configurações familiares e a crescente inserção feminina no mercado de trabalho apontam para a inaplicabilidade desse tradicional modelo para conciliar vida familiar e trabalho, ainda que o encargo pelo trabalho doméstico e reprodutivo continue sendo das mulheres, o que as responsabiliza pela adoção de estratégias para conciliação da vida profissional e familiar, seja postergando a entrada no mercado de trabalho, reduzindo a permanência, adotando trajetórias intermitentes de trabalho, adiando ou abdicando da maternidade (Leite, 2017), reduzindo o número de filhos, retardando ou renunciando ao casamento etc.

Salienta-se que foi a partir da década de 1970 que houve o aumento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro e a consequente modificação dos papéis originalmente atribuídos às mulheres, ou seja, as tarefas domésticas e os cuidados familiares (Bruschini; Lombardi, 2002) e as modificações nas configurações familiares. Entretanto, persistiram as desigualdades de gênero, agora caracterizadas pela ocupação de posições inferiores no ambiente de trabalho, menores salários considerados renda complementar e persistência de sua maior responsabilização pelo trabalho doméstico (Biroli, 2014b). A participação da mulher no mercado de trabalho, em menor ou maior escala, não elimina sua subordinação social, haja vista a persistência de relações de trabalho assimétricas, segregação ocupacional e baixos salários (Souza-Lobo, 2021).

Leite (2017) destaca que, de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), a segregação ocupacional por gênero é revelada pela concentração de mulheres em três atividades, nas quais se observam as piores condições trabalhistas e de remuneração, a saber: educacionais, de saúde e de serviços sociais; reparação e comércio; e no trabalho doméstico. Essa autora complementa que essa segregação de gênero no mercado de

trabalho é resultado da permanência de condições assimétricas de trabalho entre homens e mulheres, à medida que a inserção feminina ocorre em atividades consideradas mais precárias e pouco valorizadas, caracterizadas por condições desfavoráveis de trabalho, benefícios reduzidos e baixos salários (Leite, 2017).

Além disso, a partir do aumento da inserção feminina no mercado de trabalho, a relação entre família e trabalho assume nova configuração: a da flexibilização do trabalho, caracterizada por empregos temporários, de jornada parcial e turnos flexíveis, com a justificativa de conciliar trabalho e família (Sorj, 2004). Contudo, como apontado pela citada autora, percebe-se um recorte de gênero nessas ações, que se destinam, prioritariamente, às mulheres, ou seja, a reestruturação do trabalho concorre para a intensificação da identidade doméstica das mulheres, reforçando sua vinculação às responsabilidades familiares, bem como a ideia de que a renda feminina é complementar, além de contribuir para a precarização do trabalho feminino.

Em contrapartida, as mulheres pobres, especialmente as negras, sempre atuaram no mercado de trabalho devido à sua necessidade de trabalhar para garantir a sobrevivência (Dantas; Cisne, 2017). Quanto a isso, Angela Davis (2016) destaca que as mulheres negras sempre trabalharam mais em comparação com as brancas: no Período Colonial, elas executavam atribuições domésticas na casa grande (arrumadeiras, cozinheiras ou amas de leite), mas também atuavam nas minas de carvão, fundições de ferro, lavouras de algodão, cana-de-açúcar, entre outras, executando também atividades como preparo do solo, colheita, corte de lenha, puxar vagões em minas etc. E, mesmo no pós-abolição, as mulheres negras que não trabalhavam nos afazeres pesados do campo se viam, em sua maioria, obrigadas a atuar no serviço doméstico (Davis, 2016). Nessa mesma linha, Maria Aparecida Silva Bento (1995) destaca o importante papel desempenhado pelas mulheres negras na provisão material de suas famílias, já que os homens negros foram considerados inaptos para o trabalho livre no novo ordenamento social após a abolição da escravatura. Além disso, os efeitos do período escravista e do pós-abolição se manifestam atualmente na forma de trabalhos precários, desqualificados, mal-remunerados, sem valor e proteção social (Lima *et al.*, 2019). Portanto, “O enorme espaço que o trabalho ocupa hoje na vida das mulheres negras reproduz um padrão estabelecido durante os primeiros anos de escravidão” (Davis, 2016, p. 17).

Quanto à feminização do trabalho, Maressa Fauzia Pessoa Dantas e Mirla Cisne (2017) apontam que seu entendimento deve ocorrer a partir da divisão sexual do trabalho, o que acarreta importantes condições, no âmbito público, assim como privado, para a produção e para

a reprodução do capital. Melhor explicando, no domínio privado, a partir da responsabilização exclusiva da mulher pela função de reprodução social, tem-se a garantia da reprodução e da preparação da força de trabalho necessária à produção social; no domínio público, possibilita a superexploração, subordinação e desvalorização do trabalho feminino, evidenciado pelos baixos salários e pela precarização do trabalho realizado pelas mulheres (Dantas; Cisne, 2017).

No que se refere à precarização social e do trabalho, ela pode ser medida a partir de três indicadores: inexistência de proteção e direitos sociais, salários baixos devido ao reduzido número de horas trabalhadas e baixos níveis de qualificação (Hirata, 2009). De acordo com essa autora, tais indicadores apontam para a existência de uma divisão sexual do trabalho precário, tendo em vista o maior quantitativo de mulheres no trabalho informal e em tempo parcial, sendo essas atividades caracterizadas pelos baixos níveis salariais e de qualificação e pelo menor número de horas trabalhadas. Leite (2017) sublinha que, entre 2004 e 2014, houve pouca mudança na estrutura ocupacional, com a permanência da concentração de mulheres em trabalhos mal-remunerados e precários, sendo tal segregação estreitamente relacionada à associação entre os estereótipos de gênero e as barreiras culturais que acabam por reforçar seu posicionamento desfavorável no mercado de trabalho. Isso se dá porque o acesso feminino ao trabalho assalariado e possibilidades de carreira e ascensão profissional são restringidos pela ideia socialmente aceita de sua vinculação principal às responsabilidades reprodutivas e domésticas (Leite, 2017).

A esse respeito, Dantas e Cisne (2017) salientam que a desvalorização do trabalho feminino, ou seja, a não consideração das habilidades das mulheres como competências e aptidões especializadas, provém da naturalização do feminino, ao associar as atividades de reprodução social como algo inerente e natural à mulher. Dessa forma, o capital se apropria da subordinação feminina e das qualidades ditas femininas, garantindo a exploração da força de trabalho da mulher (Dantas; Cisne, 2017).

Nesse sentido, observa-se que a separação entre papéis sociais que competem a homens e mulheres influi sobre a participação feminina no ambiente laboral, seja nos espaços a elas destinados no mercado de trabalho e, ou, à sua menor participação nesse espaço devido ao número de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos e às atividades de cuidado. Hildete Pereira de Melo e Lucilene Morandi (2021b) destacam a necessidade do reconhecimento do valor social e econômico do trabalho não pago para as famílias e para a sociedade em geral, embora essa valia esteja invisibilizada pelas estatísticas oficiais e pela teoria econômica. Caso fosse compatibilizado, o trabalho de reprodução social (atividades

domésticas e de cuidados) corresponderia a 11,2% do PIB brasileiro, sendo 82% desse valor gerado pelas mulheres como principais responsáveis por esses afazeres (Melo; Considera; Di Sabbato, 2007).

No que se refere à média de horas semanais dedicadas ao trabalho doméstico e, ou, ao cuidado de pessoas, em 2019 as mulheres dispensaram 21,4 horas contra 11,0 horas dos homens (IBGE, 2021). O estudo demonstra, ainda, que para as mulheres existe correlação negativa entre renda e horas dedicadas ao trabalho doméstico, com redução no número de horas dedicadas aos afazeres domésticos à medida que se aumenta a renda, o que pode ser explicado pela possibilidade de terceirização das atividades domésticas e, ou, acesso a bens de consumo que facilitem sua realização.

Dessa forma, outra estratégia para a conciliação entre trabalho remunerado e responsabilidades familiares é o modelo de delegação, ou seja, transferir a realização dessas atividades para outras mulheres (Hirata; Kergoat, 2007). Assim sendo, a variável renda atua como condicionante das estratégias utilizadas pelas mulheres para conciliação entre trabalho e família, bem como para ascensão profissional (Dedecca; Ribeiro; Ishii, 2009). De acordo com esses autores, aquelas mulheres que possuíam maior renda tinham melhores possibilidades de inserção e oportunidades no mercado de trabalho, devido à redução das horas de atividades domésticas e ao aumento da jornada de trabalho produtivo, principalmente pela contratação de trabalhadoras domésticas. No entanto, as mulheres de baixa renda dependiam da ajuda dos filhos mais velhos ou da rede familiar extensa. Portanto, o trabalho doméstico remunerado desponta como estratégia central para conciliar trabalho e família (Leite, 2017).

Entretanto, é oportuno salientar a divisão sociossexual e racial do mercado de trabalho brasileiro, posto que, como apontado por Lélia Gonzalez (2020b), o lugar “naturalmente” ocupado pelas mulheres negras é de trocadora de ônibus, servente, faxineira, cozinheira ou prostituta. Na ausência de possibilidades e opções para acessarem postos de melhor prestígio e remuneração, as mulheres negras recorrem à realização de serviços domésticos para famílias mais abastadas, assumindo o duplo fardo do trabalho doméstico gratuito e remunerado (Gonzalez, 2020a). De acordo com essa autora, quando não estão inseridas no mercado profissional como domésticas, as mulheres negras atuam em outros serviços também de baixa remuneração, geralmente chamados de serventes, em locais como hospitais, supermercados ou escolas.

Ainda sobre o modelo de delegação, Elisabete Dória Bilac (2014) destaca que, se por um lado as mulheres da classe média delegam tais tarefas a trabalhadoras domésticas, ou seja,

terceirizam o trabalho doméstico e de cuidado; por outro, aquelas dos segmentos populares dependem de uma rede de apoio, seja de vizinhança, seja de parentesco (mãe, irmã, filha mais velha etc.). Em outras palavras, em situações de serviços públicos destinados aos cuidados limitados, outros membros familiares substituem o papel das mães, o que possibilita a participação feminina no mercado de trabalho, sendo a família lugar de apoio, observando-se a relação entre matrilinearidade¹² e atividade econômica no apoio intergeracional (Tobío; Cordón, 2013). Portanto, a existência de uma rede de apoio apresenta-se como importante estratégia para as mulheres que atuam no mercado de trabalho, uma vez que, para que isso ocorra, elas necessitam que outras pessoas assumam seus papéis socialmente atribuídos de cuidadoras e guardiãs dos filhos e dos membros que precisam de cuidado no âmbito doméstico (Sousa, 2010).

Assim, embora a organização social do cuidado seja de competência tanto da família quanto do Estado, do mercado e das organizações comunitárias e sem fins lucrativos, de acordo com os países e regiões, observa-se a distribuição desigual dessa responsabilidade entre essas quatro instâncias, em que as limitações estatais são supridas pelo mercado somente para aqueles que possuem acesso a esse recurso (Borgeaud-Garciandía; Guimarães; Hirata, 2020). Com isso, à medida que as mulheres em piores condições de classe são sobrecarregadas tanto pela família quanto pelas organizações comunitárias das quais fazem parte, ocorre a ampliação das desigualdades sociais e daquelas relativas aos tipos de serviços acessíveis às famílias (Borgeaud-Garciandía; Guimarães; Hirata, 2020).

Elizabeth Souza-Lobo (2021) complementa que o papel social feminino no mercado de trabalho é reforçado pela precarização dos serviços públicos de reprodução social sob dois ângulos: gera uma demanda específica por trabalho doméstico remunerado e faz dessa ocupação uma estratégia de sobrevivência para as mulheres das camadas populares (Souza-Lobo, 2021). Nesse sentido, o trabalho doméstico converte-se em importante nicho para a inserção das mulheres, em especial as pobres e as negras, no mercado de trabalho. Embora realizado no domínio privado, essa ocupação tem sido elemento determinante na produção de riquezas no Brasil, tanto na época escravista quanto na estruturação capitalista até os dias atuais, visto que é este trabalho que possibilita a reprodução social da vida e da força de trabalho necessárias ao capitalismo, bem como a realização dos demais trabalhos (Arantes, 2019).

¹²De acordo com os autores, o cuidado das crianças era realizado, principalmente, pela avó materna, sendo que a ajuda de parentesco se concentrava nas filhas e se relacionava à participação no mercado de trabalho, com maior envolvimento, tanto de avós quanto de avôs, quando a filha atuava em alguma atividade econômica.

Todavia, os sistemas capitalistas não legitimam a importância do trabalho reprodutivo para a realização do trabalho produtivo, já que a relegação histórico-ideológica do trabalho feminino à arena privada é encenada pelo trabalho doméstico, verificando-se a desvalorização desse trabalho, tanto o realizado gratuitamente quanto o remunerado (Davis, 2019). Cabe ressaltar que Angélica Kely de Abreu (2021) assinala que, no Brasil, gênero, raça e classe, conjuntamente, configuram o trabalho doméstico como espaço com predomínio de mulheres negras de baixa renda. Por conseguinte, essa racialização do emprego doméstico remunerado se expressa nos modelos de delegação em que as mulheres brancas com maiores rendimentos, em geral, transferem o trabalho reprodutivo para mulheres negras e pobres (Pinheiro; Tokarski; Vasconcelos, 2021; Sorj, 2014) e de conciliação em que mulheres negras e brancas e, ou, pobres e ricas têm acesso a recursos desiguais para articular esferas reprodutiva e produtiva (Sorj, 2014). Em outros termos, a delegação e o trabalho doméstico remunerado e gratuito são realizados em condições demarcadas racialmente pelo gênero e pela classe.

Maria Betânia Ávila e Verônica Ferreira (2020) destacam que o trabalho doméstico ainda conserva os vestígios materiais e ideológicos das heranças da escravidão, posto que sua formação sócio-histórica é indissociável do período escravocrata, construída em uma sociedade caracterizada pelas desigualdades raciais, de classe e de gênero. Por isso, faz-se necessário considerar as relações sociais de sexo, de raça e de classe nas análises da divisão sexual do trabalho, posto que, embora essa divisão perpassasse toda a estrutura social, a delegação de parte do trabalho doméstico (o mais demorado) não aos homens, mas a outras mulheres mais discriminadas e, ou, pouco privilegiadas, possibilitou a construção de carreiras profissionais por algumas mulheres (Borgeaud-Garciandía; Guimarães; Hirata, 2020), ou seja, a divisão sexual e racial do trabalho doméstico incide de modo diferenciado sobre as mulheres, de acordo com sua condição de classe e raça.

Observa-se, assim, que a categoria gênero é transpassada tanto pelas relações de raça quanto pela condição de classe, ou seja, raça e classe estruturam as diferentes formas de opressões e de exploração do trabalho vivenciadas por mulheres e homens (Dantas; Cisne, 2017). Em contrapartida, é a heterogeneidade de classes sociais que possibilita que mulheres, em maior proporção as negras, sejam exploradas por outras mulheres, posto que a condição de classe é composta e, inclusive, estruturada pelas relações sociais de gênero e raça (Dantas; Cisne, 2017). Flávia Biroli (2016) salienta que a correlação entre arranjos familiares, trabalho remunerado e trabalho não remunerado possui impactos diferenciados para mulheres negras e brancas. A esse respeito, as estatísticas oficiais e os dados do IPEA (2014), baseados na PNAD

2013 e apresentados por essa autora, apontam a condição de maior vulnerabilidade social das mulheres negras em relação às brancas: apresentam menor renda, maior incidência de trabalhos precários e mal-remunerados e maior prevalência em famílias monoparentais. Os dados de Felícia Picanço, Clara Maria de Oliveira Araújo e Maira Covre-Sussai (2021) também apontam para o maior percentual de domicílios chefiados por mulheres negras, além de alta incidência de uniões não oficializadas e maior inserção em casais com filhos adolescentes. Todos esses fatores afetam a frequência de realização e o tempo alocado nas atividades domésticas e de cuidados e, conseqüentemente, a atuação profissional dessas mulheres.

Nesse sentido, raça e classe constituem marcadores sociais de diferença tanto para definir papéis sociais quanto na forma como as famílias são construídas (Biroli, 2014b). Portanto, na análise das desigualdades sociais que estruturam o mercado de trabalho, a divisão sexual do trabalho é um dos aspectos mais importantes na configuração do gênero, mas insuficiente se não for considerada a interseção com outros marcadores que também configuram e produzem assimetrias nesse espaço, a exemplo de raça e classe. Lado outro, se gênero, raça e classe são fatores importantes na definição do posicionamento das mulheres negras no mercado de trabalho, a melhor colocação dos homens brancos e das mulheres brancas na hierarquia social indica que raça e classe são elementos determinantes nas desigualdades raciais vivenciadas pelos homens negros. A esse respeito, Patricia Hill Collins e Sirma Bilge (2021) destacam que o racismo impacta, de modo diferenciado, mulheres e homens, como também o sexismo é vivenciado de maneira diferente pelas mulheres, segundo sua condição de raça. Em outros termos, embora estejam mais bem situados do que as mulheres negras nos dados e estatísticas oficiais, o recorte de raça em conjunto com a condição socioeconômica faz que os homens negros também estejam em posição menos vantajosa, comparativamente à população branca.

CAPÍTULO III

GÊNERO, RAÇA E CLASSE: RACISMO E DESIGUALDADES SOCIAIS NO MERCADO DE TRABALHO

[...] a classe ao mesmo tempo cria e divide o gênero e a raça, o gênero cria e divide a classe e a raça, a raça cria e divide o gênero e a classe.

(Danièle Kergoat, 2016, p. 24)

As representações prevalecentes a respeito dos diferentes marcadores identitários, tanto no Brasil quanto em outras sociedades, foram elaboradas por narrativas hegemônicas que privilegiaram determinado grupo social em prejuízo de outros (Fernandes; Souza, 2016). De acordo com esse autor, tais concepções, tendo por base a perspectiva eurocêntrica que estabelece referências dicotômicas de normal e anormal, designam o homem heterossexual, branco, cristão como modelo-padrão, excluindo socialmente todo indivíduo que não condiz com tal regra, considerando-o como desviante. À vista disso, na análise das condições socioeconômicas, gênero e raça são marcadores sociais que se entrecruzam na definição da posição ocupada pelos indivíduos na hierarquia social.

Tais representações podem ser observadas nas análises do mercado de trabalho, em que se verifica a existência de um grupo de referência que normatiza a ocupação desse espaço (homens brancos) e outros três estratos (mulheres negras, mulheres brancas e homens negros) que sofrem os prováveis efeitos da discriminação por não pertencerem ao modelo padronizado (Soares, 2000). Nesse sentido, a condição socioeconômica da população negra mostra a existência da segregação racial, que pode ser comprovada por diversos indicadores sociais (Domingues, 2005), resultando em hierarquias ocupacionais de gênero e raça no mercado de trabalho, com a base sendo ocupada por mulheres negras e o topo por homens brancos (IPEA, 2017).

Dessa forma, indicativos como taxa de ocupação, rendimento, vínculos de trabalho, participação na força de trabalho, entre outros, comprovam que o mercado de trabalho é fortemente marcado por distinções de gênero e raça. No que concerne à taxa de ocupação, o mercado de trabalho permanece como um espaço desigual em relação ao gênero, apesar dos maiores índices de alfabetização, média de anos de estudos e frequência líquida no ensino superior apresentado pelas mulheres (Firmino; Silva, 2015). De acordo com esses autores, considerando a faixa de escolaridade de 12 anos ou mais de estudos, em 2015 a taxa de ocupação das mulheres brancas era de 95,3% e a das negras, 94% (1,5% e 2,8% menores que a de homens brancos e 0,8% e 2,1% menores que a de homens negros, nessa ordem).

A discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho brasileiro também se manifesta por meio da precariedade ocupacional que afeta, de modo mais intenso, a população negra. A esse respeito, estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019) aponta que as mulheres negras se encontram sobrerrepresentadas em ocupações informais no mercado de trabalho quando comparadas com a população branca, sendo esse mesmo resultado válido para os homens negros (34,4% de homens brancos, 34,7% de mulheres brancas, 46,9% de homens negros e 47,8% de mulheres negras). Além disso, observou-se uma hierarquia de posições acerca dos rendimentos do trabalho: em primeiro lugar estão os homens brancos, seguidos das mulheres brancas, dos homens negros e, por último, das mulheres negras, que recebiam o equivalente a 44,4% do rendimento dos homens brancos (IBGE, 2019). Portanto, no que tange ao tipo de ocupação e proventos, a raça apresenta maior fator de predição do que o gênero na explicação dessas assimetrias.

Outro indicador que impacta de modo diferenciado negros e brancos/mulheres e homens é a taxa de desocupação. Em 2015, essa taxa foi de 7,8% no grupo masculino e 11,6% no feminino; ao passo que a de negras e negros atingiu 13,3% e 8,5%, respectivamente (IPEA, 2017). Além disso, cabe ressaltar que mesmo as maiores taxas de escolaridade não garantem, às mulheres, melhor retorno financeiro. Quanto às assimetrias de rendimentos, Bruna Naiara de Castro e Cristiano Stamm (2016) salientam que o mercado de trabalho brasileiro é caracterizado por desigualdades salariais, posto que as análises da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), referente ao ano 2013, demonstraram que, embora as mulheres possuísem maiores níveis de instrução, elas percebiam rendimento menor em relação aos homens e a população negra tinha menor nível de instrução e menores salários em relação aos brancos. Esse mesmo estudo destaca que, ainda que possuísem o mesmo nível de instrução, os negros permaneciam auferindo menor remuneração e as mulheres negras se encontravam em situação mais vulnerável, já que todos os indicadores socioeconômicos desse grupo foram inferiores em relação aos demais.

Observa-se que, considerando o recorte de gênero e raça, as mulheres negras apresentam as maiores taxas de analfabetismo, maiores taxas de desocupação, maior participação no trabalho doméstico remunerado e menor rendimento médio (IPEA, 2017). Dessa forma, percebe-se que as mulheres negras são as mais afetadas pelas dinâmicas de subordinação e opressão (Madeira; Gomes, 2018), com a sua inserção e vivência no mercado de trabalho diferenciando-as de mulheres brancas e de homens negros. Apesar disso, os homens negros,

quando comparados aos homens brancos e às mulheres brancas, também vivenciam, de modo diferenciado, o mercado laboral.

Portanto, em que pesem as assimetrias entre mulheres e homens, raça e racismo permanecem como elementos estruturantes do mercado de trabalho brasileiro, condicionando as possibilidades de negros e negras ascenderem socialmente, pois, como evidenciado por Oracy Nogueira (1985), existe correlação inversa entre a possibilidade de ascensão social e a intensidade das características fenotípicas do negro. A cor da pele é a principal característica utilizada não só para a definição dos lugares sociais ocupados pelo negro, mas também para a construção de representações negativas sobre essa população.

3.1. Raça e racismo institucional

Embora o conceito de raça não exista no campo biológico, este é um termo socialmente construído com base em relações de dominação e poder, mesclando critérios fenotípicos e morfológicos, em especial a cor da pele, em uma categorização e hierarquização social (Munanga, 2004). Sendo assim, no campo científico, raça é uma construção social que se relaciona à concepção de identidades sociais mediante discursos a respeito da origem de determinado grupo, valendo-se de características fenotípicas, psicológicas, culturais, morais, entre outras (Guimarães, 2003). Johanna Katiuska Monagreda (2017) enfatiza que a raça é uma categoria sociopolítica que estabelece e fundamenta as relações sociais, criando hierarquias orientadas por padrões classistas, racistas, sexistas, entre outros.

É a partir do conceito de raça que são naturalizados, externa e internamente, padrões negativos, preconceitos e preferências a partir dos quais, socialmente, se classificam determinados grupos sociais com base em atributos físicos e culturais (Guimarães, 1999). Portanto, é no mundo social que a conceituação de raça ganha forma e sentido; logo, a noção de raça social somente poderá ser abolida quando não houver mais distinções de grupos, assimetrias e hierarquizações sociais que tenham por base critérios raciais (Guimarães, 2002).

Silvio Luiz de Almeida (2019) assinala duas dimensões entrelaçadas e complementares, em que a concepção de raça é produzida: a biológica, que atribui o pertencimento racial a partir de características físicas; e a étnico-cultural, que considera os aspectos relativos à cultura (língua, religiosidade, tradições, origem geográfica, entre outros). A raça, portanto, é o elemento fundamental do racismo, resultando em práticas discriminatórias que garantem privilégios ou desvantagens individuais segundo o pertencimento racial (Almeida, 2019). Ao

passo que o preconceito racial é o julgamento estereotipado relacionado a membros de um grupo racializado, quer resulte ou não em atos discriminatórios (Almeida, 2019).

Nogueira (1985), em análise comparativa da situação racial brasileira e norte-americana na década de 1950, classifica o preconceito racial como de marca ou de origem. Segundo esse autor, no preconceito de marca, característico do contexto brasileiro, tem-se a aparência como critério definidor (características físicas, pronúncia, trejeitos etc.), sendo prevalente no país o chamado preconceito de cor, em que a cor da pele é o principal quesito discriminador. No âmbito norte-americano predomina o preconceito racial de origem, em que a discriminação ocorre pela suposição ou certeza de que o indivíduo possui qualquer ascendência com o grupo social discriminado (Nogueira, 1985). Nesse sentido, de acordo com esse autor, uma especificidade do preconceito racial de marca é a subjetividade da classificação racial, com possibilidade de enegrecimento ou embranquecimento do indivíduo de acordo com as características tanto do avaliador quanto do avaliado, tipo de relacionamento interpessoal, classe ou região.

Grada Kilomba (2019), por sua parte, sublinha que o racismo resulta da inter-relação entre preconceito e poder, caracterizando-o a partir da leitura social da diferença, dos padrões hierárquicos e dos diferentes tipos de poder (político, econômico, social e histórico). As duas primeiras dimensões (diferença e hierarquia) são também constituintes do preconceito, enquanto o poder é uma condição fundamental ao racismo e se revela no acesso e distribuição desigual de bens, serviços e espaços valorizados (Kilomba, 2019).

Kabengele Munanga (2004) propõe que o racismo diz respeito à crença na superioridade de uma raça sobre a outra alicerçada nas diferenças físicas, linguísticas, culturais, religiosas, entre outras, ou seja, consiste na convicção de que as raças são naturalmente hierarquizadas a partir desses atributos. Portanto, “o racismo é essa tendência que consiste em considerar que as características intelectuais e morais de dado grupo são consequências diretas de suas características físicas ou biológicas” (Munanga, 2004).

Jurema Werneck (2013), por sua vez, define o racismo como um sistema complexo, com grande abrangência, que atua em diferentes níveis (pessoal, interpessoal e institucional) e âmbitos (estrutural, político, prático e legal), determinando oportunidades, privilégios e valores de diferentes grupos, segundo suas características fenotípicas. De acordo com essa autora, o racismo baseia-se em uma segregação ou hierarquização apoiada, principalmente, na cor da pele, por meio da qual os indivíduos serão posicionados na hierarquia social e, a partir dela,

outras categorizações serão definidas, como gênero e orientação sexual, tendo por padrão normatizador a masculinidade heterossexual.

Nesse sentido, a teoria crítica da raça aborda o racismo não como problema individual, mas como amplo sistema estrutural e generalizado, que constitui as organizações, instituições e relacionamentos, sendo adaptável às modificações sociais e culturais a partir do ajustamento de suas formas de manifestações (Vaugh; Castagno, 2008). As autoras sinalizam que o ordenamento jurídico e social converteu a característica da branquitude em instrumento de privilégios individual para pessoas brancas, criando e recriando sistemas sociais que estruturam, fortalecem e generalizam o poder branco, coletiva e institucionalmente, em organizações, acontecimentos e territórios.

Nessa mesma linha, Lia Vainer Schucman (2022) expõem que as construções identitárias dos indivíduos classificados socialmente como brancos são sustentadas pelo racismo, sendo a branquitude caracterizada como posição de privilégios simbólicos e materiais em sociedades pós-coloniais. Na visão dessa autora, essas vantagens sistêmicas são concedidas pela identidade branca que confere a esses sujeitos posições raciais de poder, hegemonia e normatividade. De igual modo, Cida Bento (2022) destaca a forma como o processo de colonização criou uma herança escravocrata em que a população branca, descendente de europeus, constituiu a identidade coletiva em oposição aos negros, isto é, engendrou o legado da branquitude com a manutenção do lugar de privilégio branco assegurado pela acumulação de poder, recursos políticos, econômicos e sociais ao longo do Período Colonial. A partir dessa perspectiva, pode-se conceituar o racismo sistêmico como um:

[...] mecanismo estrutural que garante a exclusão seletiva dos grupos racialmente subordinados - negr@s, indígenas, cigan@s, para citar a realidade latino-americana e brasileira da diáspora africana – atuando como alavanca importante da exclusão diferenciada de diferentes sujeit@s nesses grupos (Werneck, 2003, p. 17).

A autora complementa, ainda, que o racismo sistêmico remete ao modo como o racismo, estrategicamente, assegura a apropriação pelos grupos racialmente privilegiados dos recursos e bens sociais, além de garantir a manutenção da distribuição desigual dessas riquezas. Portanto, essa manifestação do racismo atua de modo a garantir a produção e reprodução da hierarquia racial, tanto por meio da estrutura estatal quanto também pelas instituições privadas (Werneck, 2003).

Angela Wangari Walter *et al.* (2017), por sua parte, observam que o racismo institucional envolve a atuação dos domínios, práticas e políticas econômicas, educacionais e sociais com repercussões discriminatórias. Esses autores mencionam que esse viés institucional do racismo é de difícil detecção, ocasionando a normatização desse sistema racializado em que

se privilegiam as práticas culturais do grupo dominante a partir da incorporação na estrutura burocrática de procedimentos, políticas e práticas que, de modo sistemático, resultam em efeitos desiguais para os diferentes grupos sociais.

Entretanto, em que pese a importância das discussões a respeito do racismo institucional, a utilização do termo apresenta algumas restrições conceituais e operacionais, a exemplo de sua concentração nos efeitos desse processo, isto é, nas manifestações de exclusão, o que invisibiliza os mecanismos e determinantes que dão origem a tais assimetrias. Além disso, o vocábulo “racismo”, que compõe a expressão, indica somente os resultados de práticas racistas, desconsiderando outras categorias analíticas, como gênero, sexualidade e classe, que, em conjunto, determinam o posicionamento diferencial dos indivíduos na estrutura social (Souhami, 2014). Igualmente, estudos de gênero e, ou, análises econômicas que desconsiderem a interação entre esses eixos estruturantes, em conjunto com a raça, resultariam no diagnóstico limitado e fragmentado das assimetrias e hierarquias sociais que caracterizam as sociedades capitalistas. Portanto, as pesquisas que investigam as desigualdades sociais devem analisar, pelo menos, a interação entre gênero, raça e classe na configuração dessas dissimetrias (Acker, 2006, 2009).

Lado outro, Luiz Augusto Campos (2017) assinala três dimensões do racismo, que, embora consideradas antagônicas por seus defensores, apresentam algumas complementaridades: a dimensão ideológica que entende o racismo como resultado de um conjunto de concepções ideológicas, outorgando um caráter inferior naturalizado a determinado grupo relacionado à sua origem ou a traço específico; a abordagem prática que dá conta das atitudes, comportamentos, ações e práticas de cunho discriminatório ou preconceituoso; e a estrutural ou sistêmica que, apesar de reconhecer a importância das duas primeiras dimensões, considera o racismo como consequência dos mecanismos que organizam os sistemas, estruturas e instituições sociais. Para esse autor, as três dimensões apresentam potencialidades e limitações, sendo o principal impasse da perspectiva do racismo sistêmico seu caráter limitante e a não possibilidade de identificação de relações causais coincidentes na estrutura racista.

Cabe salientar que, embora a maioria da literatura trate como sinônimos, racismo institucional e racismo estrutural são conceitos distintos, com manifestações próprias do racismo, a partir de diferentes fenômenos sociais (Almeida, 2019). De acordo com esse autor, o racismo estrutural parte da concepção de que o racismo é produto do próprio ordenamento social, sendo somente reproduzido pelas corporações, ou seja, as práticas racistas adotadas pelas instituições sociais são originárias da própria organização da sociedade, que tem o racismo

como um componente “normal” e inerente às diferentes relações (jurídicas, econômicas, políticas e, inclusive, familiares).

Ao passo que o racismo institucional tem associação com o poder e as relações raciais, à medida que os grupos detentores do poder se utilizam dos aparatos institucionais para se manterem na posição de dominantes. Assim, as condutas, os parâmetros, as normas e as regras institucionais reproduzem os padrões desses grupos e servem de barreira para que indivíduos subordinados (mulheres e negros) alcancem os espaços decisórios (Almeida, 2019). Nas palavras desse autor, é a atuação conjunta, direta ou indiretamente, de padrões e normas sociais, bem como o silenciamento quanto às desigualdades sociais que garantem e naturalizam a supremacia masculina e branca nos espaços institucionais públicos e privados, como no judiciário, em reitorias ou em diretorias (Almeida, 2019).

Desse ponto de vista, observa-se que no mercado de trabalho, sob a égide do racismo estrutural e institucional, outros marcadores sociais incidem sobre ocupação de postos de poder por mulheres e homens, negros e brancos. Em outras palavras, ocorre a divisão racial e sexual do mercado de trabalho, expressa nas assimetrias ocupacionais entre homens e mulheres e entre mulheres negras e mulheres brancas (Passos; Nogueira, 2018). Nesse contexto, os conceitos de interseccionalidade e regimes de desigualdade servem como base para compreensão do viés implícito de raça, gênero e classe que produz e reproduz os processos de exclusão de grupos socialmente subordinados devido a diferentes eixos de subordinação, como racismo, sexismo e classismo.

No entanto, antes de abordar os conceitos de interseccionalidade e regimes de desigualdade, é interessante conceituar o termo racialização. De acordo com Robert Miles (2000), a racialização, terminologia criada nos anos de 1970, alude ao processo ideológico e político a partir do qual determinados grupos populacionais eram identificados a partir da aparência física (características fenotípicas imaginárias ou reais). Para esse autor, essa identificação faz uso da noção de raça para retratar ou mencionar o grupo em questão e, no decorrer do tempo, passou a englobar tanto o aspecto físico quanto os comportamentos, atitudes, situações e processos cotidianos. Cumpre notar que “a noção de racialização foi usada num sentido mais amplo para se referir a qualquer processo ou situação em que a ideia de raça fosse introduzida para definir e qualificar uma população específica, suas características e ações” (Miles, 2000, p. 457). Entretanto, esse autor destaca que o processo de racialização, ainda que atribua sentido e significação social, nem sempre possui conteúdo ideológico de cunho racista, posto que é preciso analisar o objeto (teor do sentido atribuído) e o sujeito (papel dos grupos

sociais nessa atribuição), o que possibilita que as “vítimas” históricas desse sistema empreguem a noção de raça para classificar aqueles que os rotularam desse modo sem que tal posicionamento tenha cunho racista.

3.2. Interseccionalidade e regimes de desigualdade

A maior parte das pesquisas sobre desigualdades raciais, de gênero e classe nas organizações priorizou apenas uma dessas categorias, não as analisando conjuntamente como sistemas complexos, contrastantes ou que se reforçam¹³ (Acker, 2006). Sendo assim, a escolha por um desses marcadores acaba por invisibilizar e reduzir fenômenos que são interseccionais (Acker, 2006). De acordo com essa autora, intelectuais negras, há algum tempo, alegam que a maioria dos estudos feministas contempla a realidade das mulheres brancas e de classe média, desconsiderando as particularidades de diferentes classes, raças/etnias, entre outros marcadores nos estudos de gênero. Essa mesma premissa é válida para diversas pesquisas e teorias de classe e raça, posto que tanto a raça/etnia comporta experiências heterogêneas de diferenças de classe e de gênero quanto a raça abarca múltiplas vivências de classe racializadas; logo, pesquisas e teorias sobre opressão, dominação e assimetria devem considerar a confluência, no mínimo, de gênero, raça/etnia e classe (Acker, 2006).

Nesse sentido, o termo interseccionalidade é resultado do feminismo negro e da teoria crítica da raça, tendo sido cunhado por Kimberlé Crenshaw, em 1989, em seu ensaio *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, no qual a autora discute o modo como as mulheres negras eram marginalizadas tanto em relação aos instrumentos legais antidiscriminatórios quanto em relação à teoria e política feminista e antirracista (Carbado *et al.*, 2013). Posteriormente, Crenshaw retoma a discussão sobre o conceito no artigo *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color*, publicado em 1991, a partir da análise crítica do modo como a posição das mulheres de cor no cruzamento entre gênero e raça faz que a vivência das violências e as estratégias de seu enfrentamento sejam diferentes daquelas experienciadas pelas mulheres brancas (Crenshaw, 1991).

¹³Cumprer destacar que, no caso do Brasil, os primeiros estudos feministas já interseccionavam as categorias gênero e classe, embora não abordassem a raça. Exemplo disso é a tese de livre docência “A mulher na sociedade de classes” (1967), de Heleieth Saffioti; e o livro “A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência” (1991), de Elizabeth Souza-Lobo, composto por uma coletânea de ensaios teóricos e artigos elaborados pela autora entre 1982 e 1991.

Tal invisibilização da mulher negra do ponto de vista da política feminista sinalizava a falsa ideia de que existia homogeneidade dentro do grupo de mulheres, ou seja, a definição desse grupo tendo por parâmetro as vivências e experiências tão somente das mulheres brancas, enquanto na política antirracista se priorizava apenas o fator racial, desconsiderando o recorte de gênero (Lorde, 2019). Nas palavras de Audre Lorde (2019), as mulheres como grupo compartilham alguns problemas e outros são vivenciados somente por um subgrupo de mulheres, a exemplo das negras. Portanto, a interseccionalidade desponta como instrumento teórico-metodológico que possibilita materializar os diferentes sistemas de opressão/dominação sobrepostos nas vivências das mulheres negras (Akotirene, 2019).

[...] o termo demarca o paradigma teórico e metodológico da tradição feminista negra, promovendo intervenções políticas e letramentos jurídicos sobre quais condições estruturais o racismo, sexismo e violências correlatas se sobrepõem, discriminam e criam encargos singulares às mulheres negras. Conforme dissemos, é o padrão colonial moderno o responsável pela promoção dos racismos e sexismos institucionais contra identidades produzidas durante a interação das estruturas, que seguem atravessando os expedientes do Direito moderno, discriminadas à dignidade humana e às leis antidiscriminação (Akotirene, 2019, p. 59).

Cabe salientar que, embora o termo interseccionalidade tenha sido criado por Kimberlé Crenshaw, essa perspectiva analítica já estava presente em estudos anteriores que abordaram a correlação entre diferentes marcadores sociais, mas sem terem elaborado um conceito teórico, e esse é o ponto fundamental das contribuições da autora, além de ter colaborado para a maior visibilidade dos estudos interseccionais. A interseccionalidade é definida, portanto, como a interação/interseção de dois ou mais sistemas de subordinação/dominação, como patriarcalismo, racismo, classismo, entre outros eixos de opressão, os quais influem sobre a dinâmica e organização social, gerando desigualdades específicas no posicionamento estrutural, seja em relação às etnias, raças, gênero, classes, entre outras (Crenshaw, 2002). Essa autora problematiza, ainda, a dimensão invisibilizada da subordinação interseccional devido ao fato da não previsão desse tipo de discriminação pelos modelos vigentes e porque a diferenciação ocorre dentro de grupos que já são considerados marginalizados.

Gill Valentine (2007), por sua vez, enfatiza que o conceito é utilizado nas ciências sociais, em especial pelas feministas, referindo-se à inter-relação entre diferentes categorias sociais, como, raça, gênero, sexualidade, entre outras. O termo surge como crítica dos teóricos raciais à consideração de categorias como gênero, etnia, raça, classe, entre outros, enquanto fenômenos separados, desenvolvendo o conceito de interseccionalidade para explicar as interdependências e interações/interseções entre a raça e outros marcadores sociais (Valentine, 2007). Convém indicar que essa autora aponta que as fronteiras entre as categorias não são

estáveis e, sim, fluidas e instáveis; logo, elas admitem múltiplas identidades que conflituam entre si.

Já Sirma Bilge (2009) entende a interseccionalidade como teoria interdisciplinar que busca o entendimento da complexidade das assimetrias sociais e das identidades por meio do enfoque integrativo que se opõe à desagregação e hierarquização dos diferentes marcadores sociais de diferença, a exemplo das categorias de raça, gênero/sexo, etnia, orientação sexual, idade e deficiência, enquanto eixos principais de diferenciação. De acordo com essa autora, para solucionar os limites teóricos da interseccionalidade é necessário utilizar uma teorização contextualizada e historicizada das estruturas de poder que esse conceito busca explicar, combinando a teoria interseccional com outros arcabouços das teorias sociológicas que possibilitem a operacionalização da interseccionalidade, como a teoria dos capitais de Pierre Bourdieu. Também é importante mencionar que, considerando a multiplicidade de utilização do conceito em diversas áreas de estudos e a partir de diferentes mediações teóricas, faz-se necessário que a interseccionalidade, enquanto metaprincípio, seja constantemente ajustada e complementada segundo os campos e objetivos do estudo, aceitando suas inúmeras aplicações (Bilge, 2009).

Nessa mesma direção, Collins e Bilge (2021) assinalam que a interseccionalidade, enquanto ferramenta analítica, compreende diferentes temáticas, como esporte, economia, feminismo negro, violência contra mulheres racializadas, ativismo político-social, direitos humanos, justiça social e reprodutiva, mídias digitais, neoliberalismo, identidade política, música, educação, entre outras. Para essas autoras, a interseccionalidade pode ser considerada tanto um projeto de conhecimento quanto um aparato de enfrentamento político, sendo um dos modos de combater as múltiplas opressões interconectadas, reconhecendo a utilidade do conceito tanto no campo acadêmico (investigação crítica) quanto na vivência cotidiana dos sujeitos (práxis sociais). Portanto, a interseccionalidade é um instrumento analítico e político que oferece a estrutura capaz de explicar o posicionamento desigual dos indivíduos na sociedade, de acordo com os distintos marcadores sociais de diferença.

A combinação entre investigação crítica e práxis social são os dois princípios organizacionais centrais na utilização da interseccionalidade que, quando aplicados conjuntamente, podem engendrar práticas importantes e, ou, novos conhecimentos (Collins; Bilge, 2021). Sendo assim, essas autoras apresentam seis pontos que lançam luz sobre as análises interseccionais como práxis e investigação críticas, a saber: justiça social (em que a interseccionalidade pode atuar como instrumento crítico e analítico para defender a justiça

social e promover práxis crítica), complexidade (dos projetos interseccionais que buscam correlacionar investigação e práxis críticas, das reflexões de contextos específicos sobre as estruturas de poder interseccionais e das desigualdades sociais, bem como os impactos das relações de poder na modulação de práticas sociais, ideologias, arranjos institucionais, identidades e representações culturais), relacionalidade (cujo foco é a inter-relação e interconexão de elementos até então conceituados historicamente como separados e opositivos), contexto social (respeitando as especificidades históricas e políticas das situações investigadas), relações de poder interseccionais (como elemento produtor e estruturante de assimetrias globais) e desigualdade social (enquanto ponto principal de análise da interseccionalidade). Por conseguinte, Patricia Hill Collins (2000) trabalha com a ideia de matriz de dominação, a fim de analisar as opressões entrecruzadas. Sendo assim, se de um lado a perspectiva interseccional assevera que as injustiças sociais são produzidas pelo entrelaçamento de diferentes opressões, por outro é a matriz de dominação que de fato organiza as distintas opressões interseccionais, por meio dos diferentes domínios do poder (Collins, 2000).

Toda matriz de dominação é estruturada através de quatro domínios de poder interdependentes, a saber: o estrutural, responsável por organizar a opressão no interior das instituições sociais; o disciplinar, a que compete a administração das relações de poder por meio das estruturas burocráticas; o hegemônico, que justifica as práticas realizadas nos dois primeiros domínios, por meio da cultura e da ideologia; e o interpessoal, cujo foco são as experiências e vivências cotidianas e a compreensão individual proveniente desses saberes (Collins, 2019). Por conseguinte, ao influenciar a cultura e a ideologia, “o domínio hegemônico atua como um elo entre as instituições sociais (o domínio estrutural), suas práticas organizacionais (o domínio disciplinar) e a interação social cotidiana (o domínio interpessoal)” (Collins, 2019, p. 448).

Patricia Hill Collins (2016) destaca, ainda, que o cerne do pensamento feminista negro é a natureza interligada das opressões, sendo esse conhecimento resultado das experiências cotidianas das mulheres racializadas, cujas vidas são moldadas por diferentes aspectos interconectados. Assim, segundo essa autora, o posicionamento construído por essas mulheres em diferentes áreas apresenta três pontos característicos: a autodefinição e a autoavaliação, em que, com vistas a desconstruir essas percepções estereotipadas, se questionam o conteúdo e a função dos estereótipos negativos e distorcidos das mulheres racializadas (imagens de controle), que demarcam o lugar desse grupo social na sociedade e controlam as hierarquias e opressões; a natureza interligada da opressão, que considera que os múltiplos sistemas de opressão são interligados e interativos e devem ser analisados conjuntamente, o que propicia maior

sensibilidade às estruturas de dominação que afetam outros grupos sociais; e a importância da cultura das mulheres negras à medida que os valores e símbolos culturais desses sujeitos apresentam dimensão política por favorecer a desconstrução das imagens de controle, ou seja, colaboram para o reconhecimento das condições que moldam as opressões de gênero, raça e classe, por meio da autodefinição e da autoavaliação.

No entanto, Danièle Kergoat (2016) critica a abordagem interseccional por utilizar a noção de categorias em detrimento das relações sociais, priorizando um ou outro elemento e desconsiderando sua perspectiva histórica e a materialidade da dominação. Essa autora pontua que a multiplicidade de categorias, como religião, idade ou deficiência, além de nem sempre constituírem sistemas de opressão e dominação, podem resultar em análises fragmentadas. Em outros termos, a interseccionalidade se baseia no entrecruzamento dos marcadores sociais, o que é válido para determinadas análises, a exemplo das empreendidas por Crenshaw; ao passo que a consubstancialidade busca determinar os processos que resultam na formação de grupos e dos pertencimentos subjetivos e objetivos, partindo da análise das relações sociais que produzem as categorias gênero, raça e classe (Kergoat, 2016).

Cumprir evidenciar que não há competição ou sobreposição entre a consubstancialidade e a interseccionalidade (Kergoat, 2016), pois ambas convergem para a não existência de hierarquia entre as diferentes opressões e partem da intersecção entre as categorias sexo e raça ou coextensividade das relações sociais de sexo e classe, o que resulta em distintas implicações políticas e teóricas (Hirata, 2014). De acordo com essa autora, a análise interseccional dá maior ênfase à tríade gênero-raça e deixa a classe social em um plano secundário, enquanto a perspectiva consubstancial de Kergoat considera o imbricamento e transversalidade de três principais relações sociais (gênero, raça e classe). Contudo, “a intersecção é de geometria variável, podendo incluir, além das relações sociais de gênero, de classe e de raça, outras relações sociais, como a de sexualidade, de idade, de religião etc.” (Hirata, 2014, p. 66).

Sublinha-se que Baukje Prins (2006) apresenta duas principais vertentes teóricas adotadas em análises interseccionais. A vertente construcionista da interseccionalidade, representada pelas teóricas britânicas, argumenta que a construção das identidades se dá de modo dinâmico e relacional, com a agência e participação ativa dos atores sociais, a partir da concepção gramsciana de poder e articulação (Prins, 2006). A abordagem sistêmica, defendida pelas feministas negras norte-americanas, preconiza que os sistemas e estruturas sociais impactam a construção das identidades, portanto gênero, raça e classe são considerados sistemas de opressão, dominação e marginalização que configuram a vivência de grupos

marginalizados, posicionando-os diferentemente segundo dominante e dominados e detentores ou não de poder (Prins, 2006).

Ressalta-se que a priorização pela subordinação estrutural não significa que a perspectiva sistêmica desconsidere a capacidade de agência dos atores sociais (Prins, 2006); pelo contrário, há a atuação de grupos subordinados nos processos de categorização, por meio do empoderamento, ainda que de modo limitado, já que o acesso ao poder é desigual, a exemplo da redefinição da categoria “*Black*” (Crenshaw, 1990). Nesse sentido, a abordagem sistêmica/estrutural é a que melhor explicaria a posição social assimétrica de grupos marginalizados em espaços institucionais de poder, dado que a constituição e funcionamento da sociedade garante desvantagens ou privilégios a determinados estratos sociais.

Stephanie A. Shields (2008) enfatiza as dificuldades metodológicas para mensurar o constructo de interseccionalidade, indo além de meramente descrever/reconhecer e, ou, testar as semelhanças e assimetrias entre os grupos, mas explicar as conexões e os processos por meio dos quais as diferentes identidades entrelaçadas são definidas e moldadas. Ao passo que Joan Acker (2012) sinaliza que a interseccionalidade tornou complexa a teorização do gênero, tendo em vista que os processos de gênero não são autossustentáveis, mas são influenciados e entrelaçados com outros marcadores sociais, a exemplo dos processos de classe, raça e outros sistemas de desigualdade e exclusão. A interseccionalidade, portanto, é uma forma de conceitualização dos múltiplos cruzamentos desses processos analiticamente desassociados. Entretanto, como mostram Collins e Bilge (2021), os marcadores são inter-relacionados e se moldam mutuamente, portanto gênero, raça, classe, nacionalidade, geração, orientação sexual, capacidade, entre outras categorias, não se manifestam de modo distinto e excludente, mas se sobrepõem e atuam conjuntamente. Tais relações de poder interseccionais atuam tanto nas vivências individuais cotidianas quanto nas interações sociais de sociedades circunscritas pelas diferenças, afetando todas as esferas da convivência societária, ainda que essas conexões, em geral, sejam invisíveis (Collins; Bilge, 2021).

Por conseguinte, Acker (2012) propõe a ideia de regimes de desigualdade como uma abordagem analítica para superar alguns dos dilemas e dificuldades na conceitualização da interseccionalidade. Os regimes de desigualdade, portanto, se referem à interconexão dos processos e práticas que geram assimetrias tanto nas organizações do trabalho quanto nas altas hierarquias administrativas, e sua análise contempla os processos de classe, bem como os de etnia/raça e sua interseção com os processos de gênero (Acker, 2009).

Os regimes de desigualdade estão presentes em todas as estruturas organizacionais e são definidos como “práticas, processos, ações e significados vagamente inter-relacionados que resultam e mantêm desigualdades de classe, gênero e raça dentro de organizações específicas” (Acker, 2006, p. 443 – Tradução nossa). Salienta-se que as desigualdades presentes nos âmbitos histórico, político, econômico e cultural, ou seja, na sociedade de modo geral, têm relação com os regimes de desigualdade existentes no âmbito organizacional, e esses regimes não são rígidos ou fixos, mas se modificam de acordo com diferentes fatores (Acker, 2006, 2009).

Acker (2006, 2009) acrescenta, ainda que os regimes de desigualdade apresentam as seguintes características, a partir das quais sofrem variações no interior das organizações: (1) Bases da desigualdade, (2) Forma e grau de desigualdade, (3) Processos organizacionais que criam e recriam desigualdades, (4) Invisibilidade das desigualdades, (5) Legitimidade das desigualdades e (6) Controles que impedem protesto contra as desigualdades, conforme mostrado no Quadro 1.

Quadro 1 – Características dos regimes de desigualdade

Característica	Definição
Bases da desigualdade	São os tipos de desigualdades encontradas nos ambientes organizacionais. Podem ser raciais, de gênero, classe, etnia, idade, sexualidade, religião, entre outras, e variam de acordo com a organização, estando as três primeiras normalmente presentes.
Forma e grau de desigualdade	São dimensionadas pela inclinação da estrutura hierárquica e têm relação com o modo como as classes hierárquicas organizacionais são compostas em relação ao gênero e à raça, assimetrias salariais e distribuição desigual do poder. Quanto mais desiguais esses aspectos, a estrutura hierárquica se torna mais íngreme.
Processos organizacionais que criam e recriam desigualdades	Partem do princípio que os próprios processos e práticas organizacionais contribuem para a produção e reprodução das assimetrias de gênero, raça e classe, os quais envolvem os requisitos de trabalho; a organização das hierarquias de classe; o recrutamento, contratação e promoção; a definição de salários e práticas de supervisão; e as interações informais no ambiente de trabalho.
Invisibilidade das desigualdades	Diz respeito à percepção, intencional ou não, sobre as desigualdades, ou seja, a consciência em relação às assimetrias organizacionais. Variam de acordo com o tipo de desigualdade e com a posição do observante, em que aqueles em posições vantajosas tendem a não perceber seu posicionamento privilegiado.
Legitimidade das desigualdades	Varia de acordo com a organização, as condições econômicas e os interesses políticos, podendo ser definida como a consideração do

	caráter legítimo das desigualdades. E, embora instrumentos legais tenham sido sancionados para sua redução (ex.: políticas afirmativas), as assimetrias raciais e de gênero permanecem nas hierarquias organizacionais de classe, justificadas por discursos e crenças naturalizadas das diferenças.
Controle e conformidade	Vinculado aos processos de classe, tem por finalidade a garantia da permanência do poder com o grupo dominador, bem como a aceitação das desigualdades pelos dominados. Portanto, é a distribuição hierárquica do poder organizacional que garante o controle e a conformidade, mas também a hierarquia característica das próprias relações raciais e de gênero.

Fonte: Elaboração da autora, com base em Acker, 2006, 2009.

O Quadro 1 revela que os regimes de desigualdade se configuram no cotidiano das organizações, por meio dessas seis características (Acker, 2006), e as mulheres negras, devido ao entrecruzamento de diferentes marcadores sociais (em especial gênero, raça e classe), estão ausentes ou sub-representadas em profissões de prestígio e em postos de gestão (Acker, 2009). Na visão dessa autora, os processos organizacionais contribuem para a produção e reprodução de um sistema hierárquico de desigualdades e privilégios, generificado e racializado, por meio de expectativas socioculturais, preconceitos, estereótipos e discriminações, que se manifestam nas diferenças salariais e de poder, nos instrumentos normativos, na falta de oportunidades, nas práticas de recrutamento, seleção e promoção. Sendo assim, Acker (2009) apresenta a desigualdade organizacional como:

[...] disparidades sistemáticas entre os participantes no poder e no controle sobre objetivos, recursos e resultados; na tomada de decisões no local de trabalho, como a forma de organizar o trabalho; em oportunidades de promoção e trabalhos interessantes; na segurança no emprego e nos benefícios; em salários e outras recompensas monetárias; e no respeito e prazer no trabalho e nas relações de trabalho (Acker, 2009, p. 202 – Tradução nossa).

As bases da desigualdade atuam no nível simbólico mediante as crenças e discursos sobre os lugares que cada grupo social deve ocupar, sendo os cargos de poder e tomada de decisão vislumbrados a partir da perspectiva da heteronormatividade masculina e branca, determinando aqueles que são considerados adequados ou não para determinadas funções (Acker, 2009). Já a forma e grau de desigualdade tem relação direta com a hierarquização organizacional, à medida que, quanto maior o nível do cargo ocupado, maior a remuneração percebida e o poder de decisão (Acker, 2006), e há o afunilamento hierárquico de gênero e, ou, de raça na ocupação dessas posições, ou seja, tem-se a redução do quantitativo de mulheres brancas, mulheres negras e homens negros nesses espaços. Portanto, as organizações são generificadas e racializadas, devido ao conjunto de práticas e processos que resultam em

relações de poder desiguais no ambiente de trabalho (Acker, 2009). Para essa autora, tanto a invisibilidade quanto a legitimidade das desigualdades e os mecanismos de controle e conformidade impedem que ocorram mudanças nos regimes de desigualdade dentro das organizações.

Nas carreiras de mulheres brancas e de mulheres e homens negros, durante toda a trajetória profissional, bem como ao longo da estrutura organizacional, atuam diferentes práticas que impedem e, ou, dificultam o acesso desses grupos subordinados a espaços institucionais e de poder (Acker, 2009). Portanto, os regimes de desigualdade são uma das possíveis abordagens analíticas para conceituar e examinar os processos interseccionais de gênero, raça e classe no âmbito organizacional (Acker, 2012).

Perante o exposto, considera-se o serviço público como espaço organizacional em que as hierarquias de classe racializadas são expressas nas assimetrias de gênero presentes nesse âmbito, com a intensificação das segregações raciais e de gênero de acordo com os níveis das carreiras de gerenciamento da Administração Pública, pois, como destacado por Acker (2009), o topo das carreiras na maioria das organizações é ocupado por homens brancos.

Entretanto, como aponta Patricia Hill Collins (2019), embora as instituições sociais sejam estruturadas para manter as mulheres negras fora dos domínios de poder, aquelas que conseguem acessar esses espaços podem utilizar os aparatos burocráticos para garantia de justiça social e, ou, elaboração de políticas institucionais. Para essa autora, as mulheres negras que ascendem a posições de autoridade podem utilizar os conhecimentos adquiridos no interior dessas organizações e as experiências interseccionais vivenciadas nesses espaços para transformar esses locais de trabalho, ou seja, elas podem “resistir de *dentro* das burocracias” (Collins, 2019, p. 444 – Grifo da autora). Por conseguinte, a perspectiva teórica de prática social elaborada por Pierre Bourdieu (1996) permite o entendimento da interação dialética entre as estruturas objetivas (campos) e a agência dos indivíduos determinada pelo *habitus* que constituem um ordenamento hierárquico de privilégios e de poder, segundo a posse dos diferentes recursos.

3.3. Teoria da Prática Social

O estudo das organizações sociais empreendido por Bourdieu (1996) possibilita o entendimento da forma como as desigualdades são estruturadas e continuamente reproduzidas pelas instituições a partir da manutenção do poder por determinados grupos. Isso posto, a Teoria da Prática Social, fundamentada nos conceitos de *habitus*, campo e capital, viabiliza a análise

dos diferentes fatores que afetam a trajetória acadêmica e profissional de grupos subalternizados, bem como as dinâmicas envolvidas na ocupação de postos de poder.

Na Teoria da Prática Social, Bourdieu (1996) parte da consideração de que a realidade social é construída, reproduzida e mantida por meio de uma relação dialógica entre agentes e estruturas objetivas e incorporadas, a partir de uma hierarquia de poder fomentada por um conjunto de privilégios ou capitais. Assim sendo, o autor define o espaço social como um campo de forças que rege a atuação dos agentes e um campo de lutas, no qual ocorrem disputas por posição e poder. Logo, pode-se considerar como campo todo espaço social em que existe relação antagônica de poder desigual, seja social, cultural, econômico ou político (Bourdieu, 1996). Em outras palavras, os campos sociais, enquanto estruturas objetivas, são espaços hierarquizados, conforme as posições ocupadas pelos indivíduos ou organizações, segundo a distribuição de um capital específico (Bourdieu, 2003). Cada campo é regido por normas gerais aplicáveis a todos os campos e regras específicas relativas a um campo particular, em que o conhecimento e reconhecimento de tais regras compreendem a noção de *habitus* (Bourdieu, 2003).

Os *habitus* dos agentes sociais são moldados de acordo com os diferentes campos em que se transitam, posto que cada campo é estruturado de acordo com regras e capitais específicos (Bourdieu, 1996). Dessa forma, segundo esse mesmo autor, o *habitus* tem relação direta com o posicionamento dos agentes na estrutura social, sendo um elemento central para entender os diferentes campos sociais. Ele define o *habitus* como um “sistema de disposições duráveis e transponíveis que, integrando todas as experiências passadas, funciona a cada momento como uma *matriz de percepções, de apreciações e de ações* [...]” (Bourdieu, 2003, p. 57 – Grifos do autor). Em síntese, diz respeito às construções sociais e incorporação das normas e valores sociais que regem a atuação dos indivíduos no mundo social, as quais são adquiridas ao longo da vida. Portanto, relaciona-se às subjetividades individuais (o “interior exteriorizado”) e aos condicionamentos sociais (o “exterior interiorizado”), aos quais os agentes estão submetidos e moldam suas ações e escolhas na sociedade. O *habitus*, por consequência, ainda que de modo inconsciente, produz práticas que permitem que os agentes sociais enfrentem situações imprevisíveis e em contínuo processo de renovação (Bourdieu, 2003). Por isso, o autor salienta que a produção de práticas pelo *habitus* estão relacionadas tanto com a condição de produção do próprio *habitus* quanto com as situações em que essas práticas são acionadas.

Outro conceito importante para o entendimento da inter-relação entre estruturas sociais e agência é o de capital. Pierre Bourdieu (1986) define capital como recursos pessoais, sejam

bens econômicos, sociais, culturais ou simbólicos, que garantem privilégios e ganhos aos agentes em seu posicionamento social em dado campo. Assim, o capital econômico concerne à posse dos modos de produção; ao passo que o capital simbólico é relativo às percepções dos agentes sociais sobre a posse de determinado capital (econômico, social, cultural, físico) que lhe confere valor simbólico (status ou prestígio), garantindo vantagem social a seus detentores (Bourdieu, 1996).

Lado outro, o capital social refere-se a um “conjunto de recursos atuais ou potenciais ligados à posse de uma *rede durável de relações* mais ou menos institucionalizadas de interconhecimento e inter-reconhecimento ou, em outros termos, à vinculação a um grupo [...]” (Bourdieu, 2007, p. 67 – Grifos do autor). Portanto, o capital social diz respeito às redes de relações que o agente consegue mobilizar e seu volume depende da extensão das redes de relações que o indivíduo possui e da quantidade de capital (cultural, econômico ou simbólico) de cada integrante dessas redes de sociabilidade (Bourdieu, 2007). Para esse autor, a constituição de uma rede de relações não é algo recebido natural ou socialmente, mas resulta de um trabalho constante de instauração e manutenção, a fim de garantir a produção e reprodução de relações úteis e duráveis que resultem em ganhos materiais ou simbólicos.

O capital cultural, por sua vez, é um termo cunhado por Bourdieu a partir de sua crítica à ideia de sucesso escolar vinculado ao capital humano e aptidões tidas como naturais, desconsiderando o capital cultural herdado (Bourdieu, 2007). De acordo com esse autor, existem três tipos de capital cultural: o estado incorporado expresso nas disposições duráveis do indivíduo; o estado objetivado relativo aos bens culturais, a exemplo de livros, quadros, dicionários, ferramentas, esculturas, maquinários etc.; e o estado institucionalizado sob a forma de títulos acadêmicos (certificados e diplomas), cujo valor varia conforme a quantidade de títulos acadêmicos e sua legitimidade. O volume de capital cultural objetivado familiar impacta o acúmulo do capital cultural incorporado; em outros termos, indivíduos pertencentes a famílias providas de significativo capital cultural são beneficiados e socializados, desde a mais tenra idade, por meio do acesso e exposição aos bens culturais presentes no ambiente familiar, o que exerce função educativa (Bourdieu, 2007). Nas palavras desse autor:

[...] a acumulação inicial do capital cultural – condição da acumulação rápida e fácil de toda espécie de capital cultural útil – só começa desde *a origem*, sem atraso, sem perda de tempo, pelos membros das famílias dotadas de um forte capital cultural; nesse caso, o tempo de acumulação engloba *a totalidade* do tempo de socialização (Bourdieu, 2007, p. 76 – Grifos do autor).

Cabe ressaltar que, para Pierre Bourdieu (2012b), o capital, em especial o simbólico ou o econômico, acumulados pelas instituições ou pelos agentes, tende a legitimar as concepções

e valores da ideologia dominante, impondo-os aos grupos dominados, o que contribui para sua naturalização e reprodução social por meio do *habitus*. Esse processo de dominação simbólica de um grupo sobre o outro é o que esse autor classifica como violência simbólica, a qual ocorre com a adesão e aceitação de dominantes e dominados (Bourdieu, 2012b).

Ante o exposto, considera-se a Teoria da Prática Social de Bourdieu, sobretudo a noção de capital e violência simbólica, como elemento essencial para romper com a ideia de ascensão profissional baseada no mérito individual e lançar luz sobre o modo como a estrutura social é organizada para a continuidade do status quo no âmbito dos espaços de prestígio e tomada de decisão, a exemplo dos cargos de poder da burocracia federal.

3.4. Gênero e raça no serviço público: sub-representação na burocracia federal

A Constituição Federal de 1988 prevê que o ingresso nos cargos efetivos do serviço público ocorrerá mediante aprovação em concurso de provas ou provas e títulos, ao qual têm direito de acesso todos os brasileiros. No tocante à permanência nos cargos efetivos, o servidor adquire estabilidade após três anos de efetivo exercício, mediante a aprovação em avaliação de desempenho (Brasil, 1988). Para Ronaldo Chadid (2016), a estabilidade e remuneração são os principais motivos de atração da maioria dos candidatos ao serviço público.

Maria Aparecida da Silva Martins (2015) destaca que os concursos públicos têm por finalidade selecionar os candidatos mais bem preparados e capacitados para exercer as funções previamente estabelecidas. A exceção à regra é válida para a investidura em cargos de chefia, direção e assessoramento, os quais são de livre nomeação pelo gestor, ainda que idealmente este deva escolher pessoas devidamente qualificadas para atuar nessas funções (Martins, 2015). Não obstante, o provimento de cargos e funções por livre nomeação possibilita a utilização de critérios pessoais, arbitrários e, inclusive, discriminação direta (Rezende, 2020). Nessa mesma linha, José Jorge de Carvalho (2006) sinaliza a dificuldade de acesso e permanência de pesquisadores negros na academia brasileira, devido à condição racial privilegiada desse espaço formado, majoritariamente, por indivíduos brancos, os quais são responsáveis pela elaboração das teorias raciais do país. Na visão desse autor, os docentes das universidades públicas brasileiras em um regime de confinamento racial ao conviverem, em sua maioria, com pessoas brancas tanto na academia quanto em seu círculo social. Além disso, é de se esperar que o predomínio de pessoas brancas no quadro funcional dessas instituições se reflita nos postos de poder e de decisão.

Convém sublinhar que, embora o ingresso no serviço público pressuponha critérios meritocráticos, os candidatos não possuem as mesmas condições de acesso, tendo em vista os diferentes níveis de formação e preparação dos concorrentes, bem como a precariedade das condições socioeconômicas que atinge, mais notadamente, a população negra (Silva; Silva, 2014). Tatiana Dias Silva (2014), por sua vez, evidencia que, apesar da aparente meritocracia e neutralidade dos critérios de seleção, tanto as instituições de ensino superior quanto o serviço público em geral refletem as disparidades raciais presentes na sociedade brasileira. Na visão dessa autora, a promulgação das ações afirmativas comprova o reconhecimento da sub-representação de negros nesses espaços, principalmente nas funções de maior valor social.

Quanto à participação das mulheres na administração pública direta e indireta, seja como funcionárias públicas, militares ou trabalhadoras públicas, a análise de dados da PNAD 2011 revela que as mulheres estavam sobrerrepresentadas no serviço público municipal (63,7%), em especial as mulheres negras (64%), sendo as áreas de serviços e educação, em geral sob a competência dos estados e municípios, aquelas com maior atuação feminina (Volpe; Silva, 2016). Entretanto, no setor público federal, em que há melhor retorno financeiro, observou-se a sobrerrepresentação de homens brancos e significativa redução no quantitativo feminino, com as mulheres representando apenas 38,5% nesse nível e as mulheres negras mostrando um exíguo índice de participação, quando comparadas com a sua atuação em relação às trabalhadoras negras economicamente ativas e com aquelas ocupadas no serviço público em geral (Volpe; Silva, 2016). Com efeito, em 2020, as mulheres negras correspondiam a somente 7% dos servidores do nível federal (Silva; Lopez, 2021).

As análises de Tatiana Dias Silva e Felix Lopez (2021) demonstram a permanência, em 2020, da segregação vertical entre os níveis federal, municipal e estadual, em que se observa maior presença de negros no funcionalismo municipal (54,8%) e menor participação nos níveis estadual e federal (48,8% e 44%, respectivamente). O serviço público municipal também é caracterizado por uma sobrerrepresentação feminina, que representam 65,3% desse nível federativo, sendo 35,2% e 30,1% de mulheres negras e brancas, respectivamente (Silva; Lopez, 2021). Salienta-se que a maior concentração feminina na esfera municipal se dá em áreas correlacionadas às funções de cuidado, a exemplos dos serviços sociais, de modo geral, em setores como educação e saúde (Godinho; Souza-Seidl, 2021). Segundo essas autoras, em 2019, 37% das mulheres negras empregadas no serviço público constituíam as profissionais intelectuais e das ciências (professoras da educação básica e superior) [sobretudo na educação básica, já que os dados do Censo da Educação Superior atestam que as mulheres negras estão

sub-representadas nesse espaço], 21% atuavam como profissionais e técnicas de nível intermediário (médio), 13,5% como apoio administrativo e 11,5% em ocupações elementares. Cabe destacar que, assim como os municípios, os estados também são entes federativos incumbidos da provisão de cuidados, com a concentração de mulheres e negros em funções de menores remunerações.

No âmbito estadual, Letícia Godinho e Renata Souza-Seidl (2021) enfatizam que, em 2019, o serviço público do estado de Minas Gerais apresentava a seguinte composição: 35,5% de mulheres negras, 25% de homens negros, 25% de mulheres brancas e 16% de homens brancos. Entretanto, esse maior quantitativo de mulheres negras no funcionalismo estadual não se refletia na ocupação de postos de direção e gerência, visto que elas representavam apenas 3,8% dos ocupantes desses cargos (Godinho; Souza-Seidl, 2021).

Quanto ao funcionalismo público do Executivo Federal, em 2020, dos 499 mil vínculos ativos, os negros correspondiam a 35,1% (somados pretos e pardos) contra 59% de funcionários brancos (considerando o somatório de brancos e amarelos), com menor presença de negros (15,59%) e negras (11,74%) em cargos que exigiam formação superior (IPEA, s.d.). Convém assinalar que, embora os cargos de nível intermediário apresentassem certa paridade entre negros e brancos, existe tendência para a redução desses cargos (Silva; Lopez, 2021), o que impactaria no acesso de negras e negros ao funcionalismo federal.

Outro achado mencionado pelos autores remete à desigualdade na remuneração entre negros e brancos no serviço público federal, em que, desconsiderando a escolaridade exigida para o cargo, em 2020 os servidores brancos apresentaram maior remuneração média em relação aos negros com o mesmo nível de qualificação, o que pode indicar que a entrada de negras e negros no serviço público ocorre em cargos com menor exigência educacional. A remuneração média dos servidores negros com ensino fundamental, ensino médio e ensino superior correspondiam a 87%, 85% e 78%, respectivamente, da remuneração recebida por servidores brancos com o mesmo nível educacional (Silva; Lopez, 2021).

No que tange à educação superior, dados do Censo da Educação Superior de 2017, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2019d), revelaram que 54,2% dos cargos de magistério superior eram ocupados por homens. Cumpre evidenciar que, embora a classificação racial dos docentes seja uma das questões do Censo da Educação Superior de 2017, o Resumo Técnico e a Sinopse Estatística não apresentaram essa informação, o que invisibiliza as assimetrias raciais que possam caracterizar as instituições de ensino superior.

Em contrapartida, os informativos do Censo da Educação Superior de 2018 (Divulgação dos Resultados e Notas Estatísticas) sequer apresentaram o percentual de homens e mulheres, informando somente que, nas instituições públicas e privadas, havia maior quantitativo masculino atuando na docência (INEP, 2019ac). Entretanto, a partir dos Microdados do Censo, é possível vislumbrar o perfil racial e de gênero do corpo docente do ensino superior público e privado brasileiros: em 2018, esse perfil era formado por 41,07% de homens brancos (brancos e amarelos), 35,6% de mulheres brancas, 12,72% de homens negros (pretos e pardos), 10,61% de mulheres negras, considerando somente docentes que apresentaram a informação racial (INEP, 2019b).

Nessa mesma linha, os dados do Atlas do Estado Brasileiro (IPEA, s.d.) indicaram que, em 2020, a carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) era composta por 33,1% de docentes brancos, 23,6% de professoras brancas, 21,5% de docentes negros e 14,9% de professoras negras. Em contrapartida, o magistério superior era formado de 36,9% de homens brancos, 31,7% de mulheres brancas, 13,2% de homens negros e 10,2% de mulheres negras (IPEA, s.d.). Observa-se, assim, redução no quantitativo de negros e acréscimo no de brancos, entre a carreira EBTT e a docência superior, esta última considerada de maior prestígio e status sociais.

Com relação aos Técnicos Administrativos em Educação (TAE), os documentos de divulgação do Censo da Educação Superior de 2019 não apresentaram essa informação. Entretanto, na sinopse estatística (INEP, 2020) é possível encontrar a tabela com as informações, por gênero¹⁴, dos funcionários técnico-administrativos das instituições de educação superior públicas e privadas: privada (56,82% de mulheres e 43,18% de homens), pública municipal (56,29% de mulheres e 43,71% de homens), pública estadual (52,92% de mulheres e 47,08% de homens) e pública federal (50,53% de mulheres e 49,47% de homens). Vale destacar que a não mensuração racial na categoria docente e a ausência de análise por gênero dos dados dos técnicos administrativos podem ser consideradas práticas organizacionais que resultam em regimes de desigualdade, como apontado por Acker (2006), tendo em vista que o emprego dessas ações e processos pelas organizações contribui para a criação e reprodução de diferentes assimetrias, em especial de raça, gênero e classe.

Ressalta-se que as assimetrias raciais no acesso à administração pública são resultados da falta de acesso à educação pública de qualidade, o que impossibilita negros e negras de

¹⁴Salienta-se que o Censo da Educação Superior não realiza a coleta de dados raciais dos servidores técnico-administrativos.

acessarem lugares sociais de maior prestígio, pois, como bem sublinham Elisabete Figueroa dos Santos e Rosemeire Aparecida Scopinho (2015), o privilégio do grupo social branco de usufruir alto padrão educacional em todos os níveis favorece sua ascensão à educação superior pública e a cursos de alta concorrência e prestígio social, o que, em consequência, reflete em sua inserção em melhores carreiras e posições no mercado de trabalho. Entretanto, cabe destacar que, apesar de as assimetrias educacionais explicarem o acesso desigual, os diferenciais de rendimentos na ocupação de mesmos postos são reflexos do racismo, enquanto elemento estrutural da sociedade brasileira.

Embora tenham ocorrido avanços, permanece a sub-representação de negras e negros na burocracia federal brasileira, caracterizando-os como grupos minoritários em relação à participação nos quadros do funcionalismo público federal, e as disparidades raciais e de gênero se tornam mais evidentes quando se analisam separadamente postos de prestígio e tomada de decisão que, em geral, exigem maiores qualificações e possuem maiores retornos financeiros (Silva; Lopez, 2021).

Como já apontava Rafael Guerreiro Osório (2006), o ingresso no serviço público não constitui garantia de ascensão profissional ou de acesso a cargos e postos com melhores remunerações, sendo gênero e raça indicadores de desigualdades entre os funcionários do serviço público civil federal. As análises do referido autor foram construídas a partir dos dados do Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e desenvolvido e gerido pelo Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO), a fim de delinear as desigualdades raciais e de gênero presentes na administração direta e indireta do Poder Executivo Federal, bem como avaliar as possibilidades de progressão de mulheres e negros nessa esfera.

A representação dos diferentes grupos raciais no serviço público federal revelou ligeira sobrerrepresentação dos homens brancos, uma sub-representação de mulheres negras e homens negros, com as mulheres brancas apresentando percentuais de participação mais equilibrados (Osório, 2006). Ao considerar o grau de instrução, as análises desse autor apontam que a composição racial da burocracia federal resultaria de problemas estruturais que antecedem o ingresso no serviço público devido às clivagens educacionais das negras e negros e não necessariamente por causa de vieses nos processos seletivos. Assim, segundo a escolaridade, tem-se que as mulheres brancas com nível superior apresentaram o maior déficit de participação no serviço público federal, ao passo que negras e negros com ensino médio e graduação possuem maior representação em relação à população economicamente ativa (Osório, 2006).

Outro achado importante de Osório (2006) diz respeito ao tempo de serviço em que se notou aumento da participação das mulheres brancas entre a população com período de admissão mais recente, o que revelou a provável compensação do déficit de mulheres brancas com formação em nível superior, tendo em vista a exigência de determinados níveis de escolaridade nos certames. Sendo assim, de acordo com esse autor e considerando o grau de instrução, possivelmente o quantitativo de negros estaria se reduzindo, levando em conta o incremento no ingresso de mulheres brancas e de homens brancos, ainda que esses últimos sejam em menor proporção.

Ainda de acordo com Osório (2006), o gênero e a raça em associação com a ocupação de funções gratificadas, preenchimento de cargos e a remuneração percebida impactariam as possibilidades de progressão na carreira com consequentes ganhos significativos, observando-se que: a raça, e não o gênero, apresentava maior predição nas chances de exercer um cargo independente de nível hierárquico; as mulheres, especialmente as negras, tinham menores possibilidades de ocupação de postos mais elevados. Já os homens, sobretudo os brancos, eram alçados com maior intensidade em cargos com maiores níveis hierárquicos (Osório, 2006). Segundo esse autor, a análise dos proventos dos servidores, extraindo a escolaridade, o tempo de serviço e o preenchimento de cargos, também demonstrou que a população negra e as mulheres brancas estavam em desvantagem. Portanto, embora aparentemente o serviço público federal estivesse caminhando de modo espontâneo para uma representação equilibrada da composição demográfica, era nas discrepâncias entre as diferentes carreiras que se encontrava a maior dificuldade em superar as desigualdades de raça e gênero (Osório, 2006).

Nesse sentido, percebe-se que a representação das mulheres negras em espaços institucionais, em especial no serviço público federal, é estruturada a partir do entrecruzamento de diferentes marcadores sociais (raça e gênero) que, juntos, estruturam e dificultam o acesso a bens e serviços públicos de qualidade, resultando, por consequência, na institucionalização das desigualdades e marginalização desse grupo social.

CAPÍTULO IV

MARCADORES SOCIAIS DE DIFERENÇA: MAPEAMENTO DO PERFIL DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE EM POSTOS INSTITUCIONAIS DE PODER

Nós, pesquisadoras/es, somos formadas/os para observar as desigualdades, as injustiças, o racismo e o sexismo fora do ambiente acadêmico e, ainda, nos comportamos como se o âmbito universitário fosse uma ilha de democracia e igualdade, cercado de desigualdades de todos os lados.

(Ângela Figueiredo)¹⁵

Os cargos e posições de maior valor e prestígio social tendem a ser ocupados por determinados grupos sociais. Cabe salientar que por posições socialmente prestigiadas se entendem aquelas que apresentam maiores retornos financeiros e exigem alto nível de escolaridade, sendo o rendimento salarial proporcional ao tipo de função exercida (Castilho, 2011). Tais funções correspondem a postos de chefia, isto é, cargos de comando, contemplando postos de gerência, dirigentes de organizações, empresas ou poder público e membros superiores do poder público (Castilho, 2011).

Nesse sentido, no mercado de trabalho brasileiro, mulheres brancas e homens brancos apresentam maior percentual de participação em postos de dirigentes, observando-se uma sub-representação de mulheres negras nesses cargos (Castilho, 2010). De acordo com essa autora, apesar do acesso e avanço alcançados pelas mulheres no sistema educacional, o mercado de trabalho segue impondo-lhes barreiras à inserção, promoção e qualificação, o que limita suas oportunidades profissionais. No entanto, o sistema educacional e o mercado de trabalho refletem, de modo igual, as assimetrias raciais, reservando ao grupo racial branco as melhores oportunidades educacionais e, conseqüentemente, melhores posições no mercado de trabalho (Castilho, 2010).

Vale apontar que o estudo realizado pelo Instituto Ethos e pelo IBGE, em 2016, intitulado “Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas”, revelou que mulheres e negros se encontram sub-representados nos cargos de chefia das empresas, experienciando o afunilamento hierárquico, ou seja, menor participação desses grupos à medida que aumentavam os níveis hierárquicos dos postos de comando. Esse fenômeno é conhecido como “teto de vidro” e se caracteriza por barreiras e obstáculos que, embora sejam invisíveis e sutis, estão tão arraigados nas estruturas sociais e na cultura organizacional, que atuam impedindo a progressão profissional de grupos historicamente

¹⁵FIGUEIREDO, Ângela *apud* MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Sociedade e Estado**, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019.

minorizados e o seu acesso a posições de poder. Nesse sentido, esta pesquisa apontou que, apesar de as mulheres representarem 51,4% da população do Brasil, elas configuraram somente 35,5% do quadro funcional das empresas, 38,8% dos cargos de supervisão, 31,3% do quadro gerencial, 13,6% dos postos executivos e 11% dos conselhos administrativos (Ethos, 2016).

Quanto aos negros, embora constituam 52,9% da população brasileira, eles apresentaram situação mais agravante, posto que integravam 57,5% da função de aprendiz e 58,2% de *trainees* e somente 25,9% dos postos de supervisão, 6,3% dos cargos de gerência, 4,7% dos postos executivos e 4,9% dos conselhos de administração (Ethos, 2016). Além disso, de acordo com a pesquisa empreendida por esse Instituto, a condição da mulher negra é ainda pior, correspondendo a 10,3% do quadro funcional, 8,2% dos cargos de supervisão, 1,6% do nível gerencial e apenas 0,4% do quadro executivo. Em valores absolutos, isso significa que, de 548 diretores negros e não negros de ambos os sexos, apenas dois eram mulheres negras (Ethos, 2016).

Nesse mesmo viés, o estudo realizado pelo IBGE (2019) indica que os negros, apesar de serem a maioria da população (55,8%) e da força de trabalho brasileira (54,9%), ocuparam somente 29,9% dos cargos gerenciais, de acordo com os dados da PNAD Contínua de 2018. A pesquisa destaca ainda que, com relação ao rendimento dos cargos de gerência, quanto maior o rendimento, menor o quantitativo de pessoas pretas e pardas desempenhando essas funções, e somente 11,9% de pardos e pretos ocuparam cargos gerenciais de maior rendimento financeiro em 2018 (IBGE, 2019). Portanto, pretos e pardos são os mais afetados pelas desigualdades de rendimentos e falta de oportunidades (IBGE, 2019).

No que tange à intersecção entre gênero e raça, no segundo trimestre de 2020, no Brasil, as mulheres negras ocupavam 1,9% dos cargos de direção, seguidas dos homens negros (2,4%), mulheres brancas (5,3%) e homens brancos (6,6%), com as assimetrias entre mulheres brancas e homens brancos maiores do que as apresentadas entre mulheres negras e homens negros (DIEESE, 2020). Em contrapartida, a inserção da população negra em cargos de direção na Região Sudeste apresentava situação melhor que no âmbito nacional, ainda que as assimetrias raciais e de gênero permanecessem: homens brancos e mulheres brancas correspondiam a 7,3% e 5,8% dos cargos de direção e homens negros e mulheres negras, a 2,7% e 2,0%, respectivamente (DIEESE, 2020). Portanto, a construção de carreiras por mulheres negras no ambiente corporativo sofre grande influência da confluência entre gênero, raça e classe, o que dificulta a trajetória social dessas mulheres (Coelho Júnior; Hein, 2021).

No âmbito político, mesmo a presença de uma mulher no cargo mais alto da política brasileira não representou avanços no que tange à representatividade de gênero e raça. Isso porque, no segundo mandato da ex-presidente Dilma Rousseff, do total de 18 mulheres designadas para atuarem como dirigentes políticos no Executivo Federal e no Judiciário, somente duas eram negras e atuaram na Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR). Segundo Duran, Simão e Luciano (2015), longe de representar mudança institucional, tais nomeações pareceram conter impacto simbólico.

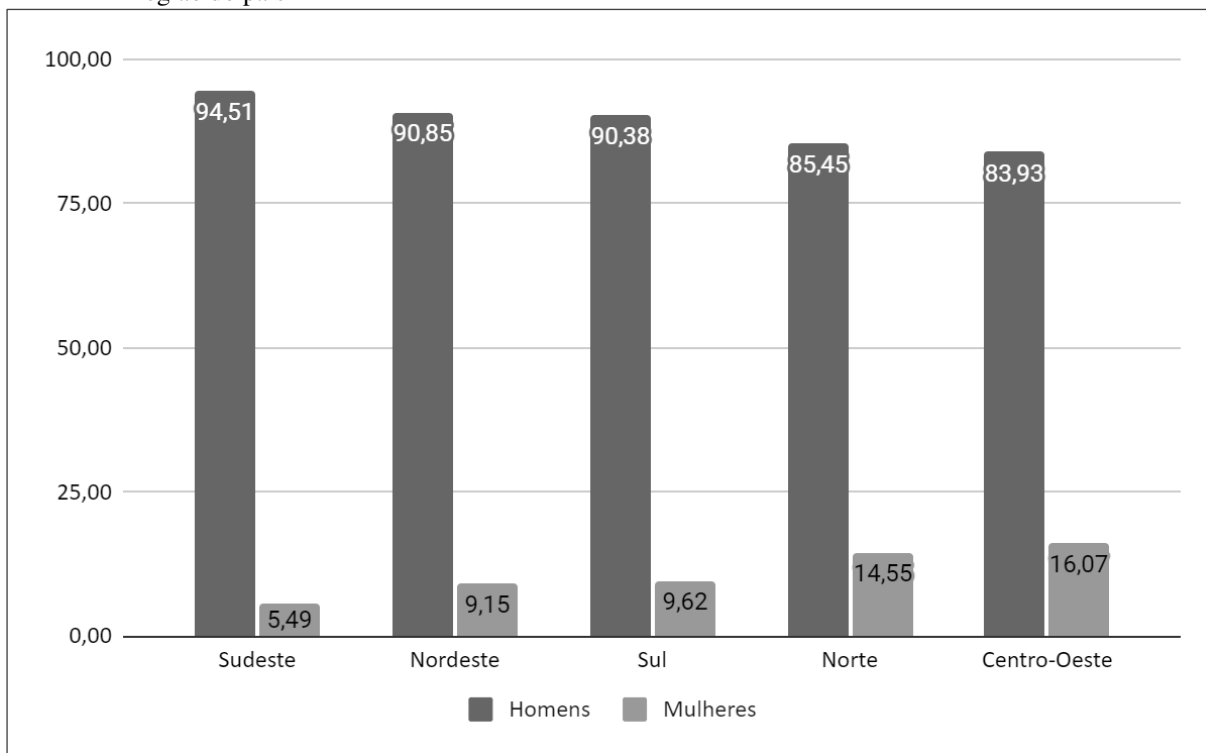
Por sua parte, as instituições de ensino superior brasileiras também se constituem como espaços demarcados pelas opressões interseccionais de gênero e raça, com as mulheres negras sub-representadas tanto no quadro estudantil quanto no *staff* funcional. Com efeito, essas assimetrias raciais e de gênero também caracterizam o campo acadêmico, posto que esse espaço é regido por valores, normas e padrões masculinos e eurocêtricos que dificultam a construção de carreiras científicas e administrativas para mulheres e negros. Além disso, há que se considerar que, durante muito tempo, as instituições universitárias foram espaços ocupados exclusivamente por uma elite branca e masculina, o que justificaria a sub-representação de mulheres e negros nos postos de gestão universitária, a exemplo do cargo de reitor, conforme apresentado no tópico subsequente.

4.1. Divisão racial e sexual do poder: o gênero e a raça do cargo máximo de gestão universitária

Embora as instituições sejam vistas como neutras em relação ao gênero, pode se observar o sexismo no local de trabalho caracterizado pela reprodução e promoção de valores patriarcais no interior das organizações, já que estas foram criadas em sociedades patriarcais (Diehl; Dzubinski, 2016). Nesse sentido, tanto o corpo social quanto as instituições podem contribuir para a criação e perpetuação de relações de gênero estereotipadas, com o homem ocupando posições de poder e a mulher, aquelas de apoio (Diehl; Dzubinski, 2016).

Tal cenário pode ser observado na análise da ocupação dos cargos de dirigentes e, ou, reitores das universidades federais brasileiras. Percebe-se que o topo da administração universitária é generificado, posto que, em média, as mulheres representaram somente 11,16% dos ocupantes do posto máximo das 64 universidades federais brasileiras, conforme o Gráfico 1. Esse resultado corrobora os achados de outros estudos que apontam que o topo da hierarquia universitária é majoritariamente masculino (Ambrosini, 2017; Siqueira *et al.*, 2016).

Gráfico 1 – Distribuição percentual de diretores/as e, ou, reitores/as das universidades federais brasileiras por região do país¹⁶



Fonte: Elaboração da autora (2024), com base em pesquisa na Internet.

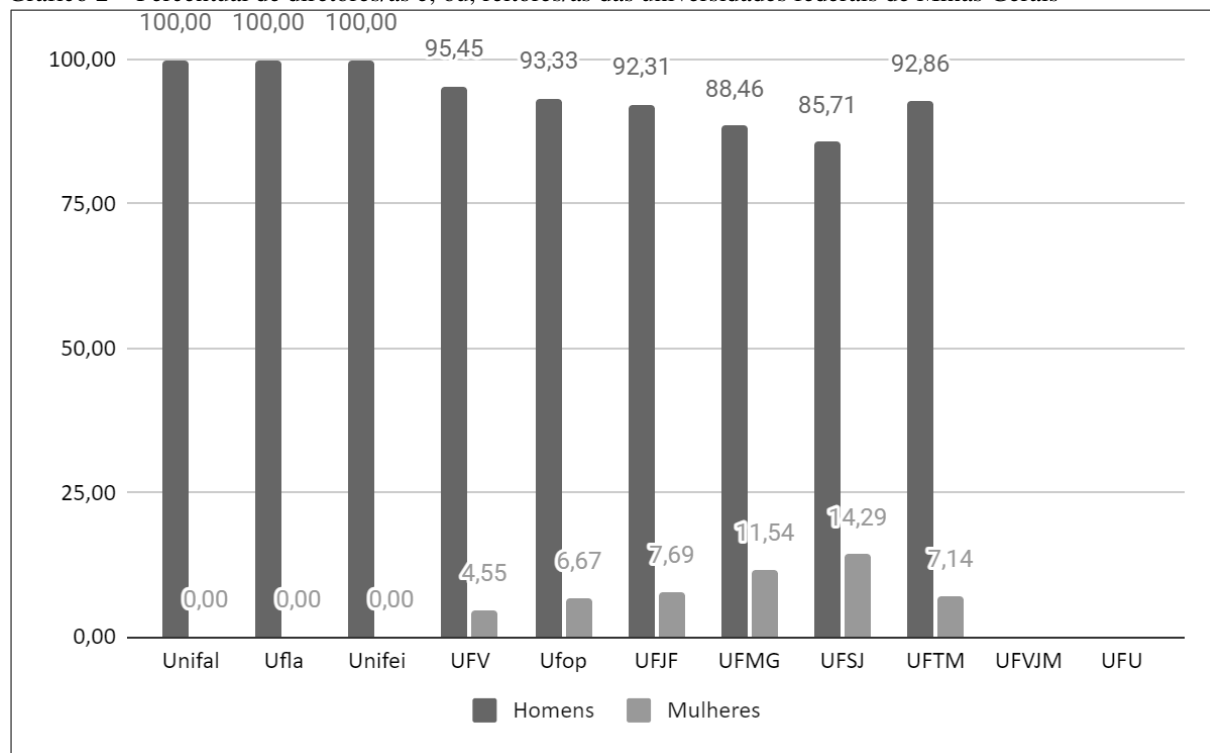
Período: **Região Sul** – UFPR (1912-2021), UTFPR (--), FURG (1969-2021), UFCSPA (1961-2021), UFFS (2009-2021), UFPEL (1969-2021), UFRGS (1936-2021), UFSM (1960-2021), UNILA (2010-2021), UNIPAMPA (2008-2021); **Região Sudeste** – UFLA (1908-2021), UNIFEI (1913-2021), UFMG (1927-2021), UFV (1927-2019), UNIFAL (1947-2021), UFES (1954-2021), UFJF (1961-2020), UFOP (1969-2021), UFTM (1954-2021), UFSJ (1987-2020), UFVJM (--), UFU (--), UFSCAR (1968-2021), UNIFESP (1994-2021), UFABC (2005-2021), UFRJ (1920-2021), UFF (1961-2021), UFRRJ (--), UNIRIO (--); **Região Nordeste** – UFAL (1961-2021), UFBA (1946-2014), UFOB (2013-2021), UFRB (2006-2021), UFSB (2013-2021), UFC (1955-2021), UFCA (2013-2021), UNILAB (2010-2021), UFMA (1967-2021), UFCG (--), UFPB (1955-2021), UFPE (1946-2021), UFRPE (1954-2021), UNIVASF (2004-2020), UFPI (1971-2021), UFERSA (1970-2021), UFRN (1959-2021), UFS (1968-2021); **Região Centro-Oeste** – UNB (1962-2021), UFG (1961-2021), UFMS (1970-2021), UFGD (2006-2021), UFMT (1971-2021); e **Região Norte** – UFAC (1964-2021), UNIFAP (1990-2021), UFAM (1964-2021), UFOPA (2009-2021), UFPA (1957-2021), UFRA (--), UNIFESSPA (2013-2021), UNIR (-), UFRR (--), UFNT (2020-2021) e UFT (2003-2021).

A Região Sudeste e, em nível institucional, a Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL), a Universidade Federal de Lavras (UFLA) e a Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI) foram os locais que apresentaram maior assimetria entre homens e mulheres na ocupação desses cargos, como apresentado nos Gráficos 1 e 2. Salienta-se que o cargo de reitor é ocupado somente por docentes e que, no que tange à Universidade Federal de Viçosa, lócus

¹⁶Em nenhuma das páginas de internet consultadas foram encontradas informações sobre a relação de dirigentes ou reitores/as das seguintes instituições: Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ), Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA), Universidade Federal de Rondônia (UNIR) e Universidade Federal de Roraima (UFRR).

desta pesquisa, as mulheres já se encontram sub-representadas nesse nível, correspondendo a 41,09% dos ocupantes de cargos de docência (UFV, s.d.).

Gráfico 2 – Percentual de diretores/as e, ou, reitores/as das universidades federais de Minas Gerais¹⁷



Fonte: Elaboração da autora (2024), com base em pesquisa na Internet.

Período: UNIFAL (1947-2021), UFLA (1908-2021), UNIFEI (1913-2021), UFV (1927-2019), UFOP (1969-2021), UFJF (1961-2020), UFMG (1927-2021), UFSJ (1987-2020), UFTM (1954-2021), UFVJM (--), UFU (--).

Há que considerar que, além de generificado, o topo da hierarquia universitária também é racializado, sendo que, até 2017, somente duas mulheres negras ocuparam cargos de reitoras em universidades federais do Brasil. Nilma Lino Gomes foi a primeira mulher negra a ser nomeada reitora de uma universidade federal brasileira, a Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB), exercendo o cargo *pro-tempore* naquela instituição, de 2013 a 2014. Posteriormente, em 2017, foi eleita a primeira reitora negra de uma universidade federal, cargo exercido pela Professora Joana Angélica Guimarães da Luz na Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB).

Salienta-se que foi realizada uma tentativa de levantar o perfil racial e de gênero dos diretores e reitores das universidades federais brasileiras. Sendo assim, em 5 de outubro de 2021 foi encaminhado um requerimento, via Plataforma Fala.BR (Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação), solicitando o acesso ao histórico de ocupação desses cargos, por

¹⁷Não foi possível achar informações sobre os ocupantes do cargo de reitoria da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM) e da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) nem nos sites institucionais ou em outras páginas da internet.

instituição universitária, desde sua criação ou a partir do período em que esses dados passaram a ser sistematizados, para fins de pesquisa científica. Entretanto, os dados enviados pelo Ministério da Educação (MEC), em 25 de outubro de 2021, contemplaram apenas a sigla e nomenclatura da IFES, o nome do/a reitor/a e do/a vice-reitor/a, a classificação na lista tríplice, a data de nomeação e de término do mandato, o Ato e a Portaria de designação com as respectivas datas de publicação.

Embora houvesse a possibilidade de levantar o sexo dos/as reitorados/as e dos/as vice-reitores/as a partir do nome, isso não seria válido para a raça, não sendo ainda possível determinar se a não disponibilização dessas informações se deu devido à não existência dos dados raciais ou pela falta de interesse em providenciá-los. É oportuno apontar que a inexistência e, ou, não publicidade dessas informações por si só já constitui uma manifestação do racismo institucional, já que, ao possibilitar a elaboração de políticas públicas desvinculadas da realidade social, concorre para a permanência das assimetrias. Outro aspecto é a cultura do sigilo reforçada pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), em geral, utilizada como justificativa para impedir/dificultar o acesso a essas informações.

Nesse sentido, para o levantamento dos dados presentes nos Gráficos 1 e 2 foram realizadas pesquisas nos sites das instituições de ensino superior supracitadas e, para aquelas que possuíam a relação de diretores/as e reitores/as nas respectivas páginas, foi utilizada a listagem dos nomes disponibilizados para determinação do sexo. Cabe salientar que, em caso de nomes unissex, foram realizadas pesquisas nos sites dos departamentos e nos currículos Lattes, para fins de esclarecimento. Já em relação à raça não foi possível realizar o levantamento da composição racial, haja vista a não publicização dessas informações, bem como a impossibilidade de realização da heteroidentificação racial via fotografias, pois nem todos os sites disponibilizavam as fotos dos/as diretores/as e reitores/as e em outros as imagens pareciam pinturas, o que poderia influenciar as análises. Apesar disso, é possível inferir que esses postos foram ocupados hegemonicamente por homens brancos, tendo em vista que, como aponta o estudo realizado pelo Observatório da Branquitude, apenas oito instituições de ensino superior públicas brasileira tiveram gestores negros em um contingente de 302 estabelecimentos (Resende, 2022).

Também convém sublinhar que, como apontado anteriormente, a Reitoria é um cargo elegível e para ocupá-lo, em tese, é necessário se candidatar e vencer a disputa eleitoral. Nesse sentido, poder-se-ia considerar que a sub-representação feminina e negra se deve ao não interesse em se candidatar para esse cargo. Entretanto, como apontou Biroli (2016), a divisão

sexual do trabalho impacta de modo diferenciado mulheres e homens e incide sobre o acesso a tempo livre, recursos e redes de contato [elementos necessários em uma campanha eleitoral], limitando as possibilidades de atuação político-institucional para as mulheres. Além disso, como aponta Flávia Biroli (2014a), as hierarquias de raça, gênero e classe se entrecruzam na definição das escolhas e no exercício da autonomia dos indivíduos. Na visão dessa autora, a socialização diferenciada por gênero, os convencionais papéis sociais desempenhados na conjugalidade, a monoparentalidade feminina, a reduzida oferta de serviços de cuidados gratuitos (creches), a privatização do cuidado, entre outros fatores, constituem restrições que afetam, de modo diferenciado, homens e mulheres, impondo, às últimas, barreiras ao exercício pleno da autonomia, segundo sua condição de classe e raça. Assim, “[a]s preferências aprendidas ou adaptativas podem funcionar como dispositivos para acomodar conflitos e reproduzir, com baixo custo, as relações de poder” (Biroli, 2014a, p. 115).

Adicionalmente, há que considerar também que, apesar das candidaturas de mulheres negras e brancas a cargos diretivos e políticos, as normas de gênero e os estereótipos raciais e sexuais fazem que nem sempre elas sejam eleitas. Em outros termos, o espaço político e de tomada de decisão ainda é tido como reduto masculino, o que impacta tanto a candidatura feminina quanto sua eleição. Tendo isso em mente, há que apontar ainda que nas universidades públicas federais existem cargos de livre nomeação e, considerando que o ambiente universitário reproduz não só as assimetrias de gênero, mas também as desigualdades raciais presentes na sociedade, tais postos se apresentam fortemente marcados pelo gênero e pela raça, bem como pela tradicional divisão sexual do trabalho.

4.2. Matizes da divisão racial e sexual do trabalho em cargos administrativos e acadêmicos da UFV

A Universidade Federal de Viçosa (UFV) foi criada, em 1922, como Escola Superior de Agricultura e Veterinária (ESAV), por meio do Decreto n.º 6.053, de 30 de março de 1922, do então presidente de Minas Gerais, Arthur da Silva Bernardes, sendo inaugurada em 28 de agosto de 1926 (Borges, 2006). Com o objetivo de ministrar um ensino teórico e prático, promovendo o crescimento econômico da região, por meio da agricultura e da veterinária, em 1927 tiveram início as atividades da ESAV, sob a direção do Professor Peter Henry Rolfs (primeiro diretor da Instituição), com os Cursos Fundamental e Médio e os cursos superiores de Agricultura em 1928 e Veterinária em 1932 (Borges, 2006).

Convém sublinhar que a ESAV buscou inserir a presença feminina em seu projeto de ensino e extensão com a criação do Mês Feminino (Simão, 2016). Realizado pela primeira vez em janeiro de 1935, o evento ministrava cursos relativos às atividades do lar (Borges, 2006), o que demonstra sua similaridade com a Semana do Fazendeiro¹⁸, evento extensionista criado em 1929 e destinado a produtores rurais e seus colaboradores, com o objetivo inicial de oferecer capacitação e treinamento em cursos de pequena duração realizados na Instituição, ou seja, promovendo a troca de experiências e conhecimentos técnicos e científicos entre a Universidade e a sociedade e, posteriormente, também passou a ofertar outros produtos e serviços, como parcerias comerciais, dias de campo, workshops e palestras (Santos, 2023).

Em 1948, a ESAV tornou-se a Universidade Rural do Estado de Minas Gerais (UREMG), por meio da Lei n.º 272, de 13 de novembro de 1948, sendo composta pelas Escolas Superiores de Agricultura, Veterinária e de Ciências Domésticas, Escola de Especialização e os Serviços de Experimentação e Pesquisa e de Extensão (Borges, 2006). Destaca-se que o curso superior de Economia Doméstica, modalidade bacharelado, teve início somente em 1952 (Simão, 2016). Antes dessa data, a Instituição oferecia apenas alguns cursos de curta duração, secundários e técnicos, na área de Economia Doméstica.

Voltado para a formação de mulheres hábeis na execução de trabalhos de supervisão do lar, o curso de bacharelado em Ciências Domésticas teve em sua direção a Professora Dona Benedita Mello (Simão, 2016), primeira mulher a ocupar um cargo de poder na história da UFV. Anterior a essa data, a Instituição inaugurou o Dormitório para Estudantes, em 26 de junho de 1928, que foi administrado pela Dona Germana de Carvalho, posteriormente com o auxílio da Dona Hermengarda Gomes e Souza (Borges, 2006).

Devido à sua notável expansão, a UREMG foi federalizada em 15 de julho de 1969, sendo renomeada Universidade Federal de Viçosa – UFV (Magalhães, 2006). Apesar de desde seu início a Instituição ter se destacado na área de Agrárias, a UFV vem apresentando também notoriedade em suas demais áreas de conhecimento (Ciências Biológicas e da Saúde, Ciências Exatas e Tecnológicas e Ciências Humanas, Letras e Artes), o que demonstra sua natureza multifacetada. Desde seu início, a Instituição busca promover a integração do ensino, da pesquisa e da extensão (Sabioni, 2006).

Em 2021, a Instituição era constituída de três *Campi* (Florestal, Rio Paranaíba e Viçosa), além do Centro de Experimentação, Pesquisa e Extensão do Triângulo Mineiro (CEPET). A

¹⁸A Semana do Fazendeiro é um grande evento de extensão realizado pela Universidade Federal de Viçosa desde 1929, com o objetivo de difundir conhecimentos para os produtores rurais (Simão, 2016).

administração superior da UFV – *Campus* Viçosa é composta pela Reitoria (RTR), órgão administrativo máximo; Pró-Reitoria de Administração (PAD); Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários (PCD); Pró-Reitoria de Ensino (PRE); Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PEC); Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP); Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PPG); e Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (PPO); o Centro de Ciências Agrárias (CCA); o Centro de Ciências Biológicas e da Saúde (CCB); o Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas (CCE); e o Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCH), cada qual com os respectivos setores/diretorias/divisões/departamentos vinculados.

O quadro funcional da Instituição é formado pelos servidores técnico-administrativos em educação (TAE) e pelos servidores docentes (magistério superior e magistério do ensino básico, técnico e tecnológico).¹⁹ A carreira de magistério superior é dividida em cinco classes: a Classe A, que compreende o cargo de Professor Adjunto A (para os portadores de título de doutorado), o cargo de Professor Assistente A (para os portadores de título de mestrado) e o cargo de Professor Auxiliar (para graduados ou portadores de título de especialização); a Classe B, que compreende o cargo de Professor Assistente; a Classe C, com o cargo de Professor Adjunto; a Classe D, referente ao cargo de Professor Associado; e a Classe E, que compreende o cargo de Professor Titular (Brasil, 2012). De acordo com a legislação, as Classes A e B possuem dois níveis (1 e 2), as Classes C e D têm quatro níveis (1, 2, 3 e 4) e a Classe E possui nível único.

Dessa forma, o desenvolvimento da carreira dos servidores docentes se dá por dois processos: a progressão que se refere ao avanço de nível dentro de uma mesma classe e a promoção que se refere ao avanço de uma classe a outra subsequente, sendo o requisito para a progressão a aprovação em avaliação de desempenho, respeitado o interstício de 24 meses (Brasil, 2012). Quanto à promoção na carreira de magistério superior, ela ocorre em interstícios de 24 meses de exercício em cada nível e se dá mediante a avaliação de desempenho para as Classes B e C, além da necessidade de possuir título de doutor para a Classe D e ser aprovado em apresentação de memorial descritivo para a Classe E (Brasil, 2012).

Já a carreira do magistério do ensino básico, técnico e tecnológico (EBTT), a Lei n.º 12.772/2012 também estipula sua composição em cinco classes: D I e D II (com os níveis 1 e 2), D III e D IV (com os níveis 1, 2, 3 e 4) e Professor Titular (com nível único). A promoção na carreira EBTT ocorre em interstícios de 24 meses de exercício em cada nível e se dá mediante

¹⁹Cabe destacar que os funcionários terceirizados da UFV não foram objeto de análise neste estudo, tendo em vista que eles não ocupam postos de chefia na Instituição.

a avaliação de desempenho para as Classes D I, D II, D III e D IV, além da aprovação em Memorial Descritivo e possuir título de doutor para a classe de Professor Titular (Brasil, 2012).

Em relação ao plano de carreira dos servidores técnico-administrativos, ele é composto de cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), de acordo com o nível de escolaridade e requisitos necessários para o desempenho das atividades; além de quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV) (Brasil, 2005). O posicionamento do servidor nos diferentes níveis de classificação ocorre por meio da realização de concurso público para um dos cargos que compõem cada nível, entretanto os cargos de Níveis A e B e alguns de Nível C se encontram extintos ou em processo de extinção. Nesse sentido, o nível de classificação A era formado por cargos que exigiam alfabetização ou Ensino Fundamental incompleto; o Nível B também era formado por cargos que exigiam Ensino Fundamental incompleto, mas também Ensino Fundamental completo; o nível de classificação C é formado por cargos que exigem/exigiam Ensino Fundamental incompleto ou completo ou Ensino Médio completo e, em alguns casos, especialização e, ou, habilitação ou curso profissionalizante; o Nível D é formado por cargos que exigem Ensino Médio completo; e o nível de classificação E é formado por cargos que exigem Ensino Superior completo (Brasil, 2005).

A legislação estipula ainda dois tipos de progressões: por capacitação profissional e por mérito profissional. A progressão por capacitação profissional ocorre em interstício de 18 meses, com mudança de nível de capacitação, mediante a participação em cursos com a carga horária mínima exigida, vinculados ao ambiente organizacional e ao cargo ocupado (Brasil, 2005). A progressão por mérito profissional ocorre em interstício de dois anos, mediante a aprovação em avaliação de desempenho, posicionando o servidor no padrão de vencimento subsequente, e os níveis do padrão de vencimento vão do 1 ao 16 (Brasil, 2005). Além disso, o plano de carreira dos servidores técnico-administrativos prevê, ainda, o adicional de incentivo à qualificação para aqueles que possuem nível de educação formal superior ao exigido para o cargo.

De acordo com o Portal de Dados Institucionais da UFV, em 2021 a Instituição contava com 2.005 técnicos administrativos efetivos em seu quadro funcional (33,82% do sexo feminino e 66,18% do sexo masculino) e 1.222 docentes efetivos (40,1% de mulheres e 59,9% de homens), sendo 92,55% do magistério superior, 7,36% do magistério EBTT e 0,08% do magistério superior (Docente Titular livre). Desse contingente, 988 professores (41,09% do sexo feminino e 58,91% do sexo masculino) e 1.714 técnicos administrativos (33,49% de mulheres e 66,51% de homens) estavam vinculados ao *Campus Viçosa*.

Com relação à classificação racial dos docentes, de acordo com o Portal, 63,06% não possuíam a informação racial, 29,14% se autoclassificaram como brancos (sendo 28,74% de brancos e 0,40% de amarelos) e 7,79% como negros (sendo 6,07% de pardos e 1,72% de pretos). No que se refere à raça/cor dos técnicos administrativos, o site apresentou 65,05% de não informados, 22,87% de brancos (22,75% de brancos e 0,12% de amarelos) e 12,08% de negros (8,46% de pardos e 3,62% de pretos). Quanto à inter-relação entre e gênero e raça, cabe sublinhar que os gráficos interativos do Portal de Dados Institucionais da UFV não apresentavam essa informação, não sendo possível, portanto, analisar o percentual de mulheres negras e brancas e homens negros e brancos pertencentes ao quadro técnico e docente da Instituição.

Quanto ao quantitativo de cargos de poder, em 2017 a UFV possuía 595 cargos de chefia, considerando seus três *Campi*, dos quais 36,64% eram ocupados por mulheres, ou seja, desse contingente, 63,36% dos cargos eram ocupados por homens (Passos, 2017). Salienta-se que o Portal de Dados Institucionais da UFV não apresentou as informações sistematizadas quanto aos cargos de chefia e não contemplou as informações raciais e, ou, de gênero dos ocupantes desses cargos. Além disso, as informações raciais e de gênero dos cargos docentes e técnicos administrativos foram apresentadas de modo desagregado, o que inviabiliza uma análise interseccional dos dados quantitativos.

Cabe ressaltar que, desde sua fundação, o cargo máximo da Instituição, o de diretor, atualmente Cargo de Direção de Reitor (CD-1), foi ocupado majoritariamente por homens e somente em 2011, 85 anos após sua inauguração, uma mulher ocupou essa posição, a professora Nilda de Fátima Ferreira Soares, conforme mostrado no Quadro 1. Além disso, ao que parece, todos os ocupantes desse posto apresentam características fenotipicamente brancas, como pode ser observado na Figura 1.

Quadro 1 – Diretores/reitores da ESAV, UREMG e UFV (1927-2023)

Diretores da ESAV		
1º	Peter Henry Rolfs	1º/08/1927 a 1º/02/1929
2º	João Carlos Bello Lisboa	1º/02/1929 a 21/01/1936
3º	Sócrates Renan de Faria Alvim	1º/02/1936 a 24/12/1936
4º	John Benjamin Griffing	24/12/1936 a 05/07/1939
5º	José de Melo Soares de Gouvêa	05/07/1939 a 15/01/1940
6º	Geraldo Gonçalves Carneiro	15/01/1940 a 11/09/1944

7º	José de Melo Soares de Gouvêa	11/09/1944 a 20/12/1946
8º	Antônio Secundino de São José	16/02/1947 a 23/01/1951
Reitores da UREMG		
1º	Joaquim Fernandes Braga	07/09/1949 a 15/10/1956
2º	Lourenço Menicuci Sobrinho	27/04/1957 a 20/11/1959
3º	Geraldo Oscar Domingues Machado	20/11/1959 a 04/07/1962
4º	Flamarion Ferreira	04/07/1962 a 28/10/1964
5º	Edson Potsch Magalhães	28/10/1964 a 15/07/1969
Reitores da UFV		
1º	Edson Potsch Magalhães	15/07/1969 a 15/07/1971
2º	Erly Dias Brandão	16/07/1971 a 11/03/1973
3º	Antônio Fagundes de Sousa	08/03/1974 a 07/03/1978
4º	Paulo Mário del Giudice	08/03/1978 a 23/11/1981
5º	Antônio Fagundes de Sousa	13/07/1982 a 30/08/1984
6º	Geraldo Martins Chaves	31/08/1984 a 30/08/1988
7º	Antônio Fagundes de Sousa	23/09/1988 a 22/09/1992
8º	Antônio Lima Bandeira	09/10/1992 a 09/10/1996
9º	Luiz Sérgio Saraiva	09/10/1996 a 09/10/2000
10º	Evaldo Ferreira Vilela	1º/11/2000 a 1º/11/2004
11º	Carlos Sigueyuki Sedyama	08/11/2004 a 08/11/2008
12º	Luiz Cláudio Costa	11/11/2008 a 18/01/2011
13º	Nilda de Fátima Ferreira Soares	24/05/2011 a 24/05/2015
14º	Nilda de Fátima Ferreira Soares	25/05/2015 a 25/05/2019
15º	Demetrius David da Silva (primeiro mandato)	26/05/2019 a 26/05/2023

Fonte: Galeria de ex-reitores e ex-diretores. Disponível em: <https://www.ufv.br/ex-reitores-e-ex-diretores>. Acesso em: 31 mar. 2020. Elaboração da autora (2021).

Figura 1 – Diretores e reitores da ESAV, UREMG e UFV (1927-2023)



Fonte: Galeria de ex-reitores e ex-diretores. Disponível em: <https://www.ufv.br/ex-reitores-e-ex-diretores>. Acesso em: 31 mar. 2020. Elaboração da autora (2024).

Destaca-se que, para este estudo, considerou-se como espaços de tomada de decisão os cargos de direção, chefia e assessoramento, tendo em vista o rendimento salarial e o prestígio social percebidos pelos ocupantes desses postos. Nesse sentido, a alta hierarquia da gestão administrativa das instituições federais de ensino é composta pelos Cargos de Direção, constituídos de quatro níveis (Quadro 2).

Quadro 2 – Relação de postos de chefia classificados como Cargo de Direção (CD) na UFV, *Campus Viçosa*

Nível	Designação	Cargo de chefia
CD-1	Cargo de Direção	Reitor
CD-2		Vice-Reitor e Pró-Reitor
CD-3		Chefe de Gabinete, Diretor de Centro, Diretor, Diretor-Executivo, Gerente e Procurador-Chefe
CD-4		Assessor Especial, Auditor-Chefe, Contador-Geral, Coordenador, Diretor, Secretário de Órgãos Colegiados e Subchefe de Gabinete

Fonte: Registro de dados da PGP e Lei n.º 13.328/2016. Elaboração da autora (2021).

Cabe salientar que os Cargos de Direção possuem os mais altos níveis de remuneração, variando de R\$6.999,17 para o menor nível (CD-04) e R\$14.686,79 para o maior nível (CD-01), conforme mostrado na Tabela 1. Além disso, todos os postos que compõem os quatro níveis dos Cargos de Direção são de livre nomeação, com exceção dos cargos de reitor e vice-reitor e diretor de Centro, em que a nomeação ocorre por votação dos indicados em listas tríplices (Universidade Federal de Viçosa, 2014).

Tabela 1 – Remuneração dos Cargos de Direção das Instituições de Ensino Federais

Nível	Total	60%
CD-01	R\$14.686,79	R\$8.812,07
CD-02	R\$12.277,25	R\$7.366,35
CD-03	R\$9.638,21	R\$5.782,93
CD-04	R\$6.999,17	R\$4.199,50

Fonte: Lei n.º 14.673/2023. Elaboração da autora (2024).

Uma especificidade dos Cargos de Direção é que os ocupantes dessas funções, desde que sejam empregados e funcionários públicos efetivos, podem optar por receber a remuneração total referente ao posto de Direção em desempenho (segunda coluna da Tabela 1) ou receberem a remuneração do cargo efetivo ocupado na Instituição acrescida de 60% da remuneração integral do respectivo CD, ou seja, o salário de origem acrescido do valor apresentado na terceira coluna da Tabela 1, de acordo com o cargo de chefia ocupado. Segundo Felix Lopez (2011), o oferecimento de remuneração diferenciada e mais atrativa para os servidores de carreira funcionaria como incentivo para a escolha de trabalhadores já pertencentes ao serviço público em detrimento de pessoas da esfera privada, tendo em vista que os primeiros somam a maior parte da remuneração do cargo em comissão ocupada em seus salários efetivos, ao passo que os últimos recebem somente a remuneração do posto de chefia ocupado.

Outro agrupamento de cargos na hierarquia institucional são as Funções Gratificadas (FG), compostas de nove níveis, das quais fazem parte os cargos de grau intermediário, como apresentado no Quadro 3, sendo os ocupantes desses cargos escolhidos por livre indicação e nomeados pelo reitor, com exceção do cargo de chefe de Departamento. No caso da chefia de Departamento, a indicação é realizada pelo diretor de Centro, mediante a escolha em lista tríplice elaborada pelo Colegiado Departamental, sendo a designação realizada, posteriormente, pelo reitor (Universidade Federal de Viçosa, 2014).

Quadro 3 – Relação de postos de chefia classificados como Função Gratificada (FG) na UFV, *Campus Viçosa*

Nível	Designação	Cargo de Chefia
FG-1	Função Gratificada	Assistente-Técnico, Chefe de Departamento, Chefe de Divisão, Diretor CAP – Coluni, Diretor PEC, Diretor-Assistente e Secretária/o do Reitor
FG-2		Assistente-Técnico, Chefe de Divisão, Chefe de Serviço, Chefe da CEPET, Coordenador, Coordenador-Técnico e Diretor-Assistente
FG-3		Assistente-Técnico, Chefe de Serviço e Chefe de Unidade
FG-4		Chefe de Seção, Chefe de Serviço, Oficial de Gabinete e Procurador-Chefe Adjunto
FG-5		Chefe de Seção, Chefe de Setor, Chefe de Serviço e Encarregado de Setor
FG-6		Chefe de Seção, Chefe de Serviço, Oficial de Gabinete e Oficial de Órgãos Colegiados
FG-7		Chefe de Seção e Chefe de Setor
FG-8		Auxiliar de Gabinete, Motorista de Gabinete e Supervisor
FG-9		Chefe de Seção, Chefe de Seção – Expediente, Chefe de Setor e Encarregado

Fonte: Registro de dados da PGP e Lei n.º 13.328/2016. Elaboração da autora (2021).

Um aspecto a ser destacado é que nas Funções Gratificadas não existe padronização entre cargos e níveis, conforme apontado no Quadro 5, um mesmo cargo pode ser classificado em diferentes níveis de Função Gratificada, a exemplo do cargo de chefe de Seção, que foi classificado como FG-9, FG-7, FG-6, FG-5 ou FG-4, a depender da unidade administrativa em que o cargo foi exercido. Uma possível explicação para tal variabilidade é que, como aponta Martins (2015), em que pese a necessidade de compatibilidade entre a intenção e a criação de cargos em comissão, às vezes, tal princípio é desrespeitado e, nesse sentido, a autora critica a criação indiscriminada de tais cargos. Na visão dessa autora, essas funções, em sua maioria, não são ocupadas com base em mérito e habilidades e, sim, por pessoas do círculo íntimo ou que atuaram na campanha eleitoral da autoridade responsável pela nomeação.

A percepção de existência de discricionariedade administrativa na ocupação de funções comissionadas e gratificadas, sobretudo as de alto escalão, advém do fato de que, desde o Período Colonial, os cargos públicos eram distribuídos a partir de critérios clientelistas ou políticos-eleitorais. Cabe salientar que, antes da Constituição de 1988, o preenchimento de

postos públicos ocorria mediante apadrinhamento e, embora essa prática tenha sido inibida com a exigência de aprovação em concurso público para nomeação em cargos efetivos, ela ainda perdura na designação a postos de livre nomeação ou provimento. Em face disso, em 2017 foi criada a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) n.º 21, de autoria do Senado Federal, que propunha a exigência de competência técnico-profissional para preenchimento de postos de direção, comissão e funções públicas, além de vetar a nomeação ou exoneração baseadas em preferências político-partidárias (Brasil, 2017). Embora a PEC n.º 21/2017 tenha sido arquivada, sua proposição por si só já atesta o reconhecimento, pelos legisladores brasileiros, da continuidade de práticas patrimonialistas no cenário político-administrativo do país.

Quanto à estrutura remuneratória das Funções Gratificadas, como pode ser observado na Tabela 2, a remuneração desses postos é composta pelo somatório do vencimento relativo a essas funções, com a Gratificação de Atividade pelo Desempenho de Função (GDAF). Já para os Níveis FG-1 a FG-6, além do vencimento e da GDAF, é acrescido o Adicional de Gestão Educacional (AGE). Observa-se que as remunerações dessas funções distam bastante daquelas percebidas pelos ocupantes de Cargos de Direção, posto que o menor rendimento equivale a R\$61,67 (FG-9) e o maior, R\$1.063,31 (FG-1). Tal discrepância remuneratória concorre para o surgimento de regimes de desigualdade, haja vista que, como aponta Acker (2006), a estrutura de carreiras reproduz e reforça as posições de classe. Assim, pode-se considerar que, quanto mais estratificada a estrutura organizacional, o que Acker (2006) chama de organização das hierarquias de classe, maiores as possibilidades de que os processos de gênero e raça sejam assimétricos na ocupação desses postos, em especial no que tange à promoção e definição de salários.

Tabela 2 – Remuneração das Funções Gratificadas das Instituições de Ensino Federais

Nível	Vencimento	GDAF	AGE	Total
FG-1	R\$149,61	R\$248,37	R\$665,33	R\$1.063,31
FG-2	R\$127,79	R\$212,14	R\$375,42	R\$715,35
FG-3	R\$105,87	R\$175,75	R\$298,33	R\$579,95
FG-4	R\$66,39	R\$110,20	R\$94,24	R\$270,83
FG-5	R\$54,65	R\$90,71	R\$74,39	R\$219,75
FG-6	R\$40,48	R\$67,19	R\$53,47	R\$161,14
FG-7	R\$38,63	R\$64,13	-	R\$102,76
FG-8	R\$28,58	R\$47,44	-	R\$76,02

FG-9	R\$23,18	R\$38,49	-	R\$61,67
-------------	----------	----------	---	----------

Fonte: Lei n.º 14.673/2023. Elaboração da autora (2024).

Por fim, têm-se as Funções Comissionadas de Coordenação de Curso, composta de nível único, conforme Quadro 4, cuja ocupação se dá por eleição pelos membros das respectivas Comissões Coordenadoras (Universidade Federal de Viçosa, 2014). A remuneração desses cargos consta no Quadro 5, observando-se que seu valor é bem próximo do valor recebido pelos ocupantes de Funções Gratificadas de Nível 1 (FG-1).

Quadro 4 – Relação de postos de chefia classificados como Função Comissionada de Coordenação de Curso (FUC) na UFV, *Campus Viçosa*

Nível	Designação	Cargo de Chefia
FUC-1	Função Comissionada de Coordenação de Curso	Coordenador de Curso de Graduação, Pós-Graduação ou de Programa de Residência

Fonte: Lei n.º 13.328/2016. Elaboração da autora (2021).

Os cargos de Função Comissionada de Coordenação de Curso são exercidos, no âmbito da UFV, *Campus Viçosa*, pelos coordenadores de cursos de graduação, cursos de pós-graduação e programas de residência médica.

Quadro 5 – Remuneração das Funções Comissionadas de Coordenação de Curso

Nível	Valor
Único	R\$1.071,67

Fonte: Lei n.º 14.673/2023. Elaboração da autora (2024).

Tendo em vista os dados apresentados e a partir da consideração de que os espaços institucionais de poder das universidades refletem as hierarquias sociais presentes na sociedade e no mercado de trabalho brasileiro, buscou-se analisar o perfil de gênero, raça e classe dos servidores da Universidade Federal de Viçosa, *Campus Viçosa*, tanto do quadro funcional quanto dos ocupantes de cargos de Gestão Administrativa e Acadêmica em cada categoria e seus níveis correspondentes (CD-1 a 4, FG-1 a 9 e FUC-1). Salienta-se que o espaço temporal escolhido compreendeu os anos de 1964 a 2021 e a perspectiva de classe adotada no estudo é a que associa posição hierárquica e renda, considerando que, como sublinhado por Acker (2006), as estruturas organizacionais engendram desigualdades de classe ao produzir e distribuir postos e remunerações de modo desigual.

4.2.1. Divisão sexual e racial do trabalho na UFV: perfil racial e de gênero de servidores da Instituição (1980 a 2015)²⁰

Os dados deste tópico fizeram parte da minha pesquisa de mestrado e foram disponibilizados pelo Serviço de Movimentação e Registro da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, em 11 de março de 2016, a partir dos quais foi realizada a discussão do perfil racial e de gênero dos servidores que estavam ativos, no ano 2016, na UFV. Ressalta-se que a opção pela utilização desses dados ocorreu devido à impossibilidade de a Instituição disponibilizar os dados sociodemográficos por matrícula do servidor e, ou, de forma nominal. Considerando que as informações do banco de dados raciais da Instituição estavam incompletas, pretendia-se complementá-las com aquelas coletadas durante a realização do Censo Étnico-Racial da UFV. Entretanto, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas optou por não lançar as informações apuradas no banco de dados institucionais. Cabe destacar que a não utilização dos dados de autoidentificação racial coletados durante o Censo, assim como a não aplicação de cotas raciais nos concursos docentes, é prática relacionada ao conceito de regimes de desigualdade, haja vista que esse é um dos mecanismos institucionais que favorece a invisibilização e continuidade das assimetrias raciais na Instituição. Fato esse que contribui para a manutenção do racismo institucional, ou seja, as organizações possuem procedimentos e práticas que produzem e recriam desigualdades raciais, de gênero e de classe.

Com relação às subnotificações raciais, Carvalho (2005) destaca a inexistência de um censo étnico-racial em nível nacional para coletar os dados de pertença racial dos docentes das instituições de ensino federais e isso, por si só, já é grande indicativo da relutância da categoria acadêmica em confrontar sua condição de privilégio racial. Nesse sentido, diante da negativa da Instituição, optou-se por utilizar o recorte temporal (1980 a 2015) e o banco de dados utilizado no mestrado, a fim delinear o perfil racial e de gênero de forma mais completa possível.

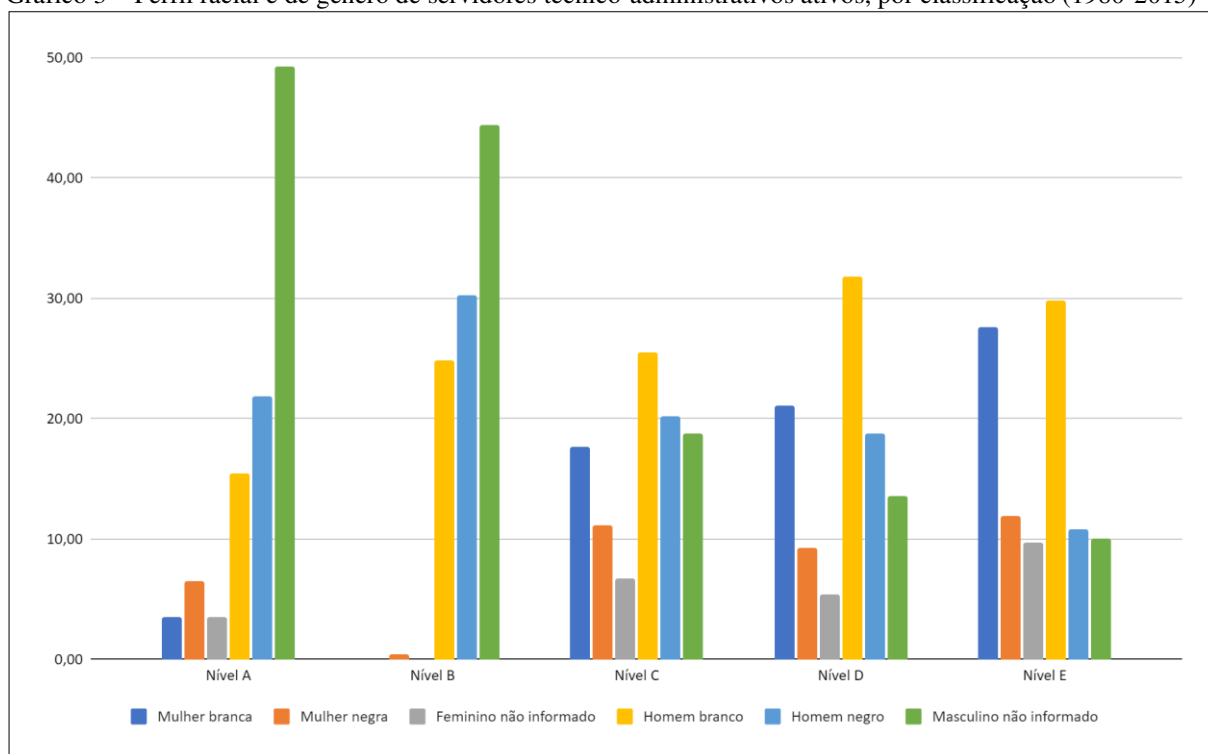
Assim como no mestrado, salta aos olhos o quantitativo de subnotificações sobre o quesito cor/raça, mesmo com a realização da campanha de autoidentificação racial. Isso é devido a diferentes motivos: no período de realização do Censo (1º de junho a 31 de agosto de 2017), alguns dos servidores que integravam o banco de dados haviam aposentado, falecido ou pedido transferência para outra instituição. Além disso, do total de servidores sem a informação racial, não foi possível coletar a autoclassificação de 412 pessoas, seja porque não se

²⁰Cabe salientar que foram desconsideradas, nas análises deste subtópico, cinco servidores autodeclarados indígenas: quatro docentes de magistério superior e um técnico administrativo de Nível E.

encontravam em seus setores nos dias de coleta ou porque estavam afastados para treinamento, por motivo de saúde, folga ou outros tipos de licença.

Dito isso, para a melhor visualização dos dados, estes foram organizados em três categorias de raça/cor: brancos (somatório de brancos e amarelos), negros (somatórios de pretos e pardos) e não informado (relativo aos servidores sem a informação racial). Assim, obtiveram-se seis grupos: mulher branca, mulher negra, feminino não informado, homem branco, homem negro e masculino não informado. Dessa forma, quanto à distribuição das classes (Níveis A, B, C, D e E da carreira técnico-administrativa) por gênero e raça, o Gráfico 3 aponta que os Níveis A e B foram os que apresentaram maior quantitativo de servidores sem a informação racial e são os únicos cargos em que o quantitativo de mulheres negras superou o de mulheres brancas (no Nível B, não teve nenhuma mulher branca) e o de homens negros foi superior ao de homens brancos. Cabe apontar que esses eram os níveis mais baixos da carreira técnico-administrativa, constituídos majoritariamente pelos postos ocupados pelos chamados operários, ou seja, trabalhadores responsáveis pela realização de atividades braçais (ASAV, 2008 *apud* Braga, 2014). Esses cargos eram ocupados prioritariamente por homens, sendo uma explicação para isso o fato de que esses postos envolviam serviços executados manualmente e exigiam força física, como servente de obras, armador e carpinteiro e, como citado anteriormente, atualmente essas e outras funções de mesma natureza se encontram extintas ou em processo de extinção.

Gráfico 3 – Perfil racial e de gênero de servidores técnico-administrativos ativos, por classificação (1980-2015)



Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Observa-se que dos Níveis A ao E, o único em que as mulheres negras ultrapassaram o quantitativo de homens negros foi na Classe E, cuja exigência é ensino superior completo. Esse dado corrobora os dados da literatura, que apontam que as mulheres negras possuem maior índice de escolaridade que os homens negros, o que incide em suas possibilidades de participação em postos que exigem maiores níveis de instrução.

Verifica-se que, considerando os dados subnotificados, os homens foram maioria nos cinco níveis de classificação da carreira técnico-administrativa, correspondendo a 86,6% dos cargos da Classe A, 99,6% da B, 64,5% da C, 64,1% da D e 50,7% da E, ou seja, a assimetria entre homens e mulheres reduziu à medida que aumentou a exigência de escolaridade dos postos. Além disso, a análise separada de cada grupo racial revelou o tradicional ordenamento de gênero dentro de cada categoria, com exceção do Nível E, em que, como já citado, as mulheres negras apresentaram maior quantitativo comparativamente aos homens negros. Cabe salientar, ainda, que o marcador de gênero foi mais preponderante do que a raça na ocupação das funções efetivas que compõem as Categorias A, B e C, ou seja, homens negros e brancos predominaram no preenchimento dessas ocupações. Em contrapartida, as Classes D e E foram configuradas pela condição de raça, com mulheres e homens brancos apresentando maiores percentuais no conjunto de funções.

Um aspecto a ser destacado é que, por se tratar de uma análise longitudinal, alguns dos cargos analisados foram extintos nas reestruturações administrativas ocorridas em 1998, 2018 e 2019 (Lei n.º 9.632/1998 e Decretos n.º 9.262/2018 e n.º 10.185/2019). Esse processo de redimensionamento da força de trabalho afetou os seguintes postos listados neste trabalho: auxiliar de Marcenaria, auxiliar Operacional, servente de Limpeza, servente de Obras e vestiarista concernentes ao Nível A; açougueiro, apontador, armador, armazenista, assistente de Som, auxiliar de Agropecuária, auxiliar de Industrialização, auxiliar de Laboratório, auxiliar de Mecânica, bombeiro hidráulico, carpinteiro, jardineiro, marceneiro, montador/soldador, pedreiro e pintor/área que integravam a Categoria B; almoxarife, contínuo, cozinheiro, eletricista, encadernador, encanador/bombeiro, impressor, mecânico, motorista, operador de caldeira, porteiro, recepcionista, telefonista, tipógrafo, torneiro mecânico e vidreiro, relativos ao Nível C; técnico em Cartografia, técnico em Estrada e vigilante, que compunham a Categoria D; economista doméstico, tecnólogo em Cooperativismo e teólogo, referentes ao Nível E.

Além disso, com vistas a um novo processo de extinção, de acordo com os Decretos n.º 9.262/2018 e n.º 10.185/2019, os cargos relacionados neste estudo e listados a seguir encontram-se vetados para abertura de novos concursos e provimento de vagas adicionais:

assistente de Laboratório, assistente de Tecnologia da Informação (TI), auxiliar de Enfermagem, auxiliar de Veterinária e Zootecnia, auxiliar em Administração, contramestre, desenhista-projetista, desenhista técnico especializado, diagramador, editor de imagens, fotógrafo, locutor, mestre de Edificações e Infraestrutura, operador de Estação de Tratamento de Água e Esgoto, operador de Luz, operador de Máquinas Agrícolas, operador de Câmera de Cinema e TV, técnico em Arquivo, técnico em Artes Gráficas, técnico em Anatomia e Necropsia, técnico em Audiovisual, técnico em Edificações, técnico em Eletromecânica, técnico em Herbário, técnico em Mecânica, técnico em Meteorologia, técnico em Mineração, técnico em Ótica, técnico em Restauração, técnico em Segurança do Trabalho, técnico em Som, tradutor intérprete de Linguagem de Sinais²¹, técnico em Eletricidade, diretor de Produção, jornalista, regente, revisor de Textos, secretário-executivo e tradutor intérprete.

Dito isso, com relação à distribuição dos cargos de Níveis A ou B, por gênero, observou-se a divisão sexual do trabalho com a separação de mulheres e homens em setores e, ou, atividades distintas, ou seja, a divisão dicotômica dos cargos efetivos, sendo uma provável explicação a maior contratação de mulheres para postos tidos como socialmente femininos e, a partir de 1988, com a implementação de concursos públicos, a permanência dessa estrutura nas inscrições dos certames devido às normas de gênero e socialização. Dessa forma, nessas duas classes, as mulheres foram maioria somente no cargo de servente de Limpeza; ao passo que os homens apresentaram predomínio em 20 postos, dos quais 17 podem ser considerados como convencionalmente masculinos. Em termos interseccionais, conforme mostrado na Tabela 3, os homens negros tiveram maior quantitativo em 66,7% (n = 14) dos cargos de Níveis A ou B, os homens brancos em 9,5% (n = 2), as mulheres negras em 4,8% (n = 1), homens brancos e negros e mulheres negras com os mesmos percentuais representaram 4,8% (n = 1), homens brancos e negros com iguais percentuais em 4,8% (n = 1) e 9,5% (n = 2) correspondiam às funções ocupadas exclusivamente por homens sem informação racial.

Tabela 3 – Perfil racial e de gênero de servidores técnico-administrativos ativos ocupantes de cargos de Níveis A e B (1980-2015)

Cargo	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
Aux. de marcenaria	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)
Aux. operacional	0 (0,0%)	3 (5,1%)	2 (3,4%)	14 (23,7%)	15 (25,4%)	25 (42,4%)
Servente de limpeza	7 (25,0%)	10 (35,7%)	5 (17,9%)	1 (3,6%)	2 (7,1%)	3 (10,7%)
Servente de obras	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	16 (14,3%)	26 (23,2%)	70 (62,5%)
Vestiarista	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)

²¹Doravante designado como Tradutor Intérprete de Língua de Sinais (TILS).

Açougueiro	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (25,0%)	<u>2 (50,0%)</u>	1 (25,0%)
Apontador	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (50,0%)</u>	2 (50,0%)
Armador	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>3 (75,0%)</u>	1 (25,0%)
Armazenista	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (50,0%)</u>	1 (50,0%)
Ass. de som	0 (0,0%)	<u>1 (33,3%)</u>	0 (0,0%)	<u>1 (33,3%)</u>	<u>1 (33,3%)</u>	0 (0,0%)
Aux. de indus. e cons. de alimentos	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (40,0%)</u>	<u>2 (40,0%)</u>	1 (20,0%)
Aux. de agropecuária	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	34 (29,8%)	<u>40 (35,1%)</u>	40 (35,1%)
Aux. de laboratório	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>9 (56,3%)</u>	2 (12,5%)	5 (31,3%)
Aux. de mecânica	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (50,0%)</u>	2 (50,0%)
Bombeiro hidráulico	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (14,3%)</u>	6 (85,7%)
Carpinteiro	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (11,8%)	<u>3 (17,6%)</u>	12 (70,6%)
Jardineiro	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (100,0%)
Marceneiro	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (66,7%)</u>	0 (0,0%)	1 (33,3%)
Montador/ soldador	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (20,0%)</u>	4 (80,0%)
Pedreiro	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (16,0%)	<u>6 (24,0%)</u>	15 (60,0%)
Pintor	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (12,5%)	<u>2 (25,0%)</u>	5 (62,5%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Quanto ao Nível C, levando em conta as 31 funções que compõem essa classe, os homens apresentaram maior quantitativo em 80,6% (n = 25) dos cargos e, as mulheres, em 19,4% (n = 6). A Tabela 4 revela que, na interseção entre gênero e raça, 25,8% (n = 8) dos postos tiveram maior porcentagem de homens brancos, 22,6% (n = 7) de homens negros, 6,5% (n = 2) de mulheres brancas, 6,5% (n = 2) de mulheres negras, 19,4% (n = 6) de homens negros e brancos em iguais percentuais, 3,2% (n = 1) de mulheres brancas e homens negros com as mesmas quantidades, 12,9% (n = 4) exclusivamente de masculino não informado e 3,2% (n = 1) de mulheres sem dados raciais.

Tabela 4 – Perfil racial e de gênero de servidores técnico-administrativos ativos ocupantes de cargos de Nível C (1980-2015)

Cargo	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
Almoxarife	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)
Assistente de laboratório	<u>24 (30,0%)</u>	14 (17,5%)	5 (6,3%)	15 (18,8%)	10 (12,5%)	12 (15,0%)
Ass. de tec. da informação	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (33,3%)</u>	<u>1 (33,3%)</u>	1 (33,3%)
Aux. de enfermagem	0 (0,0%)	<u>3 (50,0%)</u>	1 (16,7%)	1 (16,7%)	1 (16,7%)	0 (0,0%)
Aux. de veterinária e zootecnia	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>3 (75,0%)</u>	0 (0,0%)	1 (25,0%)
Auxiliar em administração	<u>51 (27,4%)</u>	31 (16,7%)	22 (11,8%)	40 (21,5%)	26 (14,0%)	16 (8,6%)
Contínuo	1 (3,7%)	1 (3,7%)	0 (0,0%)	9 (33,3%)	<u>11 (40,7%)</u>	5 (18,5%)
Contramestre/ofício	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>3 (42,9%)</u>	<u>3 (42,9%)</u>	1 (14,3%)
Cozinheiro	2 (5,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	13 (32,5%)	<u>17 (42,5%)</u>	8 (20,0%)
Eletricista	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	3 (100,0%)

Encadernador	<u>1 (33,3%)</u>	0 (0,0%)	1 (33,3%)	0 (0,0%)	<u>1 (33,3%)</u>	0 (0,0%)
Encanador/bombeiro	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)
Fotógrafo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Impressor	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (66,7%)</u>	0 (0,0%)	1 (33,3%)
Locutor	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Mecânico	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (33,3%)</u>	2 (66,7%)
Motorista	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (10,0%)</u>	<u>1 (10,0%)</u>	8 (80,0%)
Operador de caldeira	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>3 (50,0%)</u>	<u>1 (16,7%)</u>	2 (33,3%)
Op. de central hidroelétrica	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (50,0%)</u>	0 (0,0%)	1 (50,0%)
Op. de est. de trat. d'água e esgoto	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>4 (66,7%)</u>	<u>1 (16,7%)</u>	1 (16,7%)
Operador de luz	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)
Op. de máquina copiadora	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (50,0%)</u>	0 (0,0%)	1 (50,0%)
Operador de máquinas agrícolas	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>9 (47,4%)</u>	<u>1 (5,3%)</u>	9 (47,4%)
Op. de máq. de construção civil	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (33,3%)</u>	2 (66,7%)
Op. de máq. de terraplanagem	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (25,0%)</u>	<u>1 (25,0%)</u>	2 (50,0%)
Porteiro	2 (6,9%)	1 (3,4%)	1 (3,4%)	<u>7 (24,1%)</u>	<u>12 (41,4%)</u>	6 (20,7%)
Recepcionista	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (33,3%)</u>	<u>1 (33,3%)</u>	1 (33,3%)
Telefonista	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Tipógrafo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (50,0%)</u>	<u>1 (50,0%)</u>	0 (0,0%)
Torneiro mecânico	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)
Vidreiro	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

No que tange à Classe D, os homens foram maioria em 81,8% do total de 33 funções que integram o conjunto desse nível, as mulheres em 12,1% e os demais setores (6,1%) apresentaram admissão homogênea no preenchimento desses postos segundo o gênero. Ao correlacionar gênero e raça, de acordo com a Tabela 5, tem-se que os homens brancos tiveram o maior quantitativo de provimento em 45,5% (n = 15) dos cargos dessa categoria, os homens negros em 21,2% (n = 7), as mulheres brancas em 9,1% (n = 3), as mulheres negras em 3,0% (n = 1), homens negros e brancos com quantitativos iguais em 12,1% (n = 4), homens e mulheres brancos igualmente em 3,0% (n = 1) e homens estritamente sem a informação racial em 6,1% (n = 2). Portanto, na análise desagregada por função desempenhada, aparentemente o gênero é o elemento mais significativo.

Tabela 5 – Perfil racial e de gênero de servidores técnico-administrativos ativos ocupantes de cargos de Nível D (1980-2015)

Cargo	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
Assistente em administração	<u>90 (31,5%)</u>	36 (12,6%)	22 (7,7%)	<u>69 (24,1%)</u>	52 (18,2%)	17 (5,9%)
Desenhista projetista	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Desenhista técnico/especialidade	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (66,7%)</u>	0 (0,0%)	1 (33,3%)
Diagramador	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)

Editor de imagens	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (33,3%)</u>	<u>1 (33,3%)</u>	1 (33,3%)
Mestre de ed. e infraestrutura	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Op. de câmera de cinema e TV	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (50,0%)</u>	<u>1 (50,0%)</u>	0 (0,0%)
Técnico de laboratório/área	<u>19 (25,7%)</u>	7 (9,5%)	5 (6,8%)	<u>22 (29,7%)</u>	11 (14,9%)	10 (13,5%)
Técnico de TI	0 (0,0%)	2 (4,3%)	0 (0,0%)	<u>33 (71,7%)</u>	<u>10 (21,7%)</u>	1 (2,2%)
Técnico em agropecuária	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>17 (54,8%)</u>	<u>7 (22,6%)</u>	7 (22,6%)
Téc. em anatomia e necropsia	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (33,3%)</u>	<u>4 (66,7%)</u>	0 (0,0%)
Técnico em arquivo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Técnico em artes gráficas	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (33,3%)</u>	<u>1 (33,3%)</u>	1 (33,3%)
Técnico em audiovisual	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Técnico em cartografia	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)
Técnico em contabilidade	1 (12,5%)	1 (12,5%)	0 (0,0%)	<u>2 (25,0%)</u>	<u>4 (50,0%)</u>	0 (0,0%)
Técnico em edificações	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (33,3%)</u>	<u>2 (66,7%)</u>	0 (0,0%)
Técnico em eletricidade	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (40,0%)</u>	<u>1 (20,0%)</u>	2 (40,0%)
Técnico em eletromecânica	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (50,0%)</u>	0 (0,0%)	1 (50,0%)
Técnico em eletrônica	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (50,0%)</u>	1 (25,0%)	1 (25,0%)
Técnico em enfermagem	<u>7 (50,0%)</u>	<u>3 (21,4%)</u>	3 (21,4%)	1 (7,1%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Técnico em estrada	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)
Técnico em herbário	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (50,0%)</u>	0 (0,0%)
Técnico em mecânica	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (33,3%)</u>	<u>3 (50,0%)</u>	1 (16,7%)
Técnico em meteorologia	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)
Técnico em mineração	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)
Técnico em ótica	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Técnico em radiologia	0 (0,0%)	<u>1 (25,0%)</u>	0 (0,0%)	<u>2 (50,0%)</u>	<u>1 (25,0%)</u>	0 (0,0%)
Técnico em restauração	<u>1 (50,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (50,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Téc. em segurança do trabalho	0 (0,0%)	<u>1 (20,0%)</u>	0 (0,0%)	<u>2 (40,0%)</u>	<u>2 (40,0%)</u>	0 (0,0%)
Técnico em som	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)
TILS	<u>1 (25,0%)</u>	<u>2 (50,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (25,0%)</u>	0 (0,0%)
Vigilante	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>9 (20,9%)</u>	<u>2 (4,7%)</u>	32 (74,4%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Em contrapartida, no preenchimento dos postos da Classe E, as mulheres corresponderam à maior proporção em 48,6% (n = 18) das funções desse nível, os homens a 45,9% (n = 17) e mulheres e homens em quantidades iguais em 5,4% (n = 2). Vale destacar que os dados apresentados na Tabela 6 evidenciam que as mulheres brancas apresentaram maior representação em 35,1% (n = 13) dos cargos de Nível E, seguidas de homens brancos (27,0%, n = 10), mulheres negras (10,8%, n = 4) e homens negros (8,1%, n = 3). As demais funções foram ocupadas predominantemente por homens ou mulheres sem informação racial (5,4%, n = 2 e 2,7%, n = 1, respectivamente), mulheres brancas e negras na mesma proporção (2,7%, n = 1) ou homens e mulheres brancos em quantidades iguais (8,1%, n = 3).

Tabela 6 – Perfil racial e de gênero de servidores técnico-administrativos ativos ocupantes de cargos de Nível E (1980-2015)

Cargo	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
Administrador	<u>8 (36,4%)</u>	2 (9,1%)	0 (0,0%)	4 (18,2%)	<u>6 (27,3%)</u>	2 (9,1%)
Analista de sistema	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)
Analista de tec. da informação	<u>3 (12,0%)</u>	1 (4,0%)	2 (8,0%)	<u>15 (60,0%)</u>	<u>3 (12,0%)</u>	1 (4,0%)
Antropólogo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Arquiteto e urbanista	<u>1 (25,0%)</u>	0 (0,0%)	1 (25,0%)	<u>1 (25,0%)</u>	0 (0,0%)	1 (25,0%)
Arquivista	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)
Assistente social	<u>2 (33,3%)</u>	<u>1 (16,7%)</u>	2 (33,3%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (16,7%)
Auditor	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (50,0%)</u>	0 (0,0%)	1 (50,0%)
Bibliotecário-documentalista	<u>2 (20,0%)</u>	<u>5 (50,0%)</u>	1 (10,0%)	1 (10,0%)	1 (10,0%)	0 (0,0%)
Biólogo	<u>1 (25,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (50,0%)</u>	<u>1 (25,0%)</u>	0 (0,0%)
Contador	1 (12,5%)	1 (12,5%)	0 (0,0%)	<u>2 (25,0%)</u>	<u>4 (50,0%)</u>	0 (0,0%)
Diretor de produção	<u>1 (50,0%)</u>	<u>1 (50,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Economista	<u>1 (33,3%)</u>	0 (0,0%)	1 (33,3%)	<u>1 (33,3%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Economista doméstico	<u>4 (66,7%)</u>	<u>2 (33,3%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Enfermeiro/área	<u>3 (50,0%)</u>	<u>2 (33,3%)</u>	1 (16,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Engenheiro-agrônomo	<u>1 (6,3%)</u>	<u>1 (6,3%)</u>	0 (0,0%)	<u>9 (56,3%)</u>	<u>1 (6,3%)</u>	4 (25,0%)
Engenheiro de seg. do trabalho	<u>1 (33,3%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (66,7%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Engenheiro/área	<u>3 (12,0%)</u>	0 (0,0%)	1 (4,0%)	<u>16 (64,0%)</u>	2 (8,0%)	3 (12,0%)
Farmacêutico	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (25,0%)	<u>2 (50,0%)</u>	<u>1 (25,0%)</u>	0 (0,0%)
Fisioterapeuta	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Fonoaudiólogo	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Jornalista	<u>5 (50,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>3 (30,0%)</u>	0 (0,0%)	2 (20,0%)
Médico-veterinário	<u>2 (40,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (40,0%)</u>	1 (20,0%)	0 (0,0%)
Médico/área	<u>10 (31,3%)</u>	2 (6,3%)	5 (15,6%)	<u>7 (21,9%)</u>	1 (3,1%)	7 (21,9%)
Nutricionista/habilitação	<u>5 (50,0%)</u>	<u>4 (40,0%)</u>	1 (10,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Odontólogo	<u>2 (40,0%)</u>	<u>1 (20,0%)</u>	1 (20,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (20,0%)</u>	0 (0,0%)
Pedagogo/área	<u>2 (50,0%)</u>	<u>1 (25,0%)</u>	1 (25,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Psicólogo/área	<u>5 (62,5%)</u>	0 (0,0%)	2 (25,0%)	<u>1 (12,5%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Regente	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Revisor de texto	<u>3 (37,5%)</u>	0 (0,0%)	2 (25,0%)	<u>2 (25,0%)</u>	0 (0,0%)	1 (12,5%)
Secretário-executivo	0 (0,0%)	<u>2 (33,3%)</u>	2 (33,3%)	<u>1 (16,7%)</u>	<u>1 (16,7%)</u>	0 (0,0%)
Téc. em assuntos educacionais	<u>7 (46,7%)</u>	<u>4 (26,7%)</u>	1 (6,7%)	1 (6,7%)	2 (13,3%)	0 (0,0%)
Tecnólogo em cooperativismo	0 (0,0%)	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Tecnólogo/formação	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>3 (60,0%)</u>	2 (40,0%)
Teólogo	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100,0%)
Tradutor intérprete	<u>1 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Zootecnista	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>5 (100,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Dessa forma, entre 1980 e 2016, as mulheres eram maioria nos cargos de assistente de Laboratório, assistente em Administração, assistente social, auxiliar de Enfermagem, auxiliar em Administração, telefonista, bibliotecário-documentalista, odontólogo, psicólogo, secretário-executivo, servente de Limpeza, entre outros. Salienta-se, ainda, que em alguns cargos, como economista doméstico, enfermeiro, nutricionista e pedagogo, o percentual feminino correspondeu a 100% de ocupação desses cargos. Esses postos estão relacionados ao tradicional papel social imposto às mulheres de cuidadoras e mediadoras de conflitos, mas também vinculados a posições de apoio, seja como assistentes ou como auxiliares.

Em contrapartida, os homens predominaram em cargos como analista de Tecnologia da Informação, contador, contínuo, auxiliar Operacional, engenheiro-agrônomo, engenheiro/área, tecnólogo/formação, porteiro, zootecnista etc. Em alguns cargos, como servente de Obras, carpinteiro e operador de Caldeiras, a ocupação foi 100% masculina. Portanto, a divisão sexual do trabalho também está presente no serviço público, em que, como apontado por Devreux (2005), há a articulação entre trabalhos produtivo e reprodutivo. As mulheres concentraram-se em cargos relacionados ao âmbito da reprodução social, enquanto os homens predominaram em postos vinculados ao domínio da produção.

Entretanto, essa segregação das ocupações entre homens e mulheres não se manteve fixa. Observou-se a predominância de homens em cargos tidos como femininos, a exemplo dos postos de cozinheiro e recepcionista, uma vez que, conforme Helena Hirata e Danièle Kergoat (2017), desde o surgimento do capitalismo até os dias atuais, as formas da divisão sexual do trabalho, seja no trabalho remunerado, seja no doméstico evoluem no decurso do tempo de modo concomitante com as relações de produção. É interessante salientar que uma hipótese que poderia justificar a maior prevalência de homens atuando como cozinheiros dos restaurantes universitários seria o grande esforço físico exigido nesse tipo de trabalho, seja para levantar peso ou carregar panelas pesadas, embora nos dias atuais esse argumento não se sustente, tendo em vista a possibilidade de utilização de recursos tecnológicos.

Cabe assinalar que a interseção entre gênero e raça resulta em modificações no preenchimento de postos para cada grupo racial. Assim, as mulheres negras apresentaram maior quantitativo nas seguintes funções: servente de Limpeza, auxiliar de Enfermagem, locutor, Tradutor Intérprete de Língua de Sinais (TILS), bibliotecário-documentalista, fonoaudiólogo, secretário-executivo e tecnólogo em Cooperativismo. Já as mulheres brancas foram maioria nos cargos de assistente de Laboratório, auxiliar em Administração, assistente em Administração, desenhista projetista, técnico em enfermagem, administrador, assistente social, economista

doméstico, enfermeiro, jornalista, médico, nutricionista, odontólogo, pedagogo, psicólogo, revisor de Texto, técnico em Assuntos Educacionais e tradutor intérprete.

Os homens negros, por sua parte, estiveram em maior proporção nos postos de auxiliar Operacional, servente de Obras, vestiarista, açougueiro, apontador, armador, armazenista, auxiliar de Agropecuária, auxiliar de Mecânica, bombeiro hidráulico, carpinteiro, montador/soldador, pedreiro, pintor, contínuo, cozinheiro, mecânico, operador de Luz, operador de Máquinas de Construção Civil, porteiro, vidreiro, técnico em Anatomia e Necropsia, técnico em Cartografia, técnico em Contabilidade, técnico em Edificações, técnico em Estrada, técnico em Herbário, técnico em Mecânica, arquivista, contador e tecnólogo/formação.

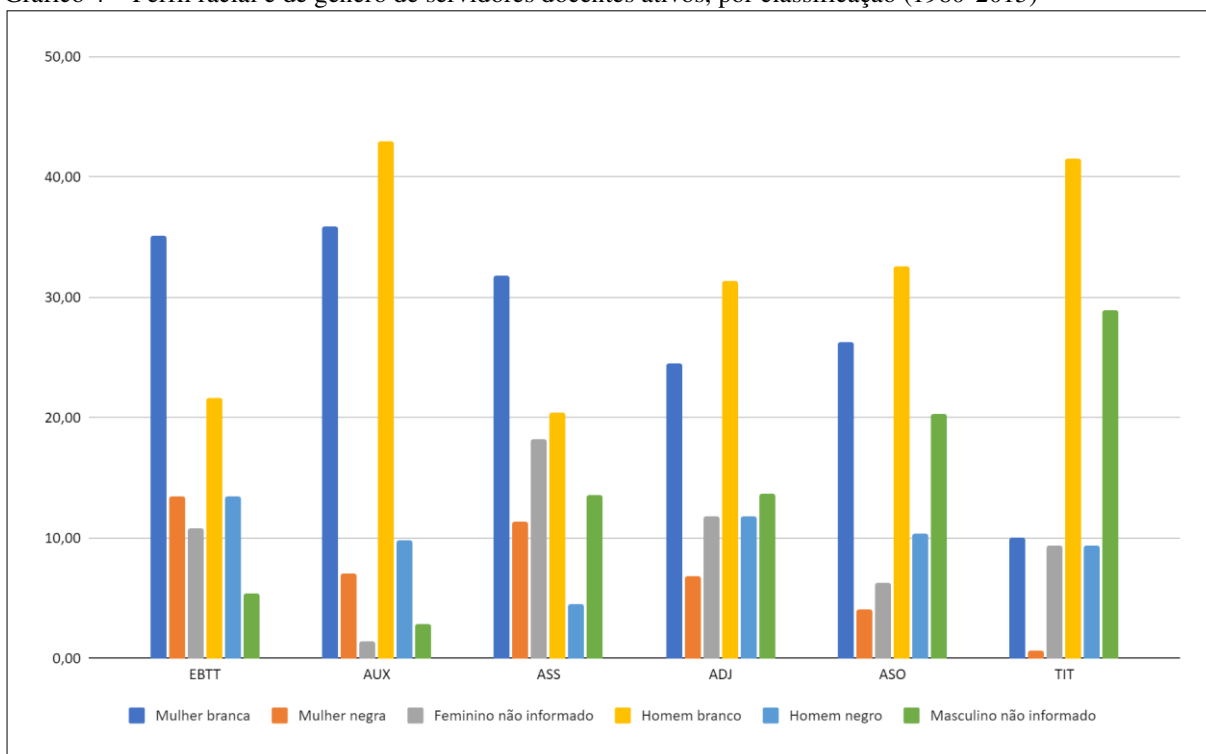
Ao passo que os homens brancos foram maioria em grande parte dos postos, a saber: auxiliar de Laboratório, marceneiro, auxiliar de Veterinária e Zootecnia, fotógrafo, impressor, operador de Caldeiras, operador de Central Hidroelétrica, operador de Estação de Tratamento D'água e Esgoto, operador de Máquina Copiadora, operador de Máquinas Agrícolas, desenhista técnico, diagramador, mestre de Edificação e Infraestrutura, técnico de Laboratório, técnico de Tecnologia da Informação, técnico em Agropecuária, técnico em Arquivo, técnico em Audiovisual, técnico em Eletricidade, técnico em Eletromecânica, técnico em Eletrônica, técnico em Ótica, técnico em Radiologia, técnico em Som, vigilante, analista de Tecnologia da Informação, antropólogo, auditor, biólogo, engenheiro-agrônomo, engenheiro de Segurança do Trabalho, engenheiro, farmacêutico, regente e zootecnista.

Observa-se, assim, que mulheres e homens negros, sobretudo os últimos, estão sobrerrepresentados em cargos operacionais que, em geral, exigem menor escolaridade (nível fundamental, médio ou, em alguns poucos casos, profissionalizante). Nos postos de Nível E, por exemplo, cuja exigência é formação em nível superior, negras e negros estão em maior proporção em somente sete funções. Uma possível justificativa para esse delineamento assimétrico no preenchimento das vagas em concursos públicos se deve ao racismo estrutural, já que as desigualdades educacionais e econômicas características do ordenamento social e, inclusive, o modo como os certames são estruturados tende a privilegiar determinados grupos sociais, ao mesmo tempo que restringem o acesso de outros. Dito de outra forma, a posse de diferentes capitais (econômico e cultural institucionalizado) faz que os pontos de partidas sejam desiguais, posto que pelo capital cultural institucionalizado têm-se os títulos acadêmicos necessários e o acesso a recursos econômicos viabiliza melhores condições de preparação, como dedicação exclusiva aos estudos e ingresso em cursos preparatórios.

No que tange à disposição de classes da carreira docente (Professor Titular (TIT), Associado (ASO), Adjunto (ADJ), Auxiliar (AUX) e professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT)), salienta-se que os homens representaram a maioria dos ocupantes dos cargos de docentes do magistério superior (61,6%) e as mulheres apresentaram maior proporção como docentes EBTT (59,5%). É interessante apontar que, para ingressar na carreira EBTT, a exigência mínima é possuir graduação na área do certame. Já no magistério superior, embora existam classes que exigem apenas graduação ou especialização (Professor Auxiliar) e outros com exigência de título de mestrado (Professor Assistente), a grande maioria dos concursos tem como requisito a necessidade de possuir título de doutor na área do concurso (Professor Adjunto). Sendo assim, tendo em vista que as mulheres representam a maioria, tanto em cursos de graduação quanto de pós-graduação, em quase todas as áreas de conhecimento, outros fatores têm funcionado como barreira para o acesso feminino à docência universitária, a exemplo da análise dos currículos acadêmicos nos processos de seleção docente que, em geral, ignoram o impacto dos papéis de gênero e da maternagem na produtividade científica.

Isso posto, conforme apresentado no Gráfico 4, tem-se que, na Categoria EBTT, as mulheres brancas apresentaram o maior quantitativo, seguidas dos homens brancos com o segundo maior percentual, e negras e negros tiveram a mesma frequência de ocupação. Quanto ao magistério superior, as classes de professores auxiliares, adjuntos, associados e titulares apresentaram a hierarquia convencional de gênero e raça, com a ordem de ocupação, do grupo em maior quantidade para o menor, sendo homens brancos, mulheres brancas, homens negros e, em último lugar, mulheres negras. No entanto, no grupo de docentes assistentes, as mulheres brancas foram o maior quantitativo, seguidas dos homens brancos, mulheres negras e homens negros. Vale indicar que o percentual de mulheres brancas diminuiu à medida que se avançou na carreira docente. Entretanto, para os homens brancos, o quantitativo aumentou, chegando a 41,5% no cargo de Professor Titular, mais alto nível da carreira docente. Portanto, o topo da carreira docente é majoritariamente masculino (79,9%) e branco, já que mulheres brancas, homens negros e mulheres negras representaram 10,1%, 9,4% e 0,6%, respectivamente, dos ocupantes desses cargos. É interessante apontar, ainda, que as maiores taxas de não respostas masculinas ocorreram na docência titular; logo, as assimetrias de gênero e raça nesse nível podem ser muito mais acentuadas.

Gráfico 4 – Perfil racial e de gênero de servidores docentes ativos, por classificação (1980-2015)



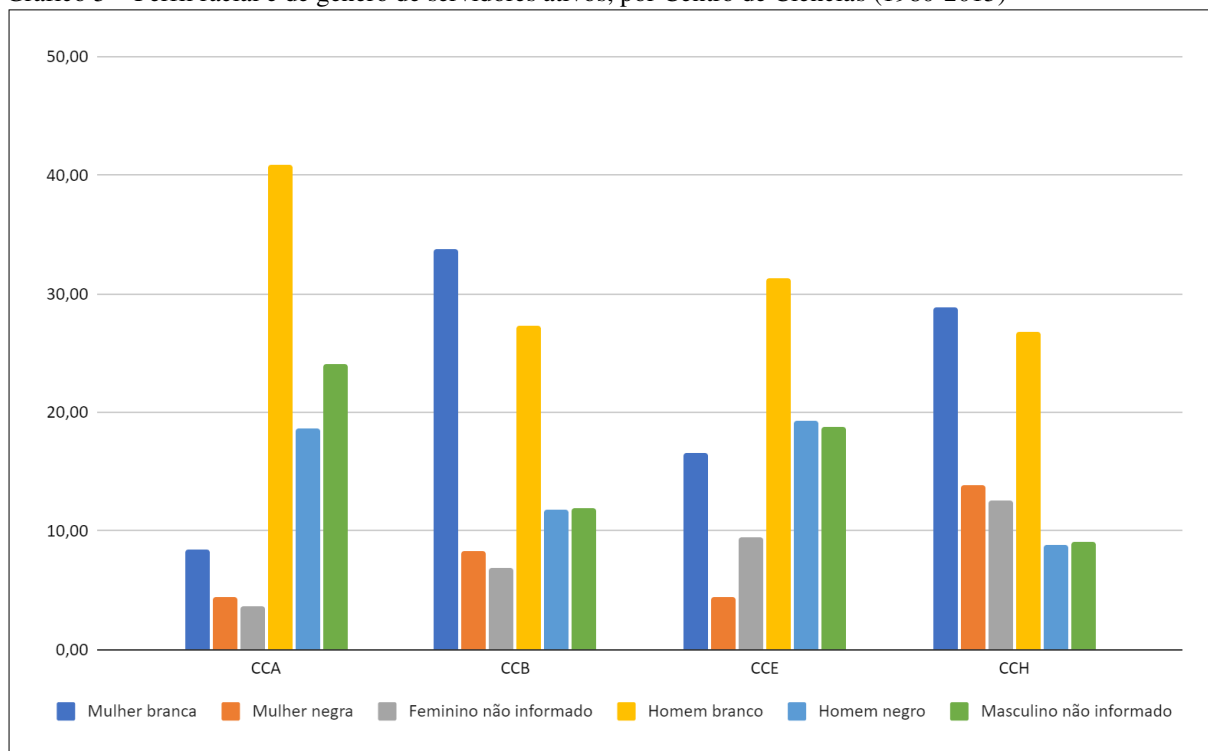
Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Nesse contexto, pode-se perceber a manifestação do teto de vidro na docência universitária da Instituição pesquisada, tendo em vista que o avanço profissional na carreira docente é diferenciado não só pelo gênero, como também pela raça. Tendo em mente que homens e mulheres, negros e brancos entram em condições de igualdade nessa profissão, já que, em geral, a maioria dos certames exige formação em nível de doutorado, há que considerar que a ocorrência de esvaziamento feminino e, ou, negro ao longo da trajetória profissional se dá por fatores imperceptíveis que os impedem de alcançar as posições mais elevadas do magistério superior. Além disso, de acordo com as seis categorias da carreira docente, tem-se que a raça foi o fator mais preponderante do que o gênero no preenchimento de tais postos, já que mulheres e homens brancos apresentaram maior quantitativo de ocupação em todas as classes (EBTT, Auxiliar, Assistente, Adjunto, Associado e Titular).

No âmbito dos órgãos de gestão acadêmica da UFV, de acordo com o Gráfico 5, observa-se a divisão sexual e racial das áreas de conhecimento, com as sedes administrativas do Centro de Ciências Agrárias (CCA) e do Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas (CCE) apresentando maior percentual de homens brancos, com os homens negros em segundo lugar, as mulheres brancas no terceiro posicionamento e as mulheres negras no último. Os Centros de Ciências Biológicas e da Saúde (CCB) e de Humanas, Letras e Artes (CCH) apresentaram maior quantitativo de mulheres brancas, seguidas dos homens brancos. No entanto, homens e

mulheres negros ficaram, respectivamente, com o terceiro e quarto percentuais no CCB, com inversão no posicionamento desses dois grupos raciais no CCH. Cabe destacar que o Centro de Ciências Agrárias apresentou o maior percentual de subnotificações masculinas, e esse é um dado interessante, pois o CCA é tido como o Centro mais tradicional e com maior reconhecimento acadêmico e científico, ou seja, é a elite da Academia ufeviana.

Gráfico 5 – Perfil racial e de gênero de servidores ativos, por Centro de Ciências (1980-2015)



Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

A Tabela 7 apresenta a análise desagregada dos departamentos que compõem o CCA, a saber: Departamento de Agronomia (DAA), Departamento de Engenharia Agrícola (DEA), Departamento de Engenharia Florestal (DEF), Departamento de Economia Rural (DER), Departamento de Fitopatologia (DFP), Departamento de Solos (DPS) e Departamento de Zootecnia (DZO). Dessa forma, de modo geral, os homens constituíram o maior percentual entre os servidores dos departamentos desse Centro. Sublinha-se que outros estudos já apontaram que o CCA é um Centro de Ciências formado, majoritariamente, por docentes do sexo masculino (Fiúza, Pinto; Costa, 2016; Motta, 2018).

Tabela 7 – Perfil racial e de gênero de servidores ativos lotados nos Departamentos do CCA (1980-2015)

Deps.	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
DAA	12 (8,8%)	1 (0,7%)	6 (4,4%)	<u>50 (36,8%)</u>	<u>32 (23,5%)</u>	35 (25,7%)
DEA	3 (5,4%)	2 (3,6%)	3 (5,4%)	<u>17 (30,4%)</u>	<u>6 (10,7%)</u>	25 (44,6%)
DEF	6 (9,7%)	3 (4,8%)	0 (0,%)	<u>31 (50,0%)</u>	<u>12 (19,4%)</u>	10 (16,1%)
DER	<u>7 (17,1%)</u>	4 (9,8%)	4 (9,8%)	<u>16 (39,0%)</u>	3 (7,3%)	7 (17,1%)
DFP	3 (7,0%)	4 (9,3%)	2 (4,7%)	<u>18 (41,9%)</u>	<u>8 (18,6%)</u>	8 (18,6%)
DPS	3 (6,8%)	2 (4,5%)	0 (0,0%)	<u>27 (61,4%)</u>	<u>7 (15,9%)</u>	5 (11,4%)
DZO	8 (7,3%)	4 (3,7%)	3 (2,8%)	<u>44 (40,4%)</u>	<u>23 (21,1%)</u>	27 (24,8%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFRV. Elaboração da autora (2024).

Sendo assim, desconsiderando as subnotificações, os homens brancos predominaram em todos os departamentos do CCA, seguidos dos homens negros, com exceção do DER em que as mulheres brancas superaram o percentual de homens negros. Com relação às mulheres negras, elas apresentaram o menor percentual em todos os departamentos, exceto no DER, onde superou o quantitativo de homens negros e no DFP, em que superou o quantitativo de mulheres brancas. Entretanto, no DAA, DEA, DEF, DPS e DZO, a estrutura de ocupação das funções efetivas, somando-se docentes e técnicos administrativos, foi homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, em ordem do maior para o menor quantitativo. É oportuno destacar que, considerando o alto percentual de não respostas, poderia haver modificação no perfil de gênero e raça de vários setores, sobretudo no que se refere à população negra.

No que tange aos Departamentos do CCB, a Tabela 8 revela que os Departamentos de Biologia Geral (DBG), Medicina e Enfermagem (DEM), Microbiologia (DMB) e Nutrição e Saúde (DNS) apresentaram maior quantitativo de mulheres brancas como funcionárias efetivas, e o DNS, o DEM e o DBG tiveram os maiores percentuais femininos e brancos quando comparados aos demais Departamentos desse Centro (71,7%, 42,9% e 33,3%, nessa ordem). No entanto, o DBG, a Bioquímica e Biologia Molecular (DBB), a Biologia Animal (DBA), a Biologia Vegetal (DBV), a Entomologia (DDE) e a Medicina Veterinária (DVT) tiveram o menor quantitativo de mulheres negras em relação aos demais grupos raciais, e no DDE não houve servidora negra. Já no DNS o percentual de mulheres negras foi superior ao de homens brancos e negros. Ao passo que no DEM, a quantidade de mulheres negras foi superior à de homens negros e representou menos da metade do percentual de homens brancos.

Tabela 8 – Perfil racial e de gênero de servidores ativos lotados nos Departamentos do CCB (1980-2015)

Deps.	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
DBA	6 (21,4%)	2 (7,1%)	2 (7,1%)	<u>8 (28,6%)</u>	6 (21,4%)	4 (14,3%)
DBB	<u>9 (28,1%)</u>	1 (3,1%)	4 (12,5%)	<u>9 (28,1%)</u>	4 (12,5%)	5 (15,6%)
DBG	<u>18 (33,3%)</u>	2 (3,7%)	4 (7,4%)	16 (29,6%)	4 (7,4%)	10 (18,5%)
DBV	9 (22,0%)	3 (7,3%)	0 (0,0%)	<u>10 (24,4%)</u>	8 (19,5%)	11 (26,8%)
DDE	4 (16,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>11 (44,0%)</u>	4 (16,0%)	6 (24,0%)
DEM	<u>54 (42,9%)</u>	12 (9,5%)	11 (8,7%)	31 (24,6%)	10 (7,9%)	8 (6,3%)
DES	7 (21,9%)	6 (18,8%)	2 (6,3%)	<u>10 (31,3%)</u>	4 (12,5%)	3 (9,4%)
DMB	<u>6 (25,0%)</u>	2 (8,3%)	5 (20,8%)	4 (16,7%)	2 (8,3%)	5 (20,8%)
DNS	<u>33 (71,7%)</u>	6 (13,0%)	4 (8,7%)	1 (2,2%)	1 (2,2%)	1 (2,2%)
DVT	13 (20,3%)	5 (7,8%)	1 (1,6%)	<u>29 (45,3%)</u>	11 (17,2%)	5 (7,8%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Salienta-se que, no DBB, mulheres e homens brancos apresentaram o mesmo quantitativo (28,1%). Além disso, o Departamento de Educação Física (DES), o DBA, o DBV, o DDE e o DVT apresentaram maior quantitativo de homens brancos, com os maiores percentuais no DVT (45,3%) e no DDE (44,0%), em que nesse último não houve nenhuma mulher negra ou feminino sem informação racial. Já os homens negros estiveram em menor quantidade no DES e no DEM e apresentaram os mesmos percentuais que as mulheres negras no DMB (8,3% cada) e quantidades iguais à de homens brancos no DNS (2,2% cada). Destaca-se que o DES foi o Departamento que apresentou o maior percentual de mulheres negras (18,8%), superior ao quantitativo de homens negros e inferior ao de homens e mulheres brancos.

A Tabela 9 apresenta o perfil racial e de gênero dos servidores ativos lotados nos departamentos vinculados ao CCE. Observa-se que o quantitativo de mulher negra, em todas as repartições acadêmicas, foi inferior em relação às demais categorias, e nos Departamentos de Engenharia Elétrica (DEL), Engenharia de Produção (DEP), Estatística (DET) e Informática (DPI) não havia nenhuma mulher negra. Além disso, dos dez Departamentos desse Centro, nove apresentaram maior quantitativo de homem branco, com a seguinte especificidade: os Departamentos de Arquitetura e Urbanismo (DAU) e DET apresentaram o mesmo percentual para mulher branca e homem negro (22,6% e 21,4%, respectivamente).

Tabela 9 – Perfil racial e de gênero de servidores ativos lotados nos Departamentos do CCE (1980-2015)

Deps.	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
DAU	7 (22,6%)	2 (6,5%)	4 (12,9%)	<u>8 (25,8%)</u>	7 (22,6%)	3 (9,7%)
DEC	6 (13,0%)	1 (2,2%)	1 (2,2%)	<u>16 (34,8%)</u>	8 (17,4%)	14 (30,4%)
DEL	2 (11,8%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>6 (35,3%)</u>	3 (17,6%)	6 (35,3%)
DEP	5 (17,9%)	0 (0,0%)	2 (7,1%)	<u>13 (46,4%)</u>	6 (21,4%)	2 (7,1%)
DEQ	7 (10,6%)	2 (3,0%)	16 (24,2%)	<u>13 (19,7%)</u>	9 (13,6%)	19 (28,8%)
DET	3 (21,4%)	0 (0,0%)	1 (7,1%)	<u>6 (42,9%)</u>	3 (21,4%)	1 (7,1%)
DMA	<u>12 (34,3%)</u>	1 (2,9%)	5 (14,3%)	5 (14,3%)	9 (25,7%)	3 (8,6%)
DPF	3 (7,1%)	2 (4,8%)	0 (0,0%)	<u>21 (50,0%)</u>	9 (21,4%)	7 (16,7%)
DPI	3 (15,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>9 (45,0%)</u>	4 (20,0%)	4 (20,0%)
DTA	9 (18,0%)	4 (8,0%)	4 (8,0%)	<u>14 (28,0%)</u>	11 (22,0%)	8 (16,0%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Portanto, com exceção do DAU e do DET, que apresentaram os mesmos quantitativos de mulheres brancas e homens negros; e do Departamento de Matemática (DMA), em que mulheres brancas tiveram o maior percentual e os homens negros apresentaram o segundo maior quantitativo; os demais Departamentos do CCE tiveram a seguinte hierarquia no preenchimento de cargos efetivos: homens brancos, seguidos de homens negros, mulheres brancas e, em último lugar, mulheres negras. Tem-se, assim, como destacado por Jamille Mylena de Freitas Gomes (2020), em estudo com os docentes de três Departamentos vinculados ao CCE, que a área de Ciências Exatas da UFV é um espaço masculinizado [e branco], sendo um indicativo disso o apelido simbólico de “cuecão” dado ao prédio que abriga a maioria dos Departamentos desse órgão.

No que se refere ao CCH, embora esse Centro seja considerado um espaço tradicionalmente feminino, inclusive com as mulheres representando mais de 54% do percentual de servidores ativos, ainda assim se observa o viés de gênero em algumas áreas tidas como tradicionalmente masculinas. É o caso dos Departamentos de Administração (DAD), Economia (DEE) e Direito (DPD), que tiveram expressiva presença de homens brancos e negros e sem informação racial. Em termos interseccionais e desconsiderando as subnotificações, como apresentado na Tabela 10, a maior parte dos Departamentos vinculados a esse Centro apresentaram maior quantitativo de homens brancos: Ciências Sociais (DCS), Artes e Humanidades (DAH), História (DHI), Comunicação Social (DCM), Geografia (DGE), DAD, DEE e DPD. Os homens negros, por seu turno, foi o grupo racial que apresentou as menores proporções em seis departamentos, exceto no DAH, que teve quantidades desses homens iguais às de mulheres negras; no Departamento de Educação (DPE), no DEE e no DGE, nos quais

apresentaram o terceiro maior percentual de ocupação; e no DPD, que tiveram as mesmas porcentagens de mulheres brancas.

Tabela 10 – Perfil racial e de gênero de servidores ativos lotados nos Departamentos do CCH (1980-2015)

Deps.	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
DAD	4 (12,9%)	3 (9,7%)	4 (12,9%)	<u>9 (29,0%)</u>	2 (6,5%)	9 (29,0%)
DAH	2 (13,3%)	1 (6,7%)	6 (40,0%)	<u>4 (26,7%)</u>	1 (6,7%)	1 (6,7%)
DCM	2 (15,4%)	3 (23,1%)	1 (7,7%)	<u>4 (30,8%)</u>	1 (7,7%)	2 (15,4%)
DCS	3 (20,0%)	1 (6,7%)	2 (13,3%)	<u>6 (40,0%)</u>	0 (0,0%)	3 (20,0%)
DED	<u>23 (53,5%)</u>	9 (20,9%)	7 (16,3%)	3 (7,0%)	0 (0,0%)	1 (2,3%)
DEE	4 (19,0%)	0 (0,0%)	1 (4,8%)	<u>11 (52,4%)</u>	3 (14,3%)	2 (9,5%)
DGE	1 (7,7%)	3 (23,1%)	0 (0,0%)	<u>7 (53,8%)</u>	2 (15,4%)	0 (0,0%)
DHI	2 (15,4%)	2 (15,4%)	1 (7,7%)	<u>5 (38,5%)</u>	1 (7,7%)	2 (15,4%)
DLA	<u>12 (27,3%)</u>	10 (22,7%)	8 (18,2%)	8 (18,2%)	2 (4,5%)	4 (9,1%)
DPD	6 (24,0%)	1 (4,0%)	1 (4,0%)	<u>10 (40,0%)</u>	6 (24,0%)	1 (4,0%)
DPE	<u>23 (43,4%)</u>	6 (11,3%)	5 (9,4%)	10 (18,9%)	8 (15,1%)	1 (1,9%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

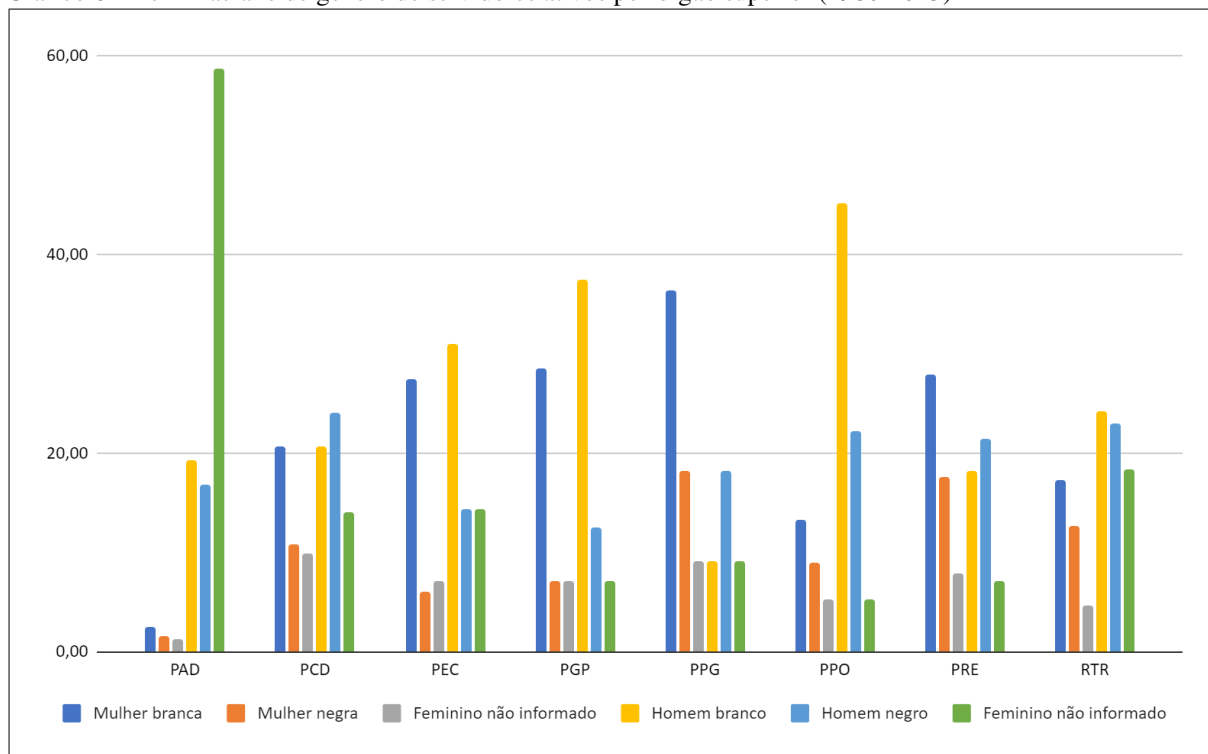
No entanto, nos Departamentos de Economia Doméstica (DED), Letras (DLA) e DPE, observou-se maior presença de mulheres brancas (53,5%, 27,3% e 43,4%, respectivamente). Nos demais departamentos, as mulheres brancas apresentaram o segundo maior quantitativo, exceto no DCM, em que elas tiveram percentuais abaixo daqueles apresentados pelas mulheres negras; no DGE, tiveram quantidades inferiores às de mulheres e dos homens negros; no DHI, apresentaram as mesmas porcentagens das mulheres negras; e no DPD, tiveram quantitativos iguais aos de homens negros. Já as mulheres negras manifestaram a segunda maior quantidade como servidoras ativas do DCM, do DED, do DGE e do DLA e o terceiro maior percentual no DAD e no DCS. Nos departamentos restantes, as mulheres negras apresentaram os menores percentuais de ocupação, salvo no DAH e no DHI, em que tiveram o mesmo quantitativo que outros grupos raciais.

Portanto, mais de 72% dos Departamentos do CCH apresentaram maior quantitativo de homens brancos e, em 63,6%, o percentual de mulheres negras foi superior ao de homens negros. É interessante apontar que, levando em conta que homens brancos ou negros apresentaram maior quantitativo em cargos efetivos do CCA, CCE, DAA, DEA, DEF, DFP, DPS, DZO, DEC, DEL, DEP, DEQ, DPF, DPI e DTA e que mulheres brancas ou negras tiveram os maiores percentuais de ocupação no DNS, DED e DLA, é de supor que as relações de gênero parecem ser mais prevaletentes no preenchimento de cargos efetivos nessas unidades acadêmicas. Em contrapartida, no CCB, CCH, DER, DBB, DBG, DBV, DEM, DES, DMB,

DVT, DAD, DAH, DCS, DEE e DPE homens e mulheres brancos tiveram os mais altos quantitativos no preenchimento de postos estáveis, o que, aparentemente, indica que essas configurações exprimem um recorte racial.

No que tange aos órgãos de gestão administrativa da UFV, conforme mostrado no Gráfico 6, as sedes administrativas da Pró-Reitoria de Administração (PAD), da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PEC), da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP) e da Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (PPO) apresentaram maior percentual de homens brancos, assim com a Reitoria (RTR), embora nessa última a porcentagem de homens brancos esteja próxima ao quantitativo de homens negros. Os homens negros prevaleceram na Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários (PCD) e tiveram o segundo maior percentual na PAD, PPO, RTR e na Pró-Reitoria de Ensino (PRE).

Gráfico 6 – Perfil racial e de gênero de servidores ativos por órgão superior (1980-2015)



Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

As mulheres brancas foram maioria na Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação (PPG) e na PRE, além de manifestar o segundo maior quantitativo de ocupação na PEC e na PGP e o terceiro na PAD, PPO e RTR. Salienta-se que na PCD houve quantidades iguais de homens e mulheres brancos em funções efetivas. Já as mulheres negras estiveram sub-representadas nas sedes administrativas de todos os órgãos superiores, exceto na PPG, em que apresentaram o mesmo percentual que os homens negros, sendo essa a única Pró-Reitoria que teve o menor quantitativo de homens autodeclarados brancos nesses cargos.

Ainda em relação à Pró-Reitoria de Administração (PAD), observou-se que ela era majoritariamente masculina, com baixo percentual de mulheres brancas, negras e sem informação racial e alto quantitativo de subnotificações masculinas. Essa última informação se deve, provavelmente, ao fato de esse órgão concentrar a maior parte dos cargos de Níveis A e B, que estão em vias de extinção, ou seja, são ocupados por servidores que ingressaram na Instituição quando o campo com a informação racial não era de preenchimento obrigatório.

A Tabela 11 apresenta o perfil racial e de gênero dos servidores lotados nas diretorias, divisões e setores que fazem parte da estrutura organizacional da PAD, PCD, PEC, PPO, PRE e RTR. Com relação à PGP, não foi realizada a análise por unidade desagregada, pois as divisões e os setores funcionam, em sua maioria, na sede administrativa, com exceção da Divisão de Segurança, Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida (DSS). Isso é válido para a PPG, que não se divide em setores ou repartições administrativas. Dessa forma, de modo geral, os dados apresentados na Tabela 11 indicam que as assimetrias raciais e de gênero se reproduzem de modo diferenciado segundo cada unidade. Nesse sentido, os homens foram maioria em 69,2% (n = 18) dos 26 setores analisados, correspondendo a 76,7% (n = 589) do total de servidores efetivos. Em contrapartida, as mulheres tiveram maior percentual em somente oito unidades administrativas (30,8%), somando 179 funcionárias ativas (23,3%).

Tabela 11 – Perfil racial e de gênero de servidores ativos lotados nas diretorias, divisões e demais setores da PAD, PCD, PEC, PPO, PRE e RTR (1980-2015)

Diretorias, Divisões e Setores	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
Pró-Reitoria de Administração (PAD)						
DAM	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	8 (20,5%)	6 (15,4%)	25 (64,1%)
DIM	1 (0,6%)	0 (0,0%)	1 (0,6%)	22 (14,0%)	25 (15,9%)	108 (68,8%)
DLO	1 (4,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (16,0%)	6 (24,0%)	14 (56,0%)
DPO	1 (5,9%)	0 (0,0%)	1 (5,9%)	4 (23,5%)	3 (17,6%)	8 (47,1%)
DPR	0 (0,0%)	2 (22,2%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (44,4%)	3 (33,3%)
DSG	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	9 (20,5%)	3 (6,8%)	32 (72,73%)
Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários (PCD)						
DAE	1 (11,1%)	0 (0,0%)	2 (22,2%)	2 (22,2%)	1 (11,1%)	3 (33,3%)
DAL	3 (5,6%)	2 (3,7%)	2 (3,7%)	15 (27,8%)	22 (40,7%)	10 (18,5%)
DSA	10 (27,8%)	8 (22,2%)	5 (13,9%)	5 (13,9%)	6 (16,7%)	2 (5,6%)
DVP	1 (14,3%)	1 (14,3%)	3 (42,9%)	2 (28,6%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PEC)						
DAC	3 (30,0%)	1 (10,0%)	0 (0,0%)	4 (40,0%)	2 (20,0%)	0 (0,0%)
DEX	3 (60,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (20,0%)	1 (20,0%)
DGU	2 (8,7%)	1 (4,3%)	1 (4,3%)	9 (39,1%)	4 (17,4%)	6 (26,1%)
EDT	6 (37,5%)	1 (6,3%)	2 (12,5%)	4 (25,0%)	1 (6,3%)	2 (12,5%)

Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (PPO)						
DFN	4 (25,0%)	4 (25,0%)	1 (6,3%)	4 (25,0%)	3 (18,8%)	0 (0,0%)
DMT	6 (15,8%)	5 (13,2%)	3 (7,9%)	9 (23,7%)	11 (28,9%)	4 (10,5%)
DTI	4 (5,4%)	3 (4,1%)	2 (2,7%)	46 (62,2%)	16 (21,6%)	3 (4,1%)
Pró-Reitoria de Ensino (PRE)						
BBT	10 (18,9%)	12 (22,6%)	4 (7,5%)	10 (18,9%)	14 (26,4%)	3 (5,7%)
Coluni	13 (28,9%)	5 (11,1%)	5 (11,1%)	12 (26,7%)	6 (13,3%)	4 (8,9%)
RES	11 (45,8%)	2 (8,3%)	1 (4,2%)	4 (16,7%)	5 (20,8%)	1 (4,2%)
Reitoria (RTR)						
AIN	1 (20,0%)	1 (20,0%)	0 (0,0%)	1 (20,0%)	1 (20,0%)	1 (20,0%)
CEAD	2 (14,3%)	1 (7,1%)	0 (0,0%)	8 (57,1%)	3 (21,4%)	0 (0,00%)
CENTEV	2 (14,3%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (7,1%)	6 (42,9%)	5 (35,7%)
DCI	4 (16,7%)	3 (12,5%)	0 (0,0%)	7 (29,2%)	3 (12,5%)	7 (29,2%)
DRI	1 (20,0%)	1 (20,0%)	1 (20,0%)	1 (20,0%)	1 (20,0%)	0 (0,0%)
PRJ	0 (0,0%)	2 (40,0%)	0 (0,0%)	1 (20,0%)	2 (40,0%)	0 (0,0%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Nas divisões que compõem a PAD, a maioria das diretorias desse órgão era composta, principalmente, por homens brancos, negros ou sem informação racial, cujos servidores são responsáveis por atividades relacionadas à manutenção e segurança do *Campus*, atribuições essas vinculadas às Diretorias de Meio Ambiente (DAM), Manutenção de Edificações (DIM), Logística (DLO), Projetos e Obras (DPO) e Segurança Patrimonial e Comunitária (DSG) e Divisão de Produção (DPR). Vale salientar que, desconsiderando as subnotificações raciais, homens negros e, ou, brancos foram maioria nas unidades administrativas dessa Pró-Reitoria.

Quanto aos setores da PCD, a Divisão de Saúde (DSA) e a Divisão Psicossocial (DVP), setores relacionados à dimensão social e de cuidado, apresentaram maior percentual feminino: a DSA, com maior quantitativo de mulheres brancas; e a DVP, com quantidades iguais de mulheres brancas e negras e maior porcentual de subnotificações femininas. Portanto, a desconsideração do quantitativo de subnotificações na DVP passaria a impressão de masculinização de um setor que desenvolve ações socialmente vinculadas ao feminino. Já na Divisão de Alimentação (DAL) houve número expressivo de homens negros, já que esse setor envolve as atribuições vinculadas aos Restaurantes Universitários, atividades que exigiam trabalho braçal. Não obstante, na Divisão de Assistência Estudantil (DAE), além do maior número de subnotificações masculinas, homens brancos foram maioria nesse setor, seguidos de homens negros e mulheres brancas com iguais percentuais.

No que tange ao perfil racial e de gênero das divisões e setores da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PEC)²², a Divisão de Assuntos Culturais (DAC) e a Divisão de Gráfica Universitária (DGU) eram compostas por maior percentual de homens brancos; a Divisão de Extensão (DEX) apresentou maior quantitativo de mulheres brancas (60%), seguidas de homens negros e nenhuma mulher negra ou homem branco; enquanto a Editora UFV (EDT) teve maiores percentuais de mulheres e homens brancos, nessa ordem. Mulheres e homens negros estavam sub-representados na maioria das unidades administrativas da PEC, com as mulheres negras apresentando situação de maior vulnerabilidade.

Em relação à PPO, esta Pró-Reitoria é composta pela Diretoria Financeira (DFN), Diretoria de Material (DMT) e Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI), áreas tidas como socialmente masculinas. Dessa forma, a DMT e a DTI se caracterizaram pelo viés de gênero, posto que o somatório de homens brancos, negros e sem informação racial excedeu a quantidade de mulheres. Sendo assim, mulheres brancas e negras estavam sub-representadas nessas repartições. A DTI foi a diretoria que apresentou maior assimetria racial e de gênero: 62,2% de homens brancos, 21,6% de homens negros, 5,4% de mulheres brancas e 4,1% de mulheres negras. Em compensação, na DFN, embora o quantitativo de mulheres tenha sido ligeiramente superior ao de homens, mulheres negras e brancas e homens brancos tiveram o mesmo percentual entre os servidores lotados nesse setor.

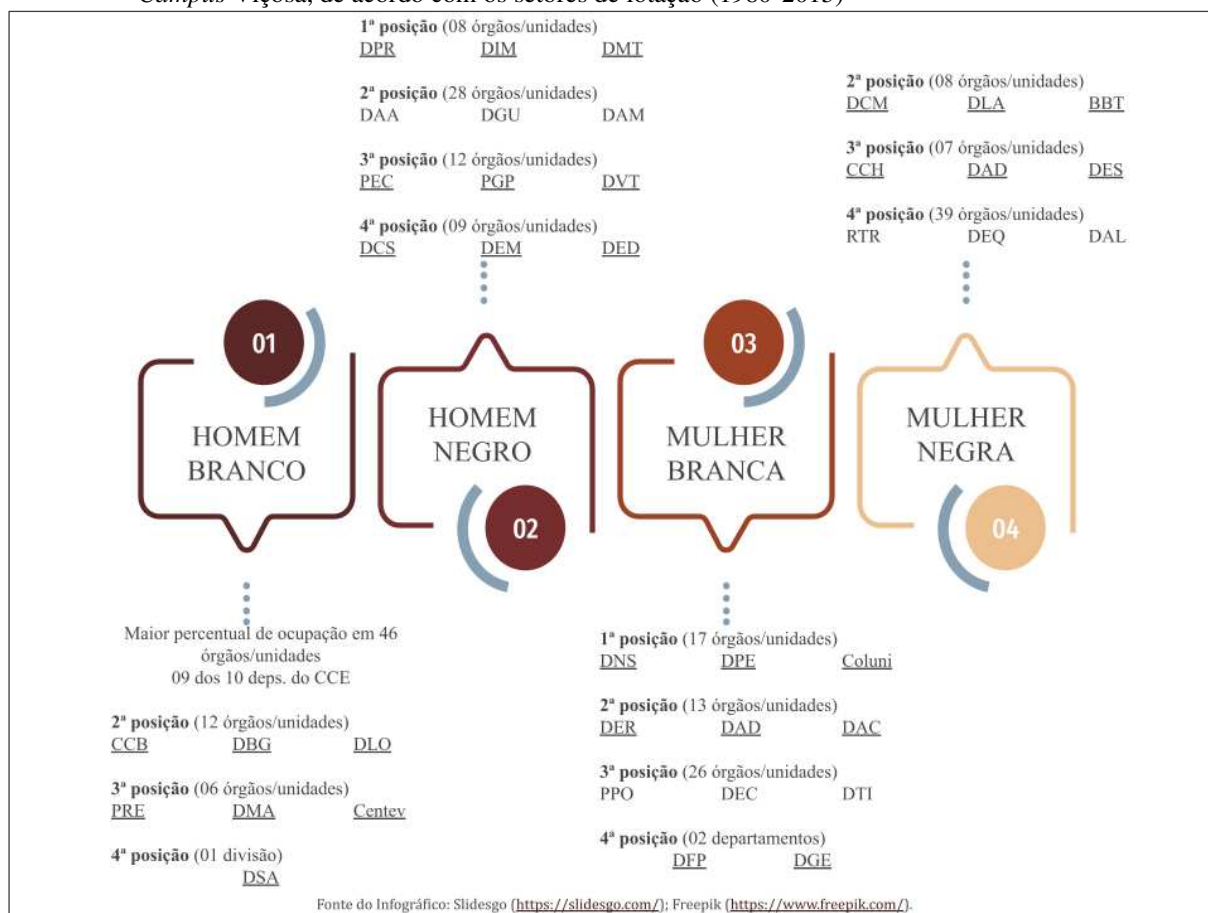
No tocante à PRE, a Biblioteca Central (BBT) foi a única unidade em que o número de mulheres negras foi superior ao de mulheres brancas. Ademais, tanto no Colégio Universitário (Coluni) quanto na Diretoria de Registro Escolar (RES), observou-se o maior percentual de mulheres brancas e sub-representação de mulheres negras. Por fim, as unidades administrativas vinculadas à Reitoria (RTR), órgão máximo administrativo da UFV, apresentaram distribuição heterogênea com relação ao perfil racial e de gênero: a Auditoria Interna (AIN) e a Diretoria de Relações Internacionais (DRI) tiveram distribuição homogênea; a Coordenadoria de Educação Aberta e a Distância (CEAD) se apresentou como majoritariamente masculina e branca; no Centro Tecnológico de Desenvolvimento Regional de Viçosa (CENTEV), houve maior percentual de homem negro e ausência de mulher negra; a Diretoria de Comunicação Institucional (DCI) apresentou maior quantitativo de homem branco, embora essa seja uma área convencionalmente feminina; e na Procuradoria Jurídica (PRJ) foi verificado maior quantitativo de mulher negra e homem negro (40% cada) e ausência de mulher branca.

²²A Divisão de Eventos (DEV) também faz parte da PEC. Entretanto, na planilha de informações disponibilizadas pela UFV, a DEV continha somente um servidor, que foi agregado aos dados relacionados aos servidores lotados na sede administrativa do órgão.

Vale indicar que PAD, PPO, RTR, DAM, DIM, DLO, DPO, DSG, DAL, DGU, DMT, DTI e CEAD tiveram alta proporção de homens brancos e negros em seu quadro efetivo, ao passo que as mulheres brancas e negras prevaleceram na DSA, tratando-se, portanto, de configurações conformadas pelas relações de gênero. Em contrapartida, homens e mulheres brancos apresentaram maiores percentuais na PEC, PGP, DAC, EDT, Coluni e DCI e homens e mulheres negros tiveram maiores quantitativos na DPR, BBT e PRJ, indicando que, ao que parece, a raça é o marcador social com mais prevalência no preenchimento de funções nesses setores.

De maneira sucinta, na Figura 2 foram sumarizados os dados analisados neste item referentes ao perfil racial e de gênero desses servidores, por órgão superior e Centro de Ciências ou unidade administrativa/acadêmica de lotação, revelando que, na maior parte dos casos e suprimindo as subnotificações, homens brancos apresentaram maior percentual de ocupação em 46 órgãos/repartições, a exemplo das sedes administrativas da PAD, PEC, PGP e PPO e de nove dos dez Departamentos do CCE. Já os homens negros, em geral, permaneceram na segunda posição de ocupação, exceto em oito órgãos/unidades administrativas, nos quais houve os maiores percentuais de ocupação, a exemplo da DPR, DIM e DMT; em 12 setores em que apresentaram o terceiro maior quantitativo, que é o caso da PEC, PGP e DVT; e em outras nove repartições em que ficaram com a menor porcentagem, a exemplo do DCS, DEM e DED.

Figura 2 – Síntese do perfil racial e de gênero dos servidores (técnicos administrativos e docentes) da UFV, Campus Viçosa, de acordo com os setores de lotação (1980-2015)²³



Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

A Figura 2 indica, ainda, que as mulheres brancas, em geral, permaneceram na terceira posição no *ranking* de ocupação, exceto em 17 órgãos/unidades administrativas, em que apresentaram os maiores percentuais de ocupação, a exemplo do DNS, DPE e Coluni; em outros 13 setores, em que tiveram o segundo maior quantitativo, como no DER, DAD e DAC; e no DFP e no DGE, onde houve a menor porcentagem no preenchimento de cargos efetivos. Em contrapartida, as mulheres negras permaneceram sub-representadas no quadro funcional da UFV, apresentando os menores percentuais de ocupação, exceto em oito repartições, em que ficaram com o segundo maior percentual, a exemplo do DCM, DLA e BBT; e em outros sete órgãos/unidades administrativas, onde contaram com o terceiro maior percentual de ocupação, como é o caso do CCH, DAD e DES.

²³Cumprir indicar que os setores que apresentaram resultados equivalentes na ocupação de cargos efetivos entre um ou mais grupos raciais foram analisados de modo diferenciado: a unidade administrativa foi desconsiderada em caso de empate no 1º posicionamento; utilizou-se apenas o grupo com maior quantitativo se os percentuais iguais ocorreram na 2ª posição; e empates no 3º lugar ficaram somente os grupos com as 1ª e 2ª maiores porcentagens.

Assim, tem-se que os órgãos e unidades administrativas da UFV reproduzem, em sua maioria, a sub-representação de mulheres negras e homens negros, o que é característica do mercado de trabalho. Nesse sentido, os dados do perfil racial e de gênero dos servidores ativos da Instituição revelam a segregação do espaço institucional, com mulheres brancas e negras e homens brancos e negros sendo alocados dentro do ambiente de trabalho, segundo funções e atividades desempenhadas e relacionadas à dicotomia masculino/feminino e, ou, negro/branco, o que reforça o que destacou Biroli (2016):

A divisão sexual do trabalho está ancorada na naturalização de relações de autoridade e subordinação, que são apresentadas como fundadas na biologia e/ou justificadas racialmente. Em conjunto, restrições que se definem pelo gênero, pela raça e pela classe social conformam as escolhas, impõem desigualmente as responsabilidades e incitam a determinadas ocupações enquanto bloqueiam ou dificultam o acesso a outras (Biroli, 2016, p. 737).

Além disso, Collins (2019) salienta a maior vulnerabilidade a que estão expostas as mulheres negras e os homens negros em relação à população branca, no que diz respeito ao acesso a postos gerenciais e administrativos. Na perspectiva dessa autora, apesar de algumas abordagens considerarem que homens negros e mulheres negras possuem vantagens uns em relação aos outros no mercado profissional, a verdade é que ambos foram desfavorecidos nesse setor, no qual diferentes padrões de suscetibilidade econômica no trabalho são estruturados pelas diferenças de gênero. Portanto, o acesso desigual de negros e brancos a postos institucionais de poder indica que existe, no imaginário social, uma configuração hierárquica de raça que vem definindo, de modo claro, papéis e lugares sociais (Euclides; Silva, 2016), em que a interação do racismo com o sexismo situa as mulheres negras em situação desprivilegiada (Gonzalez, 2020b). Assim sendo, tanto as assimetrias quanto as relações de poder políticas, econômicas ou sexuais são delineadas com base nos papéis atribuídos a mulheres e homens, negras e negros (DIEESE, 2023a). Considerando que os dados apresentados dizem respeito a uma análise longitudinal, era de se esperar o perfil racial e de gênero encontrado na maioria dos setores com prevalência de homens e mulheres brancos. Inclusive, foi o reconhecimento das discrepâncias raciais entre negros e brancos no acesso a diferentes bens e serviços que justificou a implementação de cotas raciais em concursos públicos, a fim democratizar o acesso a esse espaço. Além disso, tendo em vista os dez anos de vigência dessa ação afirmativa, são necessários levantamentos que avaliem a eficácia ou não dessa política. Também, é importante considerar que diferentes mecanismos institucionais podem favorecer a continuidade das assimetrias raciais no preenchimento de postos efetivos, a exemplo da não reserva de vagas em concursos docentes.

Portanto, assim como a divisão sexual e racial do trabalho condiciona os setores e atividades em que servidoras e servidores serão alocados, também delinea quais espaços de poder serão acessados por mulheres, em especial as negras, e pelos homens negros. Diante do exposto, no tópico subsequente são apresentados os dados relacionados à distribuição dos Cargos de Direção (CD), das Funções Gratificadas (FG) e das Funções Comissionadas de Coordenação de Curso (FUC), de acordo com o gênero e a raça dos ocupantes desses postos. É oportuno salientar que, tanto neste tópico quanto no subsequente, de certa forma, as análises foram limitadas pela quantidade de subnotificações, ou seja, o grande número de servidores sem a informação racial no cadastro funcional inviabilizou a realização de uma identificação real da ocupação de cargos efetivos e espaços de poder e tomada de decisão da Instituição pesquisada.

Todavia, em que pese o extenso volume de informações perdidas com a subnotificação, ainda assim o recorte de gênero possibilita a compreensão da supremacia masculina na ocupação dos espaços institucionais e, tendo em conta a interdição histórica de negras e negros no acesso à educação, é possível depreender o lugar privilegiado da população branca, em especial dos homens brancos, no preenchimento desses postos. Além disso, a opção por analisar os dados dos servidores sem a informação racial parte da consideração de que a ausência de informações raciais nos cadastros funcionais é uma das manifestações do racismo institucional, já que, além de impossibilitar o diagnóstico da composição desses postos, impede o enfrentamento do racismo com a implementação de medidas para reduzir as desigualdades. Essa inexistência de dados sobre raça também tem relação com os regimes de desigualdade, tendo em vista que o não preenchimento desse campo no registro funcional dos servidores consiste em um mecanismo institucional que contribui para a produção e reprodução das assimetrias raciais.

4.2.2. Segregação hierárquica na gestão administrativa e acadêmica da Universidade Federal de Viçosa, *Campus Viçosa*²⁴

Os dados referentes à ocupação de cargos de chefia foram disponibilizados pelo setor de Desenvolvimento de Pessoas da PGP, em 12 de agosto de 2021, contemplando o recorte temporal de 1964 a 2021. Tendo em vista o espaço temporal, muitos servidores não tinham a

²⁴Vale destacar que foram retirados quatro servidores autodeclarados indígenas das análises presentes nesse subtópico: três docentes de magistério superior (dois que ocuparam a Função Comissionada de Coordenação de Curso e um que foi chefe de Departamento) e um técnico administrativo de Nível E que exerceu as funções de chefe de Seção - Expediente e de chefe de Serviço.

informação referente à cor/raça. Cabe destacar as dificuldades enfrentadas para acesso a essas informações: em 5 de abril de 2021 foi encaminhado um ofício (Apêndice A), acompanhado do Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP), para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas pedindo o acesso às informações socioeconômicas e profissionais dos ocupantes de postos de chefia na Instituição. No dia 20 de abril de 2021, a Divisão de Desenvolvimento de Pessoas (DDP) solicitou que fossem especificados quais os dados necessários. Após informá-los que na página 2 do ofício continha a relação de informações solicitadas, em 20 de maio de 2021, um servidor da DDP informou, via e-mail, que estava com dificuldades para gerar o relatório, mas que os dados solicitados poderiam ser encontrados no Portal de Dados Institucionais da UFV. Nesse mesmo dia, o setor foi avisado de que as informações presentes no Portal não atendiam aos objetivos da pesquisa por estarem incompletas, entretanto não houve nenhum retorno da DDP.

Em 15 de junho de 2021, foi enviado outro e-mail questionando se as dificuldades apontadas na mensagem eletrônica do dia 20 de maio haviam sido solucionadas. Nesse mesmo dia foi disponibilizada uma planilha codificada constando a lotação do servidor, lotação da chefia, cargo de chefia, função, nível da função, sexo, ano de nascimento, etnia e cargo efetivo. Diante disso, foi enviado um novo e-mail comunicando que, embora as informações disponibilizadas fossem de grande importância para o andamento da pesquisa, seriam necessários outros dados fundamentais para as discussões a serem realizadas no trabalho de tese, a saber: data de nascimento (no formato dd/mm/aaaa); estado civil, número de filhos, data de ingresso na UFV e data de início e término do vínculo (no cargo de chefia ocupado), bem como da necessidade de que as informações fossem apresentadas por matrícula do servidor, justificando que isso seria importante para completar os dados raciais da planilha com aqueles coletados no mestrado e que, sem a matrícula ou o nome, isso não seria possível. Além disso, a pesquisadora colocou-se à disposição para uma conversa pelo WhatsApp ou pelo *Google Meet*, a fim de propor possíveis soluções para os problemas apontados. Entretanto, em 24 de junho, o setor responsável pelo cadastro dos servidores da Instituição informou que, com base na LGPD, seriam disponibilizados somente os dados funcionais, como data de ingresso na UFV e data de início e término do vínculo (no cargo de chefia ocupado).

Em 30 de junho de 2021, em novo contato com PGP, foi solicitada uma reunião com o assessor especial desse setor que, em 1º de julho, informou que o órgão estava seguindo orientações do pró-reitor de Gestão de Pessoas, portanto seria necessário contatar a pessoa responsável pela agenda do pró-reitor para marcar essa reunião. Em conversa telefônica com o

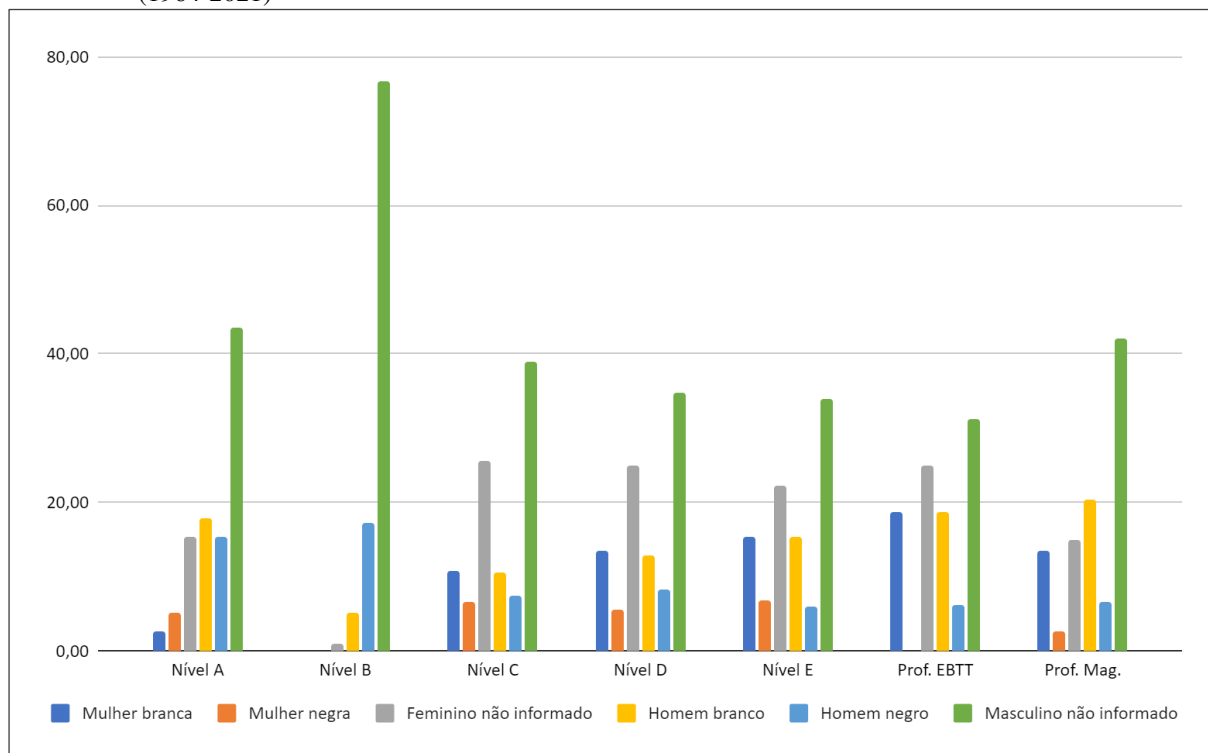
pró-reitor foi pontuado que os bancos de dados institucionais estavam incompletos por opção do setor em não utilizar as informações coletadas durante o Censo Étnico-Racial e que a LGPD prevê que umas das hipóteses para tratamento de dados pessoais sensíveis é para fins “de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais” (Brasil, 2018), ressaltando que a própria Lei reforça que anonimidade é sempre que possível. Diante disso, o pró-reitor comprometeu-se a consultar a Procuradoria Jurídica da Instituição e, após isso, deveria ser marcada uma nova reunião para discutir essa situação.

A reunião foi agendada para o dia 20 de agosto de 2021, quando foi discutido novamente tudo o que já havia sido informado via e-mail (necessidade dos dados para prosseguimento da pesquisa e o entendimento legal da LGPD sobre a não obrigatoriedade de anonimidade das informações). Entretanto, não houve sucesso em obter a maioria dos dados necessários para a realização do estudo. Além disso, foi solicitada a abertura de processo (Anexo C) no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), destinado à Procuradoria Jurídica (PRJ), para acesso aos dados cadastrais dos servidores da Instituição (grupamento e nível do cargo de chefia, função de chefia desempenhada, data de início e término do vínculo). Com isso, como citado anteriormente, os dados foram disponibilizados em 12 de agosto (quatro meses após o primeiro contato), sem as informações de gênero e raça dos ocupantes, sendo a planilha complementada com os dados coletados no Censo Étnico-Racial da UFV. Como já pontuado ao longo deste estudo, as organizações possuem práticas e processos que contribuem tanto para invisibilizar as desigualdades sociais presentes na estrutura organizacional quanto para a manutenção dessas assimetrias. Portanto, a necessidade de solicitar autorização da PRJ para acesso aos dados raciais dos servidores, embora o projeto de pesquisa já tivesse sido aprovado pelo CEP, e do comprometimento da pesquisadora com a anonimidade das informações, é um mecanismo organizacional que resulta em regimes de desigualdade, além de ser uma manifestação do racismo institucional.

Isso posto, o primeiro aspecto, em relação ao perfil racial e de gênero dos ocupantes dos cargos de chefia na UFV, diz respeito ao nível de classificação dos ocupantes desses postos, já que a nomeação pressupõe que esses servidores possuem habilidades e competências para desempenho do cargo. Assim, de acordo com o Gráfico 7, observa-se alto percentual de subnotificações masculinas, o que possibilita concluir que, independentemente do nível de classificação, esses cargos foram ocupados, prioritariamente, por servidores do sexo masculino. Cabe apontar que a classe com maior percentual de ocupação em postos de poder da UFV foi a de professor de magistério superior, seguida das Classes D, C, E, B e A (referentes aos técnicos

administrativos) e, por último, professor EBTT. Essa configuração hierárquica de classes dos ocupantes de cargos foi uma surpresa, pois, se de um lado era esperado que docentes ocupassem maior quantitativo de cargos, de outro foi pressuposto que em segundo lugar estaria o nível de classificação E e, em seguida, o Nível D, por serem os cargos com maiores níveis de exigência em termos de educação formal (superior completo para o E e ensino médio completo para o D).

Gráfico 7 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia na UFV, por nível de classificação (1964-2021)



Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

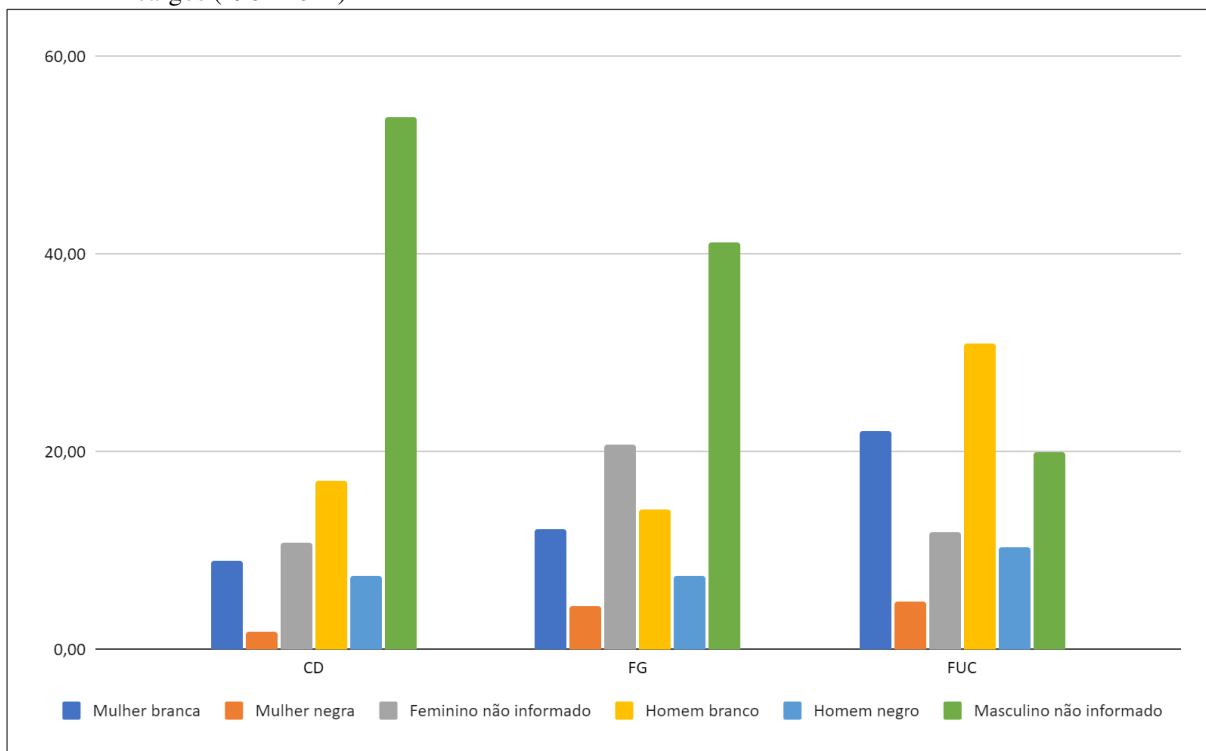
Considerando somente o perfil racial e de gênero, no Nível A, os cargos foram ocupados, em sua maioria, por homens brancos, seguidos de homens negros, mulheres negras e mulheres brancas, sendo essa a única classe em que o quantitativo de mulheres negras superou o de mulheres brancas. No Nível B, homens negros e brancos, nessa ordem, ocuparam a maior parte dos postos de comando, entretanto, nesse nível, nenhuma mulher branca ou negra ocupou cargo de chefia. Já nos Níveis C e D ocorreu uma inversão entre mulheres brancas e homens brancos, com elas em primeiro lugar e eles em segundo, mas homens negros e mulheres negras mantiveram suas posições de desvantagens. Em relação à Classe E e professor EBTT, mulheres e homens brancos ocuparam a maioria dos postos de comando e apresentaram o mesmo percentual de ocupação, os homens negros tiveram o menor quantitativo de ocupação na Classe E e nenhuma mulher negra pertencente à Classe EBTT ocupou postos de chefia. Quanto à classe de professor de magistério superior, ela reproduziu a hierarquia característica do mercado de

trabalho (homem branco, mulher branca, homem negro e mulher negra, nessa ordem). Salienta-se que as mulheres negras apresentaram os menores percentuais de ocupação em postos de chefia, na maioria das classes.

Portanto, a configuração racial e de gênero, segundo a classificação, indica que a ocupação de postos é condicionada em alguns casos pela raça, em outros pelo gênero. Assim, nos Níveis A e B, homens brancos e, ou homens negros foram a maioria; logo, observou-se predominantemente um recorte de gênero. Entretanto, nos Níveis C, D e E e professor EBTT e de magistério superior houve delineamento racial, com mulheres e, ou homens brancos apresentando maior quantitativo de nomeações para esses cargos. Além disso, vale salientar que, dentro de cada grupo racial (negros e brancos) foram mantidos os condicionantes de gênero, com os homens em posicionamento privilegiado em relação às mulheres, exceto nos Níveis C e D, em que as mulheres brancas tiveram maior percentual que os homens brancos; e no Nível E e na Categoria EBTT, em que homens e mulheres brancos apresentaram os mesmos quantitativos, e as mulheres negras superaram os homens negros no Nível E.

Com relação aos grupamentos dos postos de chefia, de acordo com o Gráfico 8, percebe-se que os Cargos de Direção (CD), as Funções Gratificadas (FG) e as Funções Comissionadas de Coordenação de Curso (FUC) tiveram maior percentual de homens a ocuparem lugares de poder e tomada de decisão. Nos Cargos de Direção, 78,3% dos postos foram ocupados por homens e 21,7% por mulheres; desses, 53,9% e 10,8% são de homens e mulheres, respectivamente, sem informação racial. Tal configuração de gênero revela a existência de segregação hierárquica nas Gestões Administrativa e Acadêmica da UFV. Essa divisão é expressa tanto pelo reduzido número de mulheres em referência aos homens, de mulheres negras comparativamente aos homens negros e de mulheres brancas em relação aos homens brancos, na ocupação de postos de prestígio e poder, quanto pela distribuição desigual dos rendimentos entre esses grupos sociais, já que, quanto mais alto o nível do cargo, maior a gratificação percebida.

Gráfico 8 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia na UFV, por grupamento de cargos (1964-2021)²⁵



Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Em contrapartida, considerando gênero e raça, os cargos de CD, FG e FUC foram ocupados majoritariamente por homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras, nessa ordem. Destaca-se que, entre os Níveis FG e CD, o percentual de homens brancos e negros aumentou, ainda que esses últimos em menor proporção, enquanto o de mulheres brancas e negras reduziu, ou seja, observa-se o afunilamento hierárquico. No tocante a isso, Acker (2009) sublinha que, embora as mulheres estejam galgando postos nas empresas, poucas são as que conseguem atingir o topo da hierarquia organizacional.

A análise dos níveis de cada agrupamento, conforme mostrado na Tabela 12, revela que no grupamento CD, considerando somente o gênero, todos os quatro níveis foram ocupados por maior quantitativo de servidores do sexo masculino. Entretanto, a interseção entre gênero e raça indica que os homens brancos constituíram maioria nos Níveis CD-2 a CD-4, e as mulheres negras apresentaram os menores percentuais, exceto na Classe CD-1, em que o percentual de mulheres negras foi igual ao de homens brancos (11,1%). Cabe salientar que, no grupamento CD-2, o quantitativo de homem negro (10,6%) foi superior ao de mulher branca (6,1%), sendo esse nível correspondente às funções de vice-reitor e pró-reitor, e a diferença reside no fato de

²⁵Para fins de análise, as Funções Comissionadas (FC) foram agregadas aos Cargos de Direção (CD), em sua maioria, ou às Funções Gratificadas (FG), com base na nomenclatura e similaridade dos cargos ocupados, tendo em vista que atualmente todos os postos de chefia são classificados em somente três grupos (CD, FG e FUC).

que, na Instituição, houve poucas vice-reitoras: em toda sua história foram somente duas mulheres a ocuparem essa posição. Ao passo que na FG-1, FG-2 e FG-8 foram mantidas a sobre-representação de homens brancos e a sub-representação de mulheres negras, com mulheres brancas em segundo lugar e homens negros em terceiro. Em contrapartida, nas demais categorias houve inversão entre a posição de mulheres negras, mulheres brancas, homens negros ou homens brancos.

Tabela 12 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia, por grupamento e nível dos cargos (1964-2021)

Grupamentos e níveis	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
Cargo de Direção (CD)						
CD-1	0 (0,0%)	<u>1 (11,1%)</u>	0 (0,0%)	<u>1 (11,1%)</u>	0 (0,0%)	7 (77,8%)
CD-2	4 (6,1%)	1 (1,5%)	4 (6,1%)	<u>12 (18,2%)</u>	7 (10,6%)	38 (57,6%)
CD-3	<u>8 (5,5%)</u>	2 (1,4%)	14 (9,7%)	<u>21 (14,5%)</u>	<u>8 (5,5%)</u>	92 (63,4%)
CD-4	<u>20 (10,9%)</u>	3 (1,6%)	19 (10,4%)	<u>38 (20,8%)</u>	15 (8,2%)	88 (48,1%)
Função Gratificada (FG)						
FG-1	60 (11,0%)	19 (3,5%)	77 (14,2%)	<u>104 (19,2%)</u>	34 (6,3%)	249 (45,9%)
FG-2	83 (18,6%)	13 (2,9%)	78 (17,4%)	<u>90 (20,1%)</u>	26 (5,8%)	157 (35,1%)
FG-3	<u>29 (15,7%)</u>	12 (6,5%)	31 (16,8%)	25 (13,5%)	17 (9,2%)	71 (38,4%)
FG-4	8 (6,2%)	3 (2,3%)	16 (12,4%)	<u>20 (15,5%)</u>	<u>10 (7,8%)</u>	72 (55,8%)
FG-5	1 (3,1%)	1 (3,1%)	0 (0,0%)	<u>8 (25,0%)</u>	<u>3 (9,4%)</u>	19 (59,4%)
FG-6	<u>42 (14,8%)</u>	18 (6,4%)	77 (27,2%)	28 (9,9%)	20 (7,1%)	98 (34,6%)
FG-7	<u>61 (14,5%)</u>	34 (8,1%)	153 (36,4%)	37 (8,8%)	34 (8,1%)	101 (24,0%)
FG-8	5 (9,3%)	1 (1,9%)	6 (11,1%)	<u>6 (11,1%)</u>	2 (3,7%)	34 (63,0%)
FG-9	13 (4,7%)	9 (3,2%)	20 (7,2%)	28 (10,0%)	<u>30 (10,8%)</u>	179 (64,2%)
Função Comissionada de Coordenação de Curso (FUC)						
FUC-1	60 (21,1%)	13 (4,8%)	32 (11,8%)	<u>84 (31,0%)</u>	28 (10,3%)	54 (19,9%)

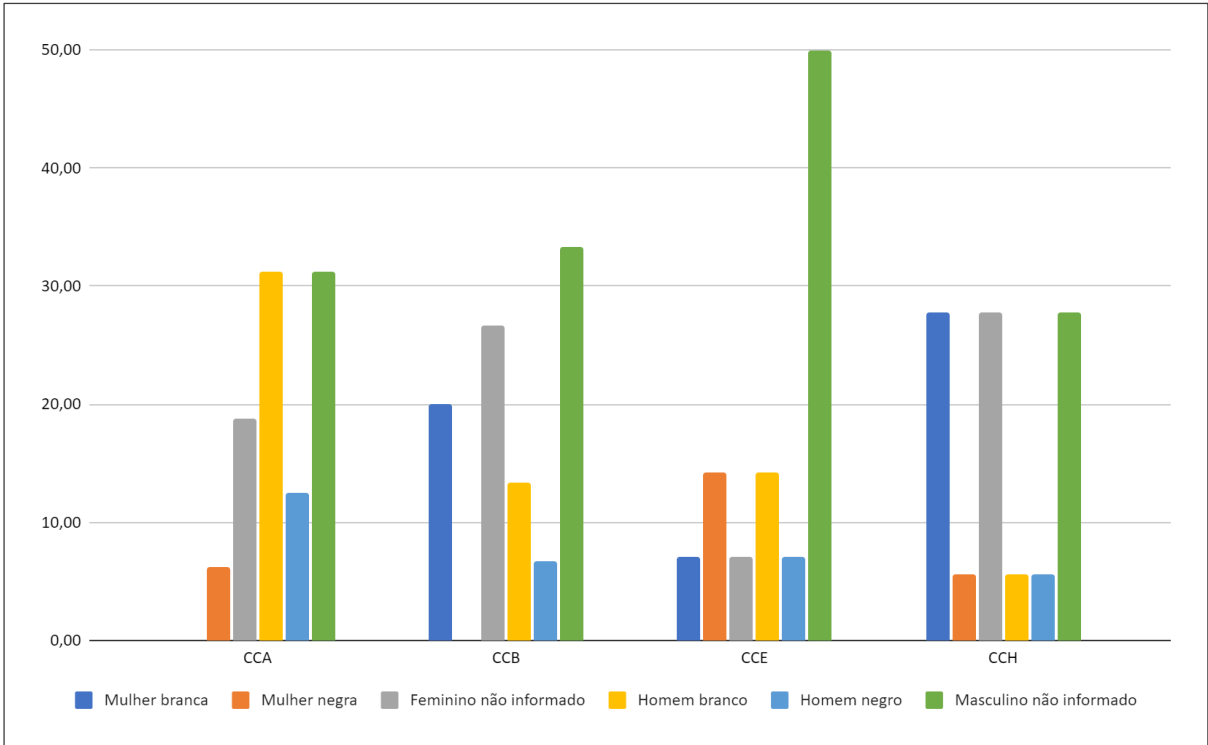
Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Nesse sentido, houve a seguinte hierarquia do maior percentual de ocupação para o menor: homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras (FG-1, FG-2 e FG-8); mulheres brancas, homens brancos, homens negros e mulheres negras (FG-3 e FG-6); homens brancos, homens negros, mulheres brancas e mulheres negras (FG-4); homens brancos, homens negros, com mulheres brancas e mulheres negras apresentando o mesmo quantitativo (FG-5); mulheres brancas, homens brancos, com mulheres negras e homens negros apresentando o mesmo percentual de ocupação (FG-7); e homens negros, homens brancos, mulheres brancas e mulheres negras (FG-9). Entretanto, as FUCs repetiram o ordenamento “tradicional”, em termos de maior percentual de ocupação: homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras.

Em síntese, tem-se que as relações raciais configuradas no âmbito dos postos de comando, segundo o grupamento e o nível dos cargos, foram mais preponderantes do que o gênero na nomeação para ocupação de funções de CD, FG e FUC de modo geral e, especificamente, nos conjuntos CD-4, FG-1 a FG-3 e FG-6 a FG-8, ou seja, mulheres brancas e, ou homens brancos apresentaram maior quantitativo de ocupação. Em contrapartida, o gênero apresentou maior fator preditivo no preenchimento de cargos dos grupos CD-2, FG-4, FG-5 e FG-9; assim, os postos foram ocupados predominantemente por homens negros e, ou homens brancos. Ademais, observou-se a permanência da hierarquia tradicional de gênero dentro de cada grupo racial, com exceção dos cargos de FG-3, FG-6 e FG-7, em que mulheres brancas tiveram maior percentual de ocupação em relação aos homens brancos. Cabe salientar que, na FG-7, o quantitativo de homens e mulheres negros foi igual.

O Gráfico 9 apresenta o perfil racial e de gênero da sede administrativa dos Centros de Ciências da UFV. No tocante ao gênero, esses órgãos tiveram a maioria dos cargos de chefia ocupados por homens, com exceção do CCH. Em relação à inter-relação entre gênero e raça, no CCA, a maioria das chefias foi ocupada por homens brancos, ressaltando-se que os homens negros e as mulheres negras foram, respectivamente, o segundo e o terceiro maior quantitativo e nenhuma mulher branca atuou em posto de comando na unidade administrativa desse Centro. O CCB apresentou maior quantitativo de mulheres brancas, seguidas de homens brancos e, em último lugar, homens negros, e nenhuma mulher negra ocupou posto de chefia nesse Centro. Já na sede do CCE homens brancos e mulheres negras apresentaram o maior percentual na ocupação de postos, seguidos dos homens negros e das mulheres brancas, com o segundo maior quantitativo. Quanto ao CCH, as mulheres brancas exerceram a maior parte dos cargos de liderança no setor administrativo desse Centro, e as mulheres negras e os homens brancos e negros tiveram o mesmo quantitativo no preenchimento dessas funções.

Gráfico 9 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia na UFV, por Centro de Ciências (1964-2021)



Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Salienta-se que as Tabelas 13, 14, 15 e 16 apresentam a análise dos Departamentos (Deps.) que compõem cada Centro de Ciências. Em relação ao gênero dos Departamentos do CCA, os homens representaram a maioria dos ocupantes de postos de tomada de decisão de todos os Departamentos desse Centro. Quanto ao perfil racial e de gênero, a Tabela 13 revela que todos os Departamentos do CCA tiveram maior quantitativo de chefias de homens brancos, com as mulheres negras, em geral, representando os menores percentuais. Cabe destacar que os homens negros apresentaram o segundo maior percentual de ocupação em três Departamentos do CCA, a saber: Agronomia (DAA), Solos (DPS) e Zootecnia (DZO). Além disso, as mulheres negras não ocuparam nenhum posto no DAA e na Engenharia Florestal (DEF), não teve nenhuma chefia de homem negro na Engenharia Agrícola (DEA) e nenhuma mulher branca atuou em cargos de comando no DPS.

Tabela 13 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia nos Departamentos vinculados ao CCA (1964-2021)

Deps.	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
DAA	7 (10,1%)	0 (0,0%)	6 (8,7%)	<u>13 (18,8%)</u>	8 (11,6%)	35 (50,7%)
DEA	<u>3 (8,1%)</u>	1 (2,7%)	5 (13,5%)	<u>8 (21,6%)</u>	0 (0,0%)	20 (54,1%)
DEF	<u>2 (5,4%)</u>	0 (0,0%)	6 (16,2%)	<u>7 (18,9%)</u>	1 (2,7%)	21 (56,8%)

DER	6 (13,6%)	2 (4,5%)	8 (18,2%)	<u>8 (18,2%)</u>	3 (6,8%)	17 (38,6%)
DFP	3 (12,0%)	1 (4,0%)	4 (16,0%)	<u>6 (24,0%)</u>	3 (12,0%)	8 (32,0%)
DPS	0 (0,0%)	2 (8,0%)	5 (20,0%)	<u>5 (20,0%)</u>	2 (8,0%)	11 (44,0%)
DZO	2 (2,8%)	2 (2,8%)	10 (13,9%)	<u>18 (25,0%)</u>	5 (6,9%)	35 (48,6%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

No que se refere ao CCB, cinco (50%) Departamentos desse Centro apresentaram maioria feminina na ocupação de postos de chefia, quatro (40%) tiveram maior percentual masculino e em um (10%) houve o mesmo quantitativo de homens e mulheres nessas funções. Considerando somente os/as servidores/as com informação racial, de acordo com a Tabela 14, 50% dos Departamentos tiveram seus cargos ocupados por maior percentual de mulheres brancas, exceto os Departamentos de Biologia Animal (DBA), Biologia Geral (DBG) e Medicina Veterinária (DVT), que tiveram maior quantitativo de homens brancos; o Departamento de Entomologia (DDE), em que mulheres brancas e negras e homens brancos e negros tiveram 16,7% de ocupação; e o Departamento de Educação Física (DES), que teve maior quantitativo de homens brancos e negros (12,1% cada). Vale destacar que em sete dos dez Departamentos desse Centro não houve nenhuma chefia de mulher negra (DBA, DBB, DBG, DBV, DEM, DMB e DNS).

Tabela 14 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia nos Departamentos vinculados ao CCB (1964-2021)

Deps.	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
DBA	3 (12,0%)	0 (0,0%)	5 (20,0%)	<u>4 (16,0%)</u>	2 (8,0%)	11 (44,0%)
DBB	<u>4 (16,7%)</u>	0 (0,0%)	10 (41,7%)	3 (12,5%)	0 (0,0%)	7 (29,2%)
DBG	9 (20,5%)	0 (0,0%)	9 (20,5%)	<u>12 (27,3%)</u>	4 (9,1%)	10 (22,7%)
DBV	<u>3 (12,0%)</u>	0 (0,0%)	6 (24,0%)	2 (8,0%)	2 (8,0%)	12 (48,0%)
DDE	1 (16,7%)	1 (16,7%)	1 (16,7%)	1 (16,7%)	1 (16,7%)	1 (16,7%)
DEM	<u>12 (75,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (25,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
DES	2 (6,1%)	3 (9,1%)	4 (12,1%)	<u>4 (12,1%)</u>	<u>4 (12,1%)</u>	16 (48,5%)
DMB	<u>3 (15,8%)</u>	0 (0,0%)	10 (52,6%)	2 (10,5%)	0 (0,0%)	4 (21,1%)
DNS	<u>12 (50,0%)</u>	0 (0,0%)	10 (41,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (8,3%)
DVT	3 (10,7%)	2 (7,1%)	5 (17,9%)	<u>8 (28,6%)</u>	2 (7,1%)	8 (28,6%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

No CCE, praticamente todos os departamentos apresentaram a maior parte dos cargos de chefia desempenhados por homens, com exceção do Departamento de Arquitetura e Urbanismo (DAU), no qual as mulheres tiveram o maior quantitativo. No entanto, levando em conta apenas os dados raciais, a Tabela 15 aponta que os homens brancos ocuparam os postos de poder da maioria dos departamentos, com exceção dos Departamentos de Engenharia

Elétrica (DEL) e de Física (DPF), em que homens negros e brancos apresentaram o maior quantitativo (25,0% no DEL e 18,5% no DPF, cada grupo racial) e do DMA, em que mulheres brancas e homens negros tiveram o maior percentual (13,8%). Destaca-se que os postos de comando do DAU e dos Departamentos de Engenharia Civil (DEC), Engenharia de Produção (DEP) e Informática (DPI) seguiram a hierarquia usual de gênero e raça na ocupação desses postos: homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. Já nos Departamentos de Química (DEQ) e de Estatística (DET) os homens negros ficaram à frente das mulheres brancas no quantitativo de ocupação de funções de liderança; e no Departamento de Tecnologia de Alimentos, em que as mulheres brancas superaram o quantitativo de homens brancos e o percentual de mulheres negras foi maior que o de homens negros. Além disso, nenhum cargo de chefia do DEL foi ocupado por mulheres brancas e negras, e não houve nenhum percentual de mulheres negras em cargos de chefia no DEP, no DEQ e na DPI.

Tabela 15 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia nos Departamentos vinculados ao CCE (1964-2021)

Deps.	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
DAU	4 (16,7%)	1 (4,2%)	9 (37,5%)	<u>5 (20,8%)</u>	3 (12,5%)	2 (8,3%)
DEC	5 (13,5%)	1 (2,7%)	3 (8,1%)	<u>8 (21,6%)</u>	2 (5,4%)	18 (48,6%)
DEL	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>2 (25,0%)</u>	<u>2 (25,0%)</u>	4 (50,0%)
DEP	4 (25,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>7 (43,8%)</u>	3 (18,8%)	2 (12,5%)
DEQ	3 (8,3%)	0 (0,0%)	9 (25,0%)	<u>5 (13,9%)</u>	4 (11,1%)	15 (41,7%)
DET	1 (9,1%)	1 (9,1%)	1 (9,1%)	<u>5 (45,5%)</u>	2 (18,2%)	1 (9,1%)
DMA	<u>4 (13,8%)</u>	2 (6,9%)	7 (24,1%)	3 (10,3%)	<u>4 (13,8%)</u>	9 (31,0%)
DPF	3 (11,1%)	1 (3,7%)	3 (11,1%)	<u>5 (18,5%)</u>	<u>5 (18,5%)</u>	10 (37,0%)
DPI	2 (11,8%)	0 (0,0%)	2 (11,8%)	<u>3 (17,6%)</u>	1 (5,9%)	9 (52,9%)
DTA	<u>6 (16,7%)</u>	4 (11,1%)	7 (19,4%)	5 (13,9%)	3 (8,3%)	11 (30,6%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Por fim, no CCH, que comporta cursos tidos como tradicionalmente femininos, 54,5% (n = 6) dos Departamentos tiveram maioria dos postos de comando ocupados por homens, com as mulheres apresentando maior percentual em apenas cinco (45,5%) Departamentos desse Centro. Quanto à inter-relação entre gênero e raça, a Tabela 16 indica que os homens brancos foram maioria nos espaços de poder, correspondendo a 63,3% (n = 7) dos Departamentos desse Centro. As mulheres brancas foram maioria somente em cargos dos Departamentos de Economia Doméstica (DED), Letras (DLA) e Educação (DPE). Já as mulheres negras, com os homens brancos, apresentaram maior percentual em postos de chefia vinculados ao Departamento de Artes e Humanidades (DAH). Vale apontar que, no Departamento de

Economia (DEE), não teve nenhuma mulher negra em postos de chefia; ao passo que os Departamentos de Administração (DAD), DAH, Ciências Sociais (DCS), DED e História (DHI) não tiveram nenhum homem negro como ocupante desses cargos. É oportuno destacar que, mesmo nas Ciências Humanas, em que se observa o gendramento dos cargos efetivos, ou seja, a área de Humanidades é tida como um reduto feminino, essa configuração não se reflete nos postos de tomada de decisão, nos quais permanecem as disparidades de gênero características das demais áreas científicas.

Tabela 16 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia nos Departamentos vinculados ao CCH (1964-2021)

Deps.	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
DAD	4 (13,8%)	2 (6,9%)	4 (13,8%)	<u>6 (20,7%)</u>	0 (0,0%)	13 (44,8%)
DAH	1 (5,9%)	<u>2 (11,8%)</u>	11 (64,7%)	<u>2 (11,8%)</u>	0 (0,0%)	1 (5,9%)
DCM	2 (20,0%)	2 (20,0%)	0 (0,0%)	<u>3 (30,0%)</u>	1 (10,0%)	2 (20,0%)
DCS	2 (14,3%)	1 (7,1%)	3 (21,4%)	<u>3 (21,4%)</u>	0 (0,0%)	5 (35,7%)
DED	<u>12 (37,5%)</u>	1 (3,1%)	17 (53,1%)	1 (3,1%)	0 (0,0%)	1 (3,1%)
DEE	4 (14,3%)	0 (0,0%)	5 (17,9%)	<u>7 (25,0%)</u>	2 (7,1%)	10 (35,7%)
DGE	1 (9,1%)	3 (27,3%)	0 (0,0%)	<u>4 (36,4%)</u>	2 (18,2%)	1 (9,1%)
DHI	3 (21,4%)	1 (7,1%)	1 (7,1%)	<u>5 (35,7%)</u>	0 (0,0%)	4 (28,6%)
DLA	<u>8 (20,5%)</u>	3 (7,7%)	17 (43,6%)	3 (7,7%)	2 (5,1%)	6 (15,4%)
DPD	5 (17,2%)	1 (3,4%)	10 (34,5%)	<u>6 (20,7%)</u>	3 (10,3%)	4 (13,8%)
DPE	<u>10 (27,0%)</u>	2 (5,4%)	12 (32,4%)	3 (8,1%)	3 (8,1%)	7 (18,9%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

É oportuno apontar que em 76,2% dos setores (n = 32) houve correspondência entre o perfil racial e de gênero dos servidores ativos lotados nas sedes administrativas dos Centros de Ciências e nos respectivos Departamentos e a composição racial dos ocupantes de postos de comando, ou seja, o grupo racial em maior proporção entre os funcionários ativos em cada unidade também apresentou maior percentual no preenchimento de cargos de chefia. Esses resultados indicam que a sub-representação/ausência de mulheres brancas e, ou, negras em postos de chefia se deve a desigualdades de acesso ao serviço público e não devido a barreiras que impedem a ascensão desses grupos sociais. Em contrapartida, em 23,8% dos casos (n = 10) houve divergência entre os quantitativos de lotação e desempenho de posições de poder, e essas diferenças se manifestaram nos seguintes centros/departamentos: CCE (esperava-se maior quantitativo apenas de chefias masculinas e brancas); DBB (em tese deveria apresentar o mesmo percentual de mulheres e homens brancos em postos de poder); DBG (esperava-se predomínio de mulheres brancas em funções de comando); DBV, DDE, DEL, DPf, DTA e

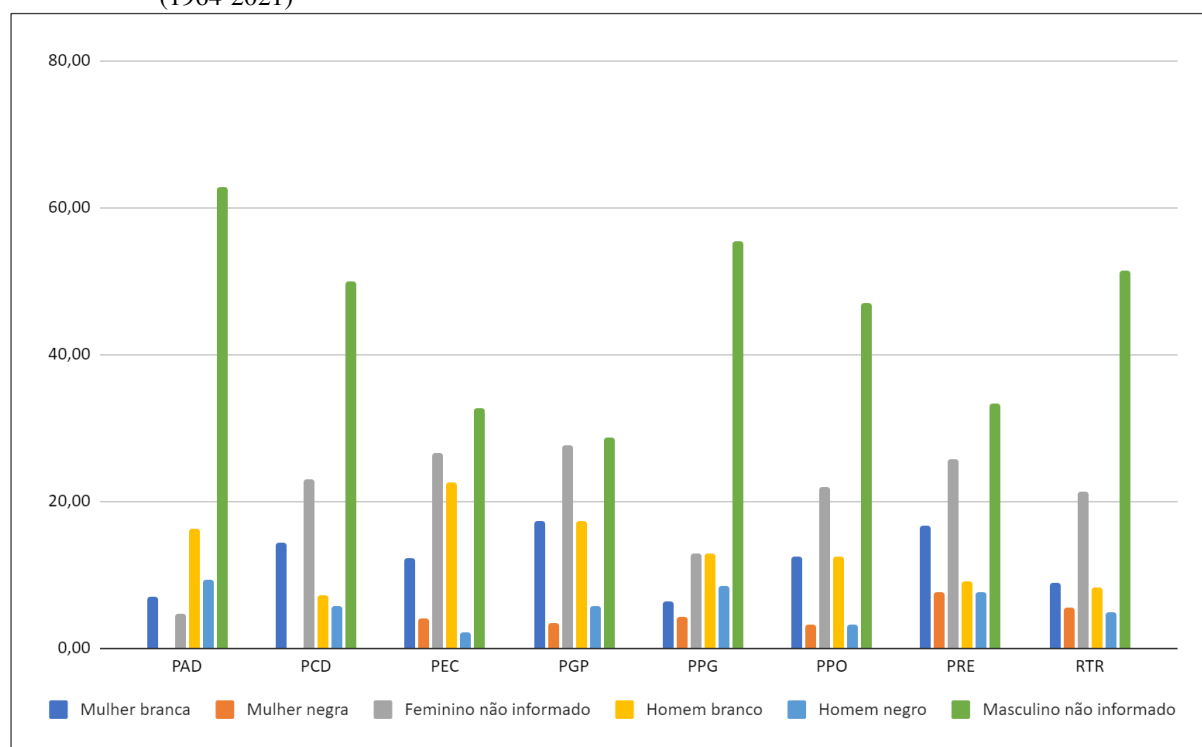
DAH (homens brancos deveriam apresentar maior quantitativo de ocupação em chefias); e DMA (tecnicamente, teria que apresentar maior quantidade de homens negros em lugares de poder). Em outros termos, a divergência entre o perfil racial e de gênero entre os ocupantes de cargos efetivos e de chefia aponta para a presença de barreiras sistêmicas que dificultam o acesso de determinados grupos ao serviço público, em especial no que se refere a setores em que homens brancos foram maioria tanto nos postos efetivos quanto em espaços de poder e tomada de decisão. Entretanto, é importante pontuar que a falta de informações raciais nos cadastros funcionais inviabilizou a realização de um diagnóstico fidedigno sobre a ocupação desses cargos.

Em resumo, considerando as 42 unidades administrativas analisadas (quatro Centros de Ciências e 38 Departamentos), os homens apresentaram maior quantitativo em postos de comando de 73,8% dos setores, as mulheres em somente 23,8% e os demais (2,4%) apresentaram distribuição de gênero igualitária. Cabe destacar que 57,1% (n = 24) das repartições analisadas tiveram maior percentual de homens brancos em cargos de chefia; 26,2% (n = 11) de mulheres brancas; 7,1% (n = 3) de homens negros e brancos nas mesmas proporções; 4,8% (n = 2) de homens brancos e mulheres negras em quantidades iguais; 2,4% (n = 1) de homens negros e mulheres brancas igualmente; e 2,4% (n = 1) com representantes dos quatro grupos raciais com os mesmos percentuais, ou seja, não houve predominância exclusiva de mulheres e homens negros ou brancos nessas funções. Ademais, aparentemente, percebe-se que na ocupação de grande parte dos cargos predominou o recorte de raça e, assim, mulheres brancas e, ou homens brancos exerceram maior quantitativo de chefias nos seguintes Centros ou Departamentos: CCB, DEA, DEF, DER, DBA, DBB, DBG, DEM, DMB, DVT, DAU, DEC, DEP, DPI, DTA, DAD, DCS, DEE, DHI e DPD. Ao passo que, em outros setores, o gênero foi o elemento mais relevante, isto é, homens brancos e, ou homens negros foram maioria em postos de chefia do CCA, DAA, DZO, DES, DEL, DEQ, DET e DPF.

Quanto ao perfil de gênero das sedes administrativas dos órgãos superiores da UFV, isto é, nas Pró-Reitorias e na Reitoria, em 37,5% houve maioria de chefias femininas (PCD, PRE e RTR), 37,5% de masculinas (PAD, PEC e PPG) e em 25% o quantitativo de comando de homens e mulheres foram iguais (PGP e PPO). No que tange à raça correlacionada com o gênero, de acordo com o Gráfico 10, na PAD e na PPG, homens brancos, homens negros, mulheres brancas e negras apresentaram, respectivamente, o primeiro, segundo, terceiro e quarto percentuais de ocupação, e nenhuma mulher negra atuou em cargo de chefia na PAD. Já na PGP, assim como na PPO, o quantitativo de mulheres e homens brancos foram iguais, com

homens e mulheres negros apresentando a segunda colocação com os mesmos percentuais na PPO e a terceira e a quarta posição de ocupação em postos de chefia da PGP. Enquanto a PCD, a PRE e a RTR apresentaram maior quantitativo de mulheres brancas, seguido dos homens brancos, ao passo que na PCD os homens negros apresentaram o terceiro maior percentual e não houve chefia de mulheres negras; na PRE houve a mesma quantidade de mulheres e homens negros; e, na RTR, as mulheres negras apresentaram o terceiro maior percentual, enquanto os homens negros tiveram o menor quantitativo de chefias. Na PEC, registrou-se maioria de chefias ocupadas por homens brancos, em seguida por mulheres brancas e negras, respectivamente, com o segundo e o terceiro percentual, e os homens negros apresentaram menor quantitativo em funções de comando desse órgão.

Gráfico 10 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia na UFV, por órgão superior (1964-2021)



Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Com relação às diretorias, divisões e setores de cada Pró-Reitoria, como apresentado na Tabela 17, os homens brancos, seguidos dos homens negros, apresentaram o maior percentual de ocupação em quatro diretorias da PAD: Diretoria de Meio Ambiente (DAM), Diretoria de Manutenção de Edificações (DIM), Diretoria de Logística (DLO) e Diretoria de Segurança Patrimonial e Comunitária (DSG). Observa-se que, em todas as unidades administrativas, não houve nenhuma mulher negra ocupando posto de chefia; enquanto as mulheres brancas atuaram em funções de comando em três das seis unidades: na DAM, na DIM e na Diretoria de Projetos

e Obras (DPO), e nessa última os homens brancos também tiveram o maior quantitativo de ocupação e as mulheres brancas e os homens negros apresentaram os mesmos percentuais. Lado outro, na extinta Divisão de Produção (DPR), os postos foram ocupados por servidores do sexo masculino sem a informação racial.

Tabela 17 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia nas diretorias, divisões e demais setores vinculados à PAD, PCD, PEC, PPO, PRE e RTR (1964-2021)

Diretorias, Divisões e Setores	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
Pró-Reitoria de Administração (PAD)						
DAM	1 (2,9%)	0 (0,0%)	1 (2,9%)	<u>6 (17,6%)</u>	2 (5,9%)	24 (70,6%)
DIM	3 (3,7%)	0 (0,0%)	3 (3,7%)	<u>9 (11,0%)</u>	7 (8,5%)	60 (73,2%)
DLO	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>8 (24,2%)</u>	4 (12,1%)	21 (63,6%)
DPO	1 (3,8%)	0 (0,0%)	2 (7,7%)	<u>7 (26,9%)</u>	1 (3,8%)	15 (57,7%)
DPR	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (100,0%)
DSG	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>9 (13,0%)</u>	3 (4,3%)	57 (82,6%)
Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários (PCD)						
DAE	2 (6,5%)	2 (6,5%)	4 (12,9%)	<u>4 (12,9%)</u>	1 (3,2%)	18 (58,1%)
DAL	<u>8 (21,6%)</u>	0 (0,0%)	11 (29,7%)	0 (0,0%)	5 (13,5%)	13 (35,1%)
DSA	<u>5 (18,5%)</u>	2 (7,4%)	7 (25,9%)	3 (11,1%)	2 (7,4%)	8 (29,6%)
DVP	<u>2 (40,0%)</u>	0 (0,0%)	1 (20,0%)	1 (20,0%)	0 (0,0%)	1 (20,0%)
Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (PEC)						
DAC	<u>5 (22,7%)</u>	1 (4,5%)	10 (45,5%)	1 (4,5%)	1 (4,5%)	4 (18,2%)
DEV	1 (11,1%)	0 (0,0%)	2 (22,2%)	<u>5 (55,6%)</u>	1 (11,1%)	0 (0,0%)
DEX	1 (7,1%)	1 (7,1%)	2 (14,3%)	<u>4 (28,6%)</u>	2 (14,3%)	4 (28,6%)
DGU	0 (0,0%)	2 (4,7%)	7 (16,3%)	<u>6 (14,0%)</u>	3 (7,0%)	25 (58,1%)
EDT	2 (11,1%)	1 (5,6%)	7 (38,9%)	<u>3 (16,7%)</u>	1 (5,6%)	4 (22,2%)
Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (PPO)						
DFN	<u>4 (10,3%)</u>	<u>4 (10,3%)</u>	5 (12,8%)	3 (7,7%)	<u>4 (10,3%)</u>	19 (48,7%)
DGI	2 (33,3%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>3 (50,0%)</u>	1 (16,7%)	0 (0,0%)
DMT	10 (10,2%)	4 (4,1%)	9 (9,2%)	8 (8,2%)	<u>13 (13,3%)</u>	54 (55,1%)
DTI	5 (10,9%)	2 (4,3%)	8 (17,4%)	<u>10 (21,7%)</u>	4 (8,7%)	17 (37,0%)
Pró-Reitoria de Ensino (PRE)						
BBT	5 (10,6%)	<u>9 (19,1%)</u>	16 (34,0%)	4 (8,5%)	5 (10,6%)	8 (17,0%)
Coluni	<u>3 (16,7%)</u>	0 (0,0%)	6 (33,3%)	2 (11,1%)	1 (5,6%)	6 (33,3%)
RES	<u>13 (20,6%)</u>	3 (4,8%)	13 (20,6%)	7 (11,1%)	5 (7,9%)	22 (34,9%)
Reitoria (RTR)						
AIN	<u>1 (8,3%)</u>	<u>1 (8,3%)</u>	3 (25,0%)	<u>1 (8,3%)</u>	0 (0,0%)	6 (50,0%)
CEAD	<u>1 (33,3%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (33,3%)</u>	<u>1 (33,3%)</u>	0 (0,0%)
CENTEV	<u>6 (27,3%)</u>	0 (0,0%)	3 (13,6%)	<u>6 (27,3%)</u>	1 (4,5%)	6 (27,3%)
DCI	10 (19,6%)	3 (5,9%)	7 (13,7%)	<u>13 (25,5%)</u>	2 (3,9%)	16 (31,4%)
DRI	<u>1 (5,9%)</u>	0 (0,0%)	3 (17,6%)	<u>1 (5,9%)</u>	0 (0,0%)	12 (70,6%)
PRJ	0 (0,0%)	0 (0,0%)	3 (37,5%)	0 (0,0%)	<u>1 (12,5%)</u>	4 (50,0%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Ainda de acordo com essa tabela, a PCD é composta por quatro divisões: Divisão de Assistência Estudantil (DAE), Divisão de Alimentação (DAL), Divisão de Saúde (DSA) e Divisão Psicossocial (DVP). Observou-se maior percentual de mulheres brancas na DAL, na DSA e na DVP; os homens brancos foram maioria na DAE; na DAL não houve nenhuma chefia exercida por mulher negra ou homem branco; e na DVP não houve nenhum percentual de mulheres negras e homens negros em cargo de chefia. Ao passo que, na PEC, as mulheres brancas foram maioria em postos de poder da Divisão de Assuntos Culturais (DAC), com os homens brancos apresentando maiores porcentagens nas chefias das divisões de Eventos (DEV), de Extensão (DEX), de Gráfica Universitária (DGU) e da Editora UFV (EDT).

Em contrapartida, segundo a Tabela 17, as diretorias da PPO apresentaram disposição heterogênea e somente em uma das quatro unidades administrativas os homens negros apresentaram maior percentual de ocupação em postos de chefia: na Diretoria de Material (DMT). Enquanto na Diretoria de Governança Institucional (DGI), homens brancos e mulheres brancas apresentaram os maiores percentuais (50,0% e 33,3%, respectivamente), não havendo nenhuma chefia de mulher negra. Na Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI), os cargos foram ocupados, sobretudo, por homens brancos. Cabe salientar que, na DFN, as mulheres brancas e negras e os homens negros tiveram os mesmos quantitativos (10,3% cada), superando a quantidade de homens brancos; e na DMT, o percentual de mulheres brancas foi superior ao de homens brancos e inferior ao de homens negros.

Quanto à PRE, os maiores percentuais de cargos de chefia feminina e negra foram registrados na Biblioteca Central. O Coluni e a Diretoria de Registro Escolar (RES) apresentaram maior quantitativo de mulheres brancas, e no Coluni não houve nenhuma mulher negra em espaços de poder. É oportuno apontar que a quantidade de mulheres brancas e homens negros (10,6% cada) foi inferior à de mulheres negras e superior à de homens brancos na BBT; ao passo que, no Coluni e no RES, homens negros e mulheres negras permaneceram em seu posicionamento convencional na hierarquia de ocupação dos cargos de poder (terceira e quarta posições, respectivamente).

A Tabela 17 aponta também que, nas unidades da RTR, destacam-se a AIN, em que mulheres brancas e negras e homens brancos apresentaram os mesmos quantitativos (8,3% cada) e nenhum homem negro ocupou função de chefia; e a CEAD, em que mulheres brancas e homens brancos e negros tiveram percentuais iguais (33,3% cada) e nenhuma mulher negra exerceu posto de comando. No CENTEV, mulheres e homens brancos ocuparam a maioria dos cargos (27,3% cada). A Diretoria de Comunicação Institucional (DCI) apresentou maior

quantitativo de homens brancos, mulheres brancas, mulheres negras e homens negros, nessa ordem; na DRI houve o mesmo percentual de mulheres e homens brancos (5,9%) e nenhum homem ou mulher negros; e a Procuradoria Jurídica (PRJ), além de apresentar maior quantitativo de chefias femininas e masculinas sem informação racial, teve somente homens negros ocupando cargos administrativos.

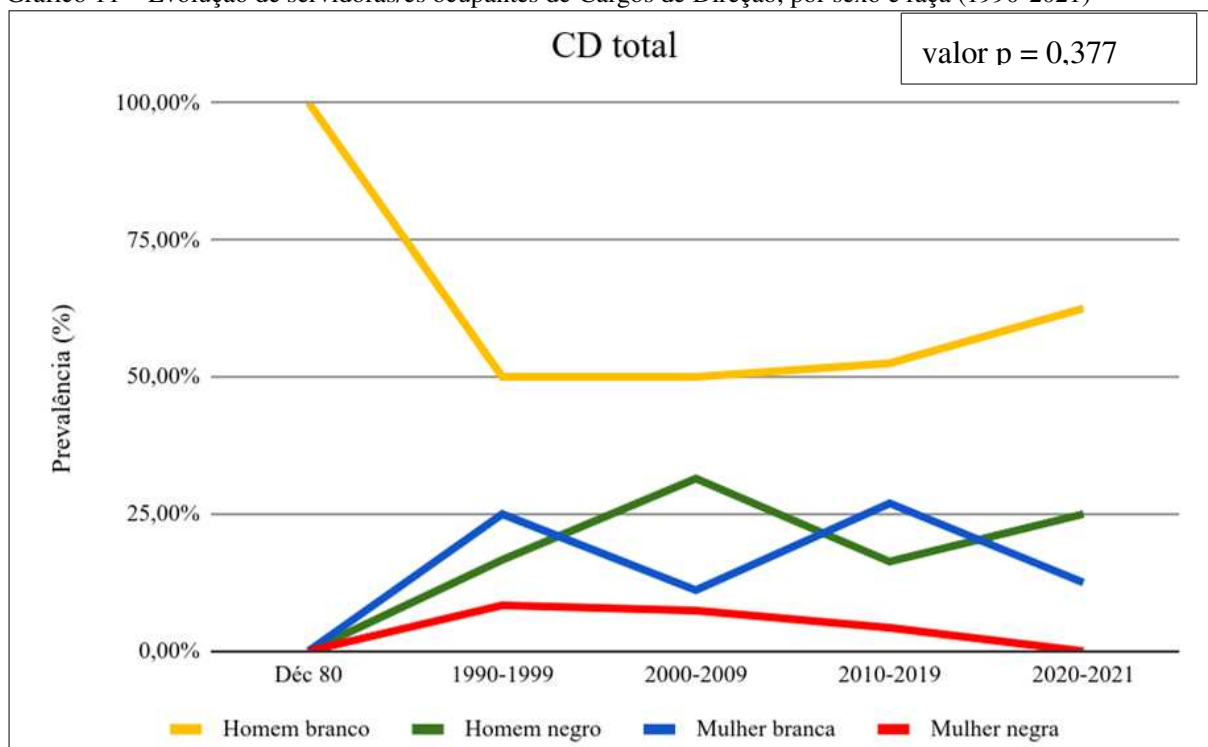
Cabe salientar, ainda, que 47,2% (n = 17) dos setores refletiram a composição racial e de gênero entre os ocupantes de postos de liderança e os funcionários lotados nas Pró-Reitorias e nas respectivas unidades, haja vista que o grupo racial predominante entre os servidores ativos em cada repartição se afigurou com o maior quantitativo na ocupação das funções de chefia. Não obstante, em 47,2% (n = 17) das seções administrativas não houve similaridade entre os percentuais de atuação em cargos de comando e lotação, sendo tais assimetrias evidenciadas nos seguintes órgãos superiores/setores: PCD, DIM, DLO, DPR, DAL e CENTEV (tecnicamente, deveria apresentar maior quantidade de homens negros em funções de comando), PGP, PPO, RTR, DVP, DAC e CEAD (esperava-se maior percentual de homens brancos na ocupação em lugares de poder), PPG, DEX e EDT (em tese, haveria predominância de chefias femininas e brancas), DFN (esperava-se que mulheres e homens brancos e mulheres negras apresentassem o mesmo percentual no preenchimento de postos de poder), AIN e DRI (via de regra, haveria o mesmo quantitativo para os quatro grupos raciais) e PRJ (deveria apresentar as mesmas porcentagens de mulheres e homens negros em cargos de liderança). Ressalta-se que a DEV e a DGI não configuraram no perfil racial e de gênero dos servidores ativos, o que impossibilitou a realização desse diagnóstico comparativo: o primeiro porque, segundo as informações disponibilizadas pela Divisão de Gestão de Pessoas, havia somente um servidor lotado na DEV que foi agregado à PEC, para fins de análise; e o segundo por ser um setor criado, em 2020, na Instituição.

Em suma, levando em conta as oito sedes administrativas dos órgãos superiores e os 28 setores que compõem as Pró-Reitorias analisadas separadamente, os homens foram maioria em cargos de chefia de 66,7% do total de 36 unidades e as mulheres em 25,0%, com os demais setores (8,3%) apresentando provimento homogêneo na ocupação dessas funções segundo o gênero. Em termos interseccionais, os homens brancos tiveram a maior porcentagem em postos de poder, ou seja, em 44,4% (n = 16) das repartições estudadas; as mulheres brancas corresponderam a 25,0% (n = 9); os homens negros a 5,6% (n = 2); as mulheres negras a 2,8% (n = 1); mulheres e homens brancos, igualmente com as maiores quantidades, representaram 11,1% (n = 4); e nas demais unidades houve disposição variada entre os diferentes grupos

raciais (8,3%, n = 3), afora um setor que foi ocupado predominantemente por homens sem informação racial (2,8%). Ademais, observa-se que, no âmbito dos órgãos superiores e respectivas repartições administrativas, mulheres brancas e, ou homens brancos apresentaram os maiores percentuais de ocupação em cargos de chefia da PCD, PEC, PGP, PPO, PRE, RTR, DSA, DVP, EDT, DGI, DTI, Coluni, RES, CENTEV, DCI e DRI; logo, as relações raciais tiveram maior relevância nesses setores. Todavia, os postos de comando da PAD, PPG, DAM, DIM, DLO, DSG, DEX e DGU foram, majoritariamente, preenchidos por homens negros e, ou homens brancos, o que indica o gênero como fator mais relevante na nomeação para essas funções.

Com relação à evolução do quantitativo de servidoras/es em Cargos de Direção, ao longo do tempo, cabe destacar que para essas análises foram considerados apenas os servidores com informação racial. Dessa forma, o Gráfico 11 apresenta que os homens brancos sempre predominaram na ocupação desses postos, ao passo que as mulheres negras estavam sub-representadas nessas funções. Quanto aos homens negros e às mulheres brancas, observa-se considerável oscilação ao longo do interstício analisado, com maiores quantitativos de homens negros entre 2000-2009 e 2020-2021 em relação às mulheres brancas e maior prevalência delas a partir da década de 1980 e entre 1990-1999 e 2010-2019, comparativamente aos homens negros. É oportuno salientar que nos anos de 1980 houve descontinuidade das informações, pois, aparentemente, esses dados não estariam completos. Assim, percebe-se maior completude de informações a partir da década de 1990, embora haja volume significativo de dados sem a informação racial em todos os intervalos observados, ocasionando perdas significativas em termos de informação.

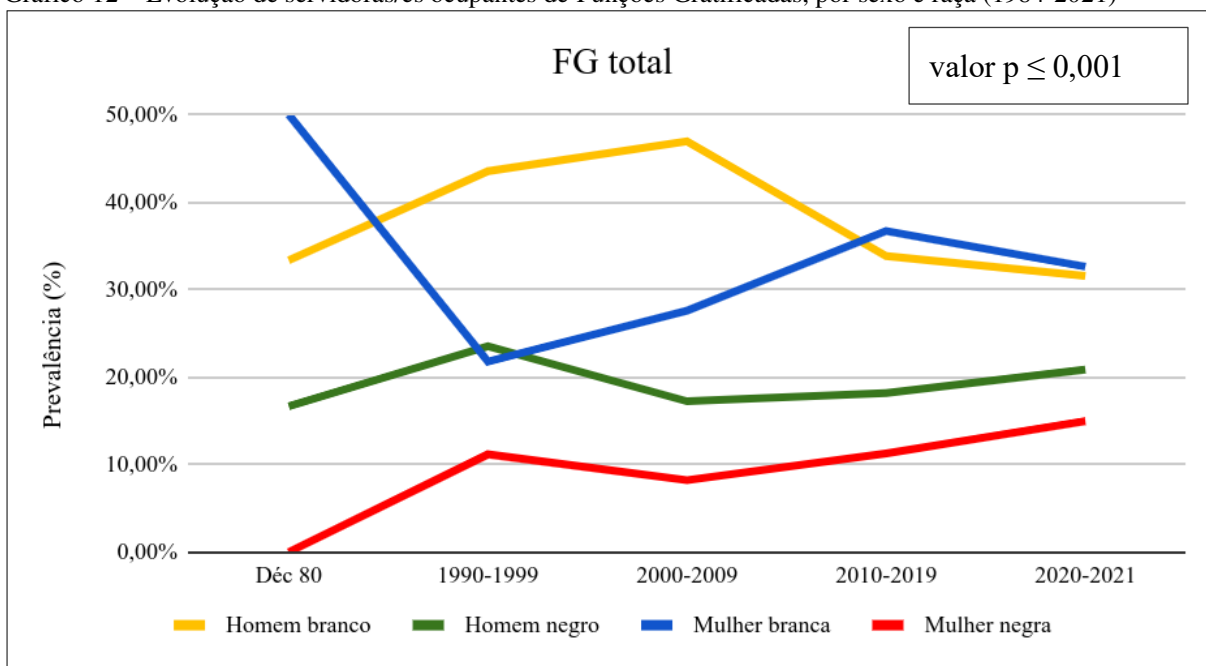
Gráfico 11 – Evolução de servidoras/es ocupantes de Cargos de Direção, por sexo e raça (1990-2021)



Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2023).

Em relação às Funções Gratificadas, entre 1964 e 1985, todos os cargos de FG foram preenchidos por homens que não informaram a cor/raça. Como pode ser observado no Gráfico 12, os primeiros registros de servidores com a informação racial datam da década de 1980. Com relação à população branca, houve oscilações no percentual desse grupo racial durante os períodos analisados. Dessa forma, tem-se que entre a década de 1980 e o intervalo 1990-1999 houve decréscimo no quantitativo de mulheres brancas e aumento no percentual de mulheres negras e de homens brancos e negros; entre os períodos de 1990-1999 e 2010-2019, o percentual de homens brancos foi superior ao de mulheres brancas, embora tenha havido aumento constante no quantitativo de mulheres brancas; e entre os interstícios 2010-2019 e 2020-2021 a quantidade de mulheres brancas foi maior que de homens brancos, não obstante se observe ligeiro decréscimo das primeiras no período analisado.

Gráfico 12 – Evolução de servidoras/es ocupantes de Funções Gratificadas, por sexo e raça (1984-2021)



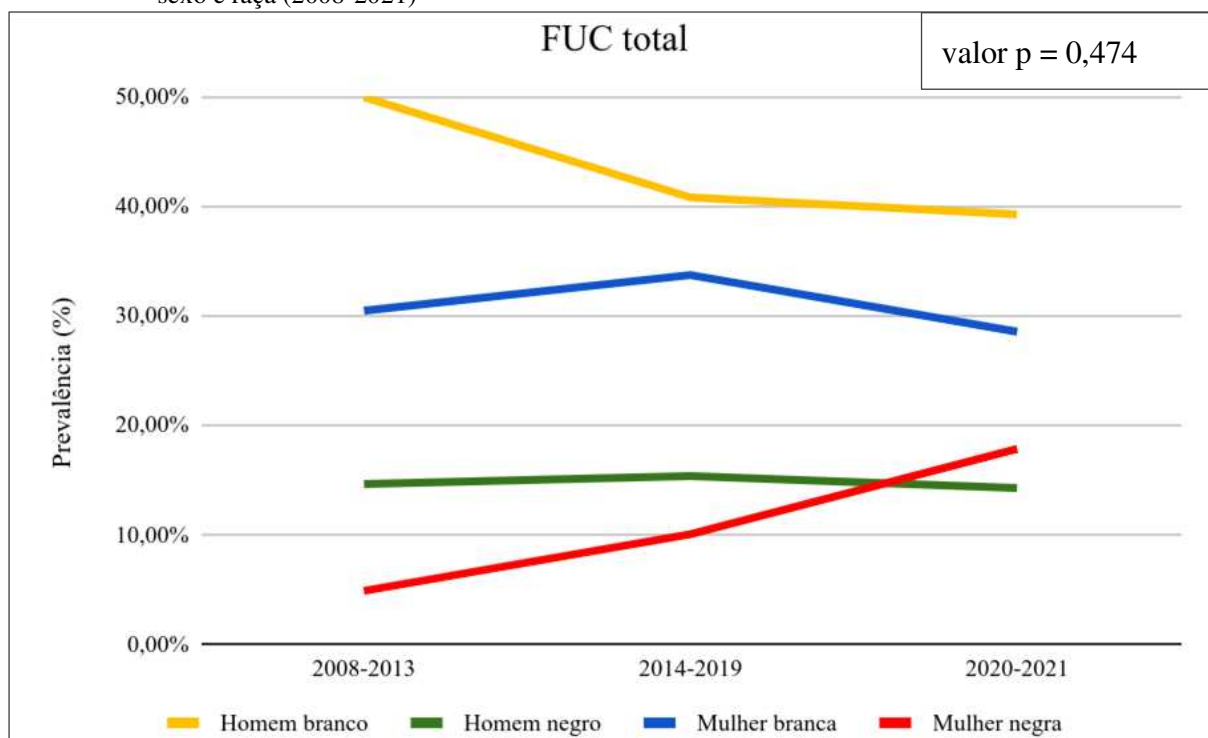
Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2023).

Quanto ao grupo social negro, o gráfico anterior revela que as mulheres negras foram sempre a minoria nos interstícios analisados em relação aos demais grupos pesquisados, e os homens negros apresentaram os menores percentuais de prevalência em relação à população branca nos períodos analisados, com exceção do intervalo de 1990-1999, em que apresentaram porcentagem ligeiramente superior ao das mulheres brancas. Apesar do aumento observado no quantitativo de mulheres negras e homens negros entre 2000 e 2021, houve prevalência do grupo social branco na ocupação de Funções Gratificadas, com visível predominância de homens brancos nesses postos.

Cabe destacar que os resultados encontrados nos Gráficos 11 e 12 revelam que a desigualdade de gênero e raça na ocupação de Cargos de Direção (CD) e de Funções Gratificadas (FG) é, na verdade, uma questão de classe, tendo em vista que os primeiros são compostos por postos com maior prestígio social e retorno financeiro e que as distâncias entre as linhas apontam que essas assimetrias são maiores nos CDs que nas FGs. Portanto, a estrutura de carreira e a ocupação dos postos indicam a existência de regimes de desigualdade nas hierarquias administrativa e acadêmica da UFV, expressa na distribuição desigual do poder entre os diferentes grupos raciais, bem como pelas disparidades salariais entre esses grupamentos de cargos (como já citado anteriormente, o menor vencimento de CD é R\$4.199,50 e a maior gratificação de FG, R\$1.063,31).

No que se refere às Funções Comissionadas de Coordenação de Curso, segundo o Gráfico 13, os primeiros registros de FUC ocorreram a partir do ano 2012. Desde o início se percebe a predominância de homens brancos, seguidos de mulheres brancas. Em contrapartida, mulheres negras e homens negros tiveram sempre as menores quantidades de nomeações em cada interstício analisado. Além disso, em geral, percebe-se que houve diminuição na porcentagem de homens negros e aumento na quantidade de mulheres negras a partir do intervalo 2014-2019 e em 2020-2021 elas superaram o quantitativo masculino. Cabe salientar que houve redução nas Funções Comissionadas de Coordenação de Curso ao longo dos anos, o que se reflete na queda do percentual de ocupantes desses postos. Também vale ressaltar que, como será visto no Capítulo VI, a coordenação de Curso é um dos cargos que passou a ser considerado desvalorizado e sem prestígio social, o que pode justificar o aumento do quantitativo de mulheres negras na ocupação desses postos.

Gráfico 13 – Evolução de servidoras/es ocupantes de Funções Comissionadas de Coordenação de Curso, por sexo e raça (2008-2021)



Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2023).

Com relação às funções de chefia desempenhadas, de acordo com a Tabela 18, as mulheres foram maioria somente em seis do total de 38 funções²⁶, a saber: chefe de Seção – Expediente, chefe de Unidade, oficial de Gabinete, oficial de Órgãos Colegiados, secretária do

²⁶Para as análises, algumas funções foram agrupadas: assessor (assessor e assessor especial), coordenador de Curso (coordenador de Curso GR, PG e PG - RM) e diretor (diretor, diretor CAP – Coluni, diretor-executivo e chefe da CEPET).

reitor e secretário do vice-reitor, o que equivale a 15,8% das funções. Os homens foram maioria na ocupação de 76,3% (n = 29) dos postos de chefia e em 7,9% (n = 3) dos postos homens e mulheres apresentaram o mesmo percentual. Vale destacar que em sete cargos não houve nenhuma mulher (auditor-chefe, gerente, motorista de Gabinete, ouvidor, prefeito, secretário adjunto e secretário-geral) e somente duas funções não foram desempenhadas por nenhum homem (oficial de Órgãos Colegiados e secretária do reitor), o que indica o caráter sexualizado desses postos, sobretudo a função de secretariado, ou seja, permanece o estereótipo de gênero historicamente construído que vincula essa ocupação ao sexo feminino. Quanto ao perfil racial e de gênero, considerando somente os servidores autodeclarados e desconsiderando as funções ocupadas exclusivamente por mulheres e homens sem informação racial (n = 6, 15,8%), 53,1% (n = 17) desses cargos foram ocupados majoritariamente por homens brancos, 18,8% (n = 6) por mulheres brancas e 6,3% (n = 2), em sua maioria, por homens negros, com mulheres negras apresentando maior percentual de ocupação em somente um posto, o que equivale a 3,1% do total de funções.

Tabela 18 – Perfil racial e de gênero de servidores ocupantes de cargos de chefia na UFV, por função desempenhada (1964-2021)

Funções desempenhadas	Mulher			Homem		
	Branca	Negra	Não informado	Branco	Negro	Não informado
Assessor	13 (10,6%)	1 (0,8%)	18 (14,6%)	23 (18,7%)	10 (8,1%)	58 (47,2%)
Assistente-Técnico	12 (15,2%)	6 (7,6%)	17 (21,5%)	15 (19,0%)	6 (7,6%)	23 (29,1%)
Auditor-Chefe	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (14,3%)	0 (0,0%)	6 (85,7%)
Auxiliar de Gabinete	3 (7,3%)	1 (2,4%)	6 (14,6%)	3 (7,3%)	2 (4,9%)	26 (63,4%)
Chefe de Departamento	36 (9,9%)	9 (2,5%)	50 (13,8%)	67 (18,5%)	24 (6,6%)	177 (48,8%)
Chefe de Divisão	23 (15,1%)	5 (3,3%)	22 (14,5%)	32 (21,1%)	8 (5,3%)	62 (40,8%)
Chefe de Gabinete	1 (6,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (6,7%)	13 (86,7%)
Chefe de Seção	24 (8,1%)	17 (5,8%)	43 (14,6%)	37 (12,5%)	30 (10,2%)	144 (48,8%)
Chefe de Seção – Expediente	77 (20,6%)	36 (9,6%)	171 (45,7%)	28 (7,5%)	23 (6,1%)	39 (10,4%)
Chefe de Serviço	48 (15,1%)	17 (5,3%)	42 (13,2%)	54 (17,0%)	29 (9,1%)	128 (40,3%)
Chefe de Setor	2 (1,6%)	2 (1,6%)	17 (13,4%)	18 (14,2%)	13 (10,2%)	75 (59,1%)
Chefe de Unidade	3 (21,4%)	1 (7,1%)	7 (50,0%)	0 (0,0%)	2 (14,3%)	1 (7,1%)
Contador-Geral	1 (25,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	3 (75,0%)	0 (0,0%)
Coordenador	8 (20,5%)	1 (2,6%)	6 (15,4%)	8 (20,5%)	2 (5,1%)	14 (35,9%)
Coordenador de Curso	81 (17,6%)	14 (3,0%)	67 (14,6%)	114 (24,8%)	34 (7,4%)	150 (32,6%)
Diretor	15 (11,5%)	3 (2,3%)	16 (12,3%)	23 (17,7%)	10 (7,7%)	63 (48,5%)
Diretor-Assistente	0 (0,0%)	1 (2,9%)	3 (8,8%)	6 (17,6%)	2 (5,9%)	22 (64,7%)
Diretor de Centro	2 (5,6%)	0 (0,0%)	3 (8,3%)	9 (25,0%)	2 (5,6%)	20 (55,6%)
Encarregado	0 (0,0%)	1 (0,8%)	0 (0,0%)	6 (4,8%)	13 (10,4%)	105 (84,0%)
Gerente	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (66,7%)	0 (0,0%)	1 (33,3%)

Motorista de Gabinete	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (14,3%)</u>	0 (0,0%)	6 (85,7%)
Oficial de Gabinete	<u>11 (22,4%)</u>	1 (2,0%)	18 (36,7%)	<u>2 (4,1%)</u>	1 (2,0%)	16 (32,7%)
Of. de Órgãos Colegiados	0 (0,0%)	<u>1 (50,0%)</u>	1 (50,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Ouvidor	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (25,0%)</u>	0 (0,0%)	3 (75,0%)
Prefeito	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (100,0%)
Presidente de Conselho	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (5,3%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	18 (94,7%)
Pró-Reitor	4 (6,9%)	1 (1,7%)	2 (3,4%)	<u>11 (19,0%)</u>	<u>6 (10,3%)</u>	34 (58,6%)
Procurador Jurídico	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)
Reitor	0 (0,0%)	<u>1 (11,1%)</u>	0 (0,0%)	<u>1 (11,1%)</u>	0 (0,0%)	7 (77,8%)
Secretária do Reitor	<u>3 (42,9%)</u>	<u>2 (28,6%)</u>	2 (28,6%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Secretário Adjunto	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (100,0%)
Secr. de Órgãos Colegiados	<u>1 (8,3%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (8,3%)</u>	0 (0,0%)	10 (83,3%)
Secretário do Vice-Reitor	<u>2 (66,7%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (33,3%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)
Secretário Geral	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	5 (100,0%)
Subchefe de Gabinete	0 (0,0%)	<u>1 (10,0%)</u>	0 (0,0%)	<u>2 (20,0%)</u>	<u>1 (10,0%)</u>	6 (60,0%)
Supervisor	<u>2 (50,0%)</u>	0 (0,0%)	0 (0,0%)	<u>1 (25,0%)</u>	0 (0,0%)	1 (25,0%)
Vice-Diretor de Centro	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (50,0%)
Vice-Reitor	0 (0,0%)	<u>1 (11,1%)</u>	1 (11,1%)	<u>1 (11,1%)</u>	<u>1 (11,1%)</u>	5 (55,6%)

Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Assim, de modo geral, os homens negros ficaram com percentual de ocupação abaixo do apresentado pelas mulheres brancas. Além disso, em 18,8% (n = 6) dos cargos de chefia houve o mesmo percentual de ocupação entre um ou outro grupo racial, os quais apresentaram o maior quantitativo de ocupação: auxiliar de Gabinete, coordenador e secretário de Órgãos Colegiados (mesmo quantitativo de mulheres brancas e homens brancos), chefe de Gabinete (porcentagens iguais de mulher branca e homem negro), reitor (quantidade de mulher negra igual à de homem branco) e vice-reitor (mesmo percentual de mulher negra, homem branco e homem negro). Nessas análises não foram considerados os ocupantes de seis cargos (prefeito, presidente de conselho, procurador jurídico, secretário adjunto, secretário-geral e vice-diretor de Centro), cujos ocupantes não tinham a informação racial em seus cadastros.

Considerando somente as/os servidoras/es com informação racial, as mulheres brancas foram maioria nas funções de chefe de Seção – Expediente, chefe de Unidade, oficial de Gabinete, secretário do vice-reitor e supervisor, e nos dois últimos cargos não houve nenhuma mulher negra. As mulheres negras apresentaram maior percentual somente no posto de oficial de Órgãos Colegiados. Salienta-se que alguns cargos foram ocupados, prioritariamente, por mulheres brancas e, ou, negras: secretária do reitor e oficial de Órgãos Colegiados. Além disso, em 38,5% dos cargos, independentemente se ocupados em sua maioria por homens brancos, mulheres brancas e homens negros, as mulheres negras constituíram os menores percentuais de ocupação. Nesse sentido, como destaca Biroli (2016), as interseções de gênero e raça são

comprovadas, tanto pelo acesso desigual de algumas mulheres a cargos com status social quanto pelo alto percentual de determinado grupo de mulheres em profissões precarizadas.

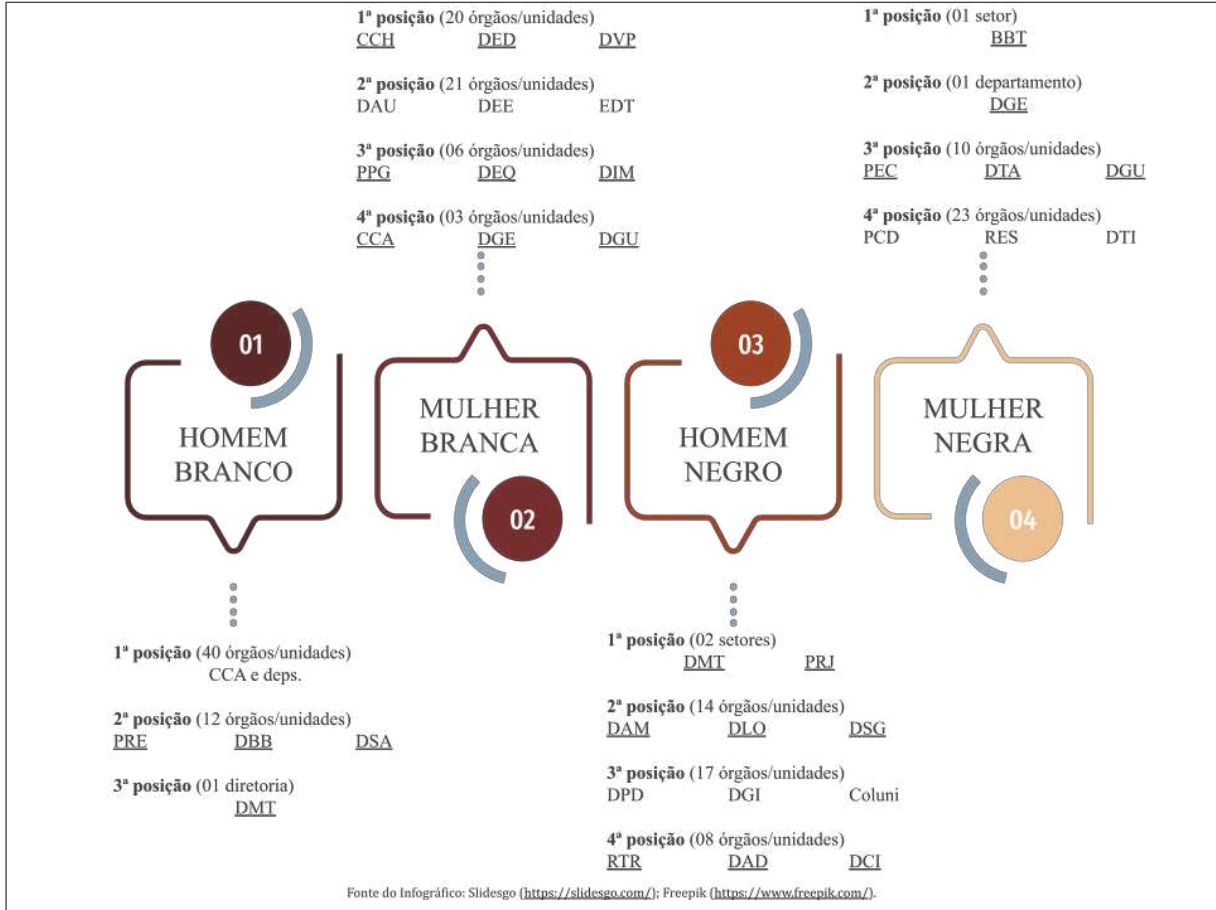
Cabe ressaltar que, em alguns dos cargos ocupados majoritariamente por homens brancos, não houve nenhum homem negro: auditor-chefe, gerente, motorista de Gabinete e ouvidor. No entanto, nas funções de chefe de Seção, chefe de Setor, diretor-assistente, pró-reitor, subchefe de Gabinete, vice-reitor, contador geral e encarregado, o percentual de homens negros superou o de mulheres brancas, e, nos dois últimos, eles corresponderam ao maior quantitativo entre os quatro grupos raciais, 75,0% e 10,4%, respectivamente. Já nos postos de chefe de Seção – Expediente, oficial de Órgãos Colegiados, reitor e secretária do reitor, o quantitativo de homens negros foi inferior ao de mulheres negras; e, nos cargos de encarregado, chefe de Gabinete, chefe de Unidade e contador-geral, foi superior ao de homens brancos, não havendo nos três últimos nenhum autodeclarado branco.

De modo geral, nos postos de chefia está bem caracterizada a raça como fator mais importante em 36,8% (n = 14) do total de cargos, ou seja, homens brancos e, ou, mulheres brancas atuaram em maior proporção nas funções de assessor, assistente-técnico, auxiliar de Gabinete, chefe de Departamento, chefe de Divisão, chefe de Seção – Expediente, chefe de Serviço, coordenador, coordenador de Curso, diretor, oficial de Gabinete, secretário de Órgãos Colegiados, secretário do vice-reitor e supervisor. No entanto, o gênero teve maior determinação no perfil de ocupação de 15,8% (n = 6) das funções, o que significa que ora homens negros, ou, brancos, ora mulheres negras ou brancas apresentaram os maiores percentuais nas atribuições de chefe de Seção, chefe de Setor, diretor-assistente, encarregado, pró-reitor e secretária do reitor. Vale apontar que os demais cargos (47,3%, n = 18) apresentaram distribuição heterogênea em termos de gênero e raça ou de ocupantes sem informação racial. Além disso, 31,6% das funções expressaram a configuração habitual de gênero em cada grupo racial, ou seja, predomínio de homens brancos em relação às mulheres brancas e de homens negros, em comparação com as mulheres negras; 21,1% apresentaram esse delineamento apenas no agrupamento de brancos; 13,2% somente no conjunto de negros; e 34,2% tiveram padrões de gênero diferenciados em cada conjunto racial, seja pela ausência de dados raciais ou pelo fato de mulheres apresentarem quantitativo igual ou superior ao dos homens.

Resumidamente, a Figura 3 ilustra os resultados discutidos ao longo deste tópico em relação ao perfil racial e de gênero dos ocupantes de postos de chefia, por Centro, Departamento, órgão superior ou unidade administrativa de desempenho da função. Via de

regra e desconsiderando as subnotificações e as unidades administrativas em que houve empates entre dois ou mais grupos raciais²⁷, observou-se que os homens brancos apresentaram maior percentual de ocupação em cargos de chefia de 40 órgãos/unidades administrativas, a exemplo do CCA e dos Departamentos a ele vinculados. Ao passo que as mulheres brancas tiveram o maior quantitativo de postos de chefia em 20 órgãos/unidades administrativas, como no caso do CCA e dos Departamentos a ele vinculados. Ao passo que as mulheres brancas tiveram o maior quantitativo de postos de chefia em 20 órgãos/unidades administrativas, como no caso do CCH, DED e DVP; também apresentaram o segundo maior percentual em 21 repartições, a exemplo do DAU, DEE e da EDT; além de terem ficado com a terceira maior porcentagem em seis setores (PAD, PPG, DAA, DEQ, DAM e DIM) e o menor quantitativo em outros três órgãos/unidades (CCA, DGE e DGU).

Figura 3 – Síntese do perfil racial e de gênero em cargos de chefia dos órgãos e unidades administrativas da UFV, Campus Viçosa (1964-2021)



Fonte: Registro de dados da PGP e Censo Étnico-Racial da UFV. Elaboração da autora (2024).

Ainda de acordo com a Figura 3, de modo geral os homens negros permaneceram na terceira posição de ocupação, com exceção de dois setores (DMT e PRJ) em que apresentaram

²⁷ Ressalta-se que algumas unidades administrativas não foram consideradas em um ou mais posicionamentos em que houve empate entre os diferentes grupos raciais. Assim, se o resultado igual ocorreu na 1ª posição, o setor foi retirado da análise; se foi no 2º posicionamento, foi considerado somente o grupo que apresentou o maior percentual; se ocorreu na 3ª posição, foram utilizados os dados do 1º e 2º lugares.

as maiores porcentagem de preenchimento de postos de chefia; em 14 órgãos/unidades administrativas nos quais tiveram o segundo maior quantitativo, a exemplo do DAM, DLO e DSG; e em oito órgãos/unidades (PEC, RTR, DEA, DTA, DAD, DCS, DHI e DCI), em que apresentaram o menor percentual de ocupação. Em contrapartida, as mulheres negras permaneceram sub-representadas na ocupação de cargos de poder e tomada de decisão da UFV, apresentando os menores percentuais de ocupação na maioria dos órgãos ou setores, exceto na BBT em que apresentaram o maior percentual de ocupação; no DGE, onde houve o segundo maior quantitativo; e em outros dez órgãos/unidades administrativas, que apresentaram o terceiro maior percentual de ocupação, a exemplo da PEC, DTA e DGU.

Percebe-se, assim, que mulheres brancas e negras foram maioria em órgãos que desenvolvem atividades vinculadas ao trabalho reprodutivo e de cuidado ou voltadas para a educação (DAL, DSA, DVP, Coluni). Ao passo que homens brancos e negros predominaram em chefias vinculadas a órgãos que desenvolvem atividades que exigem habilidades matemáticas (CCE), força física (CCA, PAD, alguns setores da PCD) ou em áreas consideradas de prestígio (PPG), já que a pesquisa tem alto valor social no mundo acadêmico. Portanto, salvo raras exceções, a ocupação dos cargos de gestão administrativa e acadêmica da Universidade Federal de Viçosa, *Campus* Viçosa, reflete a distribuição dos cargos gerenciais da iniciativa privada, em que se observa a predominância de associação masculina e branca nos cargos, com os postos ocupados, em sua maioria, por homens brancos, seguidos das mulheres brancas, dos homens negros e, por último, das mulheres negras. Isso indica que a ocupação de cargos de poder e tomada de decisão é condicionada pelas bases das desigualdades conforme especificado por Acker (2006), em especial pelas assimetrias de gênero e de raça, já que mulheres negras apresentam os menores percentuais de ocupação; e de classe, pois os níveis mais altos são os que possuem as maiores assimetrias. Além disso, em que pesem as políticas afirmativas, permanecem as desigualdades raciais no preenchimento de postos no quadro funcional e de gestão administrativa e acadêmica da UFV; em outros termos, embora no longo prazo as cotas para concursos públicos possam reduzir as assimetrias de acesso, são necessárias novas medidas para modificação da composição racial em postos institucionais de poder. Nesse sentido, como aponta Daniela Leandro Rezende (2020), a configuração assimétrica dos cargos em comissão, em especial naqueles de maior prestígio e remuneração, para além da dimensão simbólica e participativa, implica desigualdades materiais, já que esses postos apresentam maiores remunerações e retorno financeiro. Portanto, a hierarquia administrativa e acadêmica da UFV também é caracterizada por um sistema de classes segundo as gratificações percebidas em cada

grupo e níveis de postos de chefia (CD-1 a 4, FG-1 a 9 e FUC-1). Tais disparidades econômicas presentes nesses cargos são atravessadas pelo gênero e pela raça, caracterizando a segregação hierárquica na ocupação desses postos, evidenciada pela supremacia masculina e branca em postos de maior prestígio e mais bem remunerados e, conseqüentemente, se percebe a sub-representação de mulheres negras nesses espaços.

CAPÍTULO V

PAPÉIS FAMILIARES E PROFISSIONAIS: VIVÊNCIA COTIDIANA DE OCUPANTES DE CARGOS DE CHEFIA NA UFV, *CAMPUS VIÇOSA*

A distribuição de papéis em função dos contextos (privado/público) torna-se relevante para as diferenças sexuais, já que a experiência em tais papéis sugere as competências e as crenças relevantes para os comportamentos sociais. Na medida em que homens e mulheres não estão proporcionalmente representados em papéis sociais específicos, acabam por adquirir diferentes competências e crenças que, por sua vez, afetam o seu comportamento social.

(Conceição Nogueira; Luísa Saavedra, 2007, p. 11)

Os dados apresentados no capítulo anterior atestam a existência de hierarquia de gênero e raça na ocupação de funções de confiança na Universidade Federal de Viçosa, *Campus Viçosa*. Por conseguinte, as assimetrias intra e intergênero observadas no mercado de trabalho e, em especial, em postos de poder foram resultados da cultura patriarcal que regia, muitas vezes ainda rege, as estruturas familiares e as demais relações sociais.

No que tange à estrutura patriarcal, Flávia Biroli (2014b) indica que o surgimento da família nuclear, no século XIX, baseou-se na centralidade da família respaldada pela divisão sexual do trabalho, em que o homem assume o papel de provedor (responsável pela esfera produtiva) e a mulher o de cuidadora (encarregada do âmbito reprodutivo).

No entanto, embora na atualidade ocorra a emergência de novos arranjos familiares, Elisabeth Kurtz Marques *et al.* (2011) apontam que persiste a responsabilização da mulher pelos afazeres domésticos e cuidado dos familiares, acarretando sobreposição de papéis entre trabalho remunerado e não remunerado e perpetuando a correlação entre tipologia de estrutura familiar feminina e a atividade remunerada desenvolvida pela mulher, ou seja, é o chamado modelo de conciliação, descrito por Hirata e Kergoat (2007).

Sublinha-se, ainda, que a manutenção dos estereótipos culturais de gênero e dos papéis sociais normalizados naturaliza a destinação da esfera pública/produtiva ao homem e a responsabilização feminina pelo trabalho doméstico e de cuidado, o que influencia na inserção das mulheres no mercado de trabalho (Biroli, 2018; Okin, 2008). Nesse sentido, também é importante considerar o impacto da divisão das tarefas domésticas e de cuidado na ocupação e permanência em cargos de prestígio e poder. Assim sendo, considera-se que a permanência de valores e crenças sexistas e patriarcais no âmbito familiar engendram padrões tradicionais e estereotipados a respeito dos papéis parentais pertinentes a mulheres e homens, o que tem impacto na inserção e vivência profissional.

Nesse sentido, salienta-se que a conciliação entre papéis familiares e profissionais desponta como desafio significativo para os ocupantes de cargos de chefia, uma vez que os indivíduos devem equilibrar as exigências do ambiente laboral com as atribuições no âmbito familiar, enfrentando desafios e conflitos nesse processo. Em geral, essa sobrecarga de trabalho recai sobre as mulheres tidas social e historicamente como as únicas e, ou, as principais responsáveis pelos afazeres domésticos e pelo trabalho de cuidado não remunerado.

Tem-se, assim, a dupla face da desigualdade na ocupação de lugares de poder no mercado de trabalho: de um lado, as relações assimétricas de gênero e de raça e, de outro, a distribuição desigual das tarefas domésticas e de cuidado na esfera familiar. Diante disso, buscou-se levantar, por meio da aplicação de um questionário on-line, as características socioeconômicas e familiares de servidores e servidoras ocupantes de postos de comando na Instituição, bem como o perfil acadêmico e profissional e a distribuição do trabalho doméstico e de cuidado no âmbito privado.

5.1. Perfil socioeconômico e familiar da população pesquisada

A amostra foi composta por 298 servidores públicos, sendo a maioria mulheres (n = 164, 55%), com idade inferior a 60 anos (n = 269, 90,3%), raça/cor branca (n = 212, 71,1%), casadas (n = 190, 63,7%), com filhos (n = 221, 74,2%), com arranjo familiar do tipo nuclear com filhos (n = 177, 59,4%) e com renda pessoal superior a seis salários mínimos (n = 167, 56%). Quase metade da amostra possuía renda familiar superior ou igual a R\$11.262,00 (n = 141, 47,3%). Ademais, a maioria apresentava algum curso de pós-graduação (n = 285, 95,6%), conforme mostrado na Tabela 1.

Tabela 1 – Características sociodemográficas e econômicas de servidores públicos

Características	N (%)
Idade	
< 60 anos	269 (90,3%)
≥ 60 anos	29 (9,7%)
Gênero	
Mulher	164 (55,0%)
Homem	134 (45,0%)
Cor/raça†	
Branco	212 (71,1%)
Negro	86 (28,9%)
Estado civil	
Solteiro	38 (12,8%)

União estável/Companheiro	43 (14,4%)
Casado	190 (63,7%)
Separado/Divorciado	27 (9,1%)

Filhos

Sim	221 (74,2%)
Não	77 (25,8%)

Arranjo familiar

Família Nuclear com filhos	177 (59,4%)
Família Nuclear sem filhos	32 (10,8%)
Família Monoparental	18 (6,0%)
Família Reconstituída	23 (7,7%)
Família Homoafetiva com filhos	3 (1,0%)
Família Homoafetiva sem filhos	8 (2,7%)
Família Unipessoal	34 (11,4%)
Outro	3 (1,0%)

Renda pessoal (salários mínimos)

2	5 (1,7%)
3	42 (14,1%)
4	42 (14,1%)
5	22 (7,4%)
6	20 (6,7%)
>6	167 (56,0%)

Renda familiar

R\$1.255,00-R\$2.004,99	1 (0,4%)
R\$2.005,00-R\$8.640,99	99 (33,2%)
R\$8.641,00-R\$11.261,99	57 (19,1%)
≥ R\$11.262,00	141 (47,3%)

Nível de formação

Ensino médio	2 (0,7%)
Graduação	11 (3,7%)
Especialização	65 (21,8%)
Mestrado	70 (23,5%)
Doutorado	76 (25,5%)
Pós-doutorado	74 (24,8%)

Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

† Apenas um servidor público apresentou o autorrelato de cor/raça indígena.

Embora a distribuição do trabalho doméstico e de cuidados seja foco de discussão do tópico 5.3, vale aqui observar a interdependência entre nível educacional e relações de gênero mais igualitárias intraclasses, posto que, como apontam Luana Pinheiro *et al.* (2023), mulheres com maiores graus de escolaridade dedicam menor carga horária a afazeres domésticos, ao

passo que há maior tempo dispensado a essas atividades para os homens com maiores níveis educativos. De acordo com esses autores, a educação superior apresenta maior diferença na redução das assimetrias entre mulheres e homens com relação à distribuição do tempo para o trabalho de reprodução social, ainda que a formação em nível de ensino médio também contribua para tal atenuação, sendo esses efeitos mais significativos para o sexo feminino do que para o masculino. As análises referentes à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD contínua) do ano 2019 apontaram, ainda, a incidência da raça e da renda sobre a alocação de tempo para o trabalho doméstico não remunerado. Nessas análises, os efeitos educacionais sobre a mitigação das jornadas reprodutivas foram menos expressivos para os negros em relação aos brancos, assim como condições financeiras mais elevadas reduziram a sobrecarga de atividades domésticas dos brancos em maior proporção relativamente aos negros (Pinheiro *et al.*, 2023).

No que tange à tipologia de arranjo familiar, em que pese o caráter universal e tradicional da família nuclear, em especial aquela com filhos, tendo sido observada sua prevalência entre os/as respondentes, verificou-se a ocorrência de outras configurações familiares, uma vez que a estrutura familiar está em um contínuo processo de evolução. A esse respeito, Biroli (2014b) considera que a família é definida a partir de um conjunto de valores, normas e práticas segundo dado lugar, tempo e história. De acordo com essa autora, sobre as dinâmicas da vida doméstica incidem as normas e discursos jurídicos, as relações produtivas, os modos de controle e remuneração do trabalho, as ações e diretrizes estatais, o domínio dos afetos e da sexualidade, as expectativas sociais para homens e mulheres, as práticas cotidianas que delimitam o que é privado e o que é pessoal, entre outros fatores, constituindo o que se conhece como família. Em outras palavras, a família é uma construção social que assume diferentes configurações, a fim de atender às demandas do contexto histórico e sociocultural. Portanto, é concebida como uma instituição em constante modificação, ou seja:

As formas assumidas pelo que definimos como família são diversas em tempos e contextos distintos, são afetadas por decisões políticas e normas institucionais e expressam relações de poder. São, também, constitutivas das identidades dos indivíduos, de suas alternativas e formas de desenvolvimento e de integração em comunidades e na sociedade (Biroli, 2014c, p. 47).

Nesse mesmo seguimento, Fernanda Chiozzini Martins-Suarez e Rita de Cássia Pereira Farias (2016) destacam que as demandas da contemporaneidade contribuem para que as famílias, antes definidas somente como nucleares, adquiram novas configurações, a exemplo das famílias monoparentais (constituídas somente pela mãe ou pelo pai e seus descendentes, com esse único progenitor assumindo todas as funções parentais), unipessoais (formadas por

pessoas que residem sozinhas por optarem pela independência pessoal), reconstituídas (compostas por casal, em que um ou ambos têm filhos de relacionamentos anteriores, em geral por questões sociais e econômicas), homoafetivas (constituídas por pessoas de mesmo sexo) e amorfas (formada por indivíduos que não têm vinculação sexual, como parentes e amigos).

Salienta-se que a frequência de homens com companheira ($n = 116$, 86,6%) e com família nuclear ($n = 109$, 81,3%) foi estatisticamente maior em comparação com as mulheres ($n = 117$, 71,3%; $n = 109$, 81,3%, respectivamente). Além disso, estratificado de acordo com o gênero e a raça, a frequência de homens brancos com filhos ($n = 72$, 79,1%) foi estatisticamente maior quando comparados às mulheres negras ($n = 26$, 60,5%), como apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 – Estado civil, presença de filhos e arranjo familiar dos servidores públicos de acordo com gênero, raça/cor e classe do cargo de chefia

Característica	Estado Civil		Valor P	Filhos		Valor P	Família Nuclear		Valor P
	Com companheiro	Sem companheiro		Sim	Não		Sim	Não	
Gênero									
Mulher	117 (71,3%)	47 (28,7%)	0,002*	116 (70,7%)	48 (29,3%)	0,135	100 (61,0%)	64 (39,0%)	<0,001*
Homem	116 (86,6%)	18 (13,4%)		105 (78,4%)	29 (21,6%)		109 (81,3%)	25 (18,7%)	
Cor/raça									
Branco	165 (77,8%)	47 (22,2%)	0,814	162 (76,4%)	50 (23,6%)	0,163	144 (67,9%)	68 (32,1%)	0,191
Negro	68 (79,1%)	18 (20,9%)		59 (68,6%)	27 (31,4%)		65 (75,6%)	21 (24,4%)	
Mulher – Cor/raça									
Branca	88 (72,7%)	33 (27,3%)	0,510	90 (74,4%)	31 (25,6%)	0,085	72 (59,5%)	49 (40,5%)	0,517
Negra	29 (67,4%)	14 (32,6%)		26 (60,5%)	17 (39,5%)		28 (65,1%)	15 (34,9%)	
Homem – Cor/raça									
Branco	77 (84,6%)	14 (15,4%)	0,423	72 (79,1%)	19 (20,9%)	0,755	72 (79,1%)	19 (20,9%)	0,337
Negro	39 (90,7%)	4 (9,3%)		33 (76,7%)	10 (23,3%)		37 (86,0%)	6 (14,0%)	
Gênero – Cor/raça									
Homem Branco	77 (84,6%)	14 (15,4%)	0,176	72 (79,1%)	19 (20,9%)	0,046*	72 (79,1%)	19 (20,9%)	0,478
Mulher Branca	88 (72,7%)	33 (27,3%)		90 (74,4%)	31 (25,6%)		72 (59,5%)	49 (40,5%)	
Homem Negro	39 (90,7%)	4 (9,3%)		33 (76,7%)	10 (23,3%)		37 (86,1%)	6 (14,0%)	
Mulher Negra	29 (67,4%)	14 (32,6%)		26 (60,5%)	17 (39,5%)		28 (65,1%)	15 (34,9%)	
Classe do cargo de chefia									
CD	39 (78,0%)	11 (22,0%)	0,490	39 (78,0%)	11 (22,0%)	0,559	37 (74,0%)	13 (26,0%)	0,277
FG	155 (76,7%)	47 (23,3%)		146 (72,3%)	56 (27,7%)		136 (67,3%)	66 (32,7%)	
FUC	39 (84,8%)	7 (15,2%)		36 (78,3%)	10 (21,7%)		36 (78,3%)	10 (21,7%)	

Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

Para as análises, as categorias de algumas variáveis foram agrupadas: estado civil (com companheiro: casado e união estável; sem companheiro: solteiro e separado/divorciado); família nuclear (sim: família nuclear com filho e sem filho; não: família monoparental, reconstituída, homoafetiva, unipessoal e outras).

*Teste de Qui-quadrado de Pearson, $P < 0,05$.

Com relação ao estado civil, a maior prevalência de homens com companheira e configuração familiar nuclear se justifica, pois, pelo matrimônio, o homem se vê liberado das atividades domésticas e de cuidado, tendo em vista que a gestão familiar, em geral, fica sob a responsabilidade da esposa. A esse respeito, Schiebinger (2001) destaca o modo como indústrias, academias e universidades, enquanto instituições científicas, foram organizadas a partir de uma lógica masculina em que tal espaço seria ocupado por homens casados, cujas esposas se ocupariam do cuidado da casa e dos membros familiares.

Nesse mesmo viés, Bila Sorj (2004) aponta que o casamento garante uma condição privilegiada ao homem: além de liberá-los do trabalho doméstico, também abarca a esposa enquanto a contraparte feminina responsável pela gestão e cuidado diário dos membros da família. Segundo essa autora, as mulheres não usufruem esse mesmo privilégio, pois, ao ingressarem no mercado de trabalho, devem exercer as atividades laborais em concomitância com os afazeres domésticos. Em suma, “[...] a posição diferencial de homens e mulheres no espaço doméstico é um elemento central na determinação das chances de cada um no mercado, das carreiras, dos postos de trabalho e dos salários” (Sorj, 2004, p. 143).

Biroli (2018), por seu turno, sublinha que é por meio da relação matrimonial que se dá a distinção entre trabalho remunerado e não remunerado, uma vez que é a gratuidade das atividades domésticos e de cuidados oferecidas pelas mulheres no casamento que oportuniza aos homens a liberdade para se comprometerem com o trabalho remunerado. Assim, é no casamento que o trabalho não pago realizado pelas mulheres se qualifica como sem valor econômico, embora essa apropriação não se limite aos modelos tradicionais de conjugalidade, tendo em vista que as mulheres permanecem responsáveis por esses afazeres após a dissolução do matrimônio (Biroli, 2018).

Cabe destacar que, de acordo com o gênero, tanto a renda pessoal ($n = 90$, 67,2%) quanto a renda familiar ($n = 77$, 57,5%) foram estatisticamente maiores entre os servidores homens, quando comparados às mulheres ($n = 77$, 47%; $n = 64$, 39%, respectivamente). Segundo a raça, a renda pessoal ($n = 134$, 63,2%), a familiar ($n = 112$, 52,8%) e a escolaridade ($n = 208$, 98,1%) foram significativamente maiores em servidores brancos, em comparação com os negros ($n = 33$, 38,4%; $n = 29$, 33,7%; $n = 77$, 89,5%, respectivamente). Quando as mulheres e os homens foram estratificados de acordo com a sua raça, foi observada maior renda pessoal (mulher: $n = 66$, 54,6%; homem: $n = 68$, 74,7%), familiar (mulher: $n = 54$, 44,6%; homem: $n = 58$, 63,7%) e escolaridade (mulher: $n = 118$, 97,5%; homem: $n = 90$, 98,9%) entre os brancos, em comparação com os negros. Homens brancos apresentaram renda pessoal ($n = 68$, 74,7%),

familiar (n = 58, 63,7%) e escolaridade (n = 90, 98,9%) estatisticamente maior, comparados às mulheres negras (n = 11, 25,6%; n = 10, 23,3%; n = 38, 88,4%, respectivamente). Servidores com Função Comissionada de Coordenação de Curso tiveram maior renda pessoal (n = 44, 95,6%) e familiar (n = 36, 78,3%), comparados aos com Funções Gratificadas (n = 81, 40,1%; n = 66, 32,7%, respectivamente), conforme mostrado na Tabela 3.

Tabela 3 – Renda pessoal, familiar e escolaridade dos servidores públicos de acordo com gênero, raça/cor e classe do cargo de chefia

Característica	Renda Pessoal		Valor P	Renda Familiar		Valor P	Escolaridade		Valor P
	> R\$6.000	≤ R\$6.000		≥ R\$11.262	< R\$11.262		Pós-graduação	Ensino Médio/Graduação	
Gênero									
Mulher	77 (47,0%)	87 (53,0%)	<0,001*	64 (39,0%)	100 (61,0%)	0,002*	156 (95,1%)	8 (4,9%)	0,630
Homem	90 (67,2%)	44 (32,8%)		77 (57,5%)	57 (42,5%)		129 (96,3%)	5 (3,7%)	
Cor/raça									
Branco	134 (63,2%)	78 (36,8%)	<0,001*	112 (52,8%)	100 (47,2%)	0,003*	208 (98,1%)	4 (1,9%)	0,002†
Negro	33 (38,4%)	53 (61,6%)		29 (33,7%)	57 (66,3%)		77 (89,5%)	9 (10,5%)	
Mulher – Cor/raça									
Branca	66 (54,6%)	55 (45,4%)	0,001*	54 (44,6%)	67 (55,4%)	0,014*	118 (97,5%)	3 (2,5%)	0,030†
Negra	11 (25,6%)	32 (74,4%)		10 (23,3%)	33 (76,7%)		38 (88,4%)	5 (11,6%)	
Homem – Cor/raça									
Branco	68 (74,7%)	23 (25,3%)	0,007*	58 (63,7%)	33 (36,3%)	0,033*	90 (98,9%)	1 (1,1%)	0,037†
Negro	22 (51,2%)	21 (48,8%)		19 (44,2%)	24 (55,8%)		39 (90,7%)	4 (9,3%)	
Gênero – Cor/raça									
Homem Branco	68 (74,7%)	23 (25,3%)	<0,001*	58 (63,7%)	33 (36,3%)	<0,001*	90 (98,9%)	1 (1,1%)	0,001†
Mulher Branca	66 (54,6%)	55 (45,4%)		54 (44,6%)	67 (55,4%)		118 (97,5%)	3 (2,5%)	
Homem Negro	22 (51,2%)	21 (48,8%)		19 (44,2%)	24 (55,8%)		39 (90,7%)	4 (9,3%)	
Mulher Negra	11 (25,6%)	32 (74,4%)		10 (23,3%)	33 (76,7%)		38 (88,4%)	5 (11,6%)	
Classe do cargo de chefia									
CD	42 (84,0%)	8 (16,0%)	<0,001†	39 (78,0%)	11 (22,0%)	<0,001*	49 (98,0%)	1 (2,0%)	0,192
FG	81 (40,1%)	121 (59,9%)		66 (32,7%)	136 (67,3%)		190 (94,1%)	12 (5,9%)	
FUC	44 (95,6%)	2 (4,4%)		36 (78,3%)	10 (21,7%)		46 (100,0%)	0 (0,0%)	

Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

*Teste de Qui-quadrado de Pearson, $P < 0,05$.†Teste Exato de Fisher, $P < 0,05$.

Sublinha-se que as assimetrias de rendimento observadas entre homens e mulheres corroboram os achados de outros estudos científicos (Arrais, 2019; Gomes; Souza, 2018; Melo; Morandi, 2021a), bem como das estatísticas oficiais (DIEESE, 2023ab; IBGE, 2021; IPEA, 2023), que apontam para a maior remuneração masculina em relação à feminina. Cumpre destacar, ainda, que dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) indicam o posicionamento precarizado e com baixos rendimentos de negras e negros em relação aos brancos, com os homens negros presentes em maior proporção na construção civil e as mulheres negras nos serviços domésticos (DIEESE, 2017). Lima, Rios e França (2013) assinalam que, apesar da maior escolarização, mulheres negras recebiam menores salários em relação aos homens negros e as mulheres brancas apresentavam menores rendimentos em relação aos homens brancos. Portanto, esses autores apontam para a existência de uma assimetria de gênero, no que tange à renda, ao demonstrarem que a segregação ocupacional reduz, de modo significativo, o retorno feminino referente ao maior investimento educacional, em especial para as mulheres negras. Nesse sentido, pode-se concluir que, em relação ao serviço público, as discrepâncias salariais entre homens e mulheres e, ou, negros e brancos podem estar relacionadas aos diferentes estágios da carreira, indicando que homens e mulheres negros estariam em cargos de menores remunerações ou nos níveis iniciais do serviço público, haja vista o acesso tardio desse grupo a tais postos.

Por conseguinte, partindo da consideração de que a interseção entre gênero, raça e classe articula e estrutura as concepções que os sujeitos têm a respeito das assimetrias sociais, no tópico subsequente se buscou desvelar o perfil profissional dos ocupantes de cargos de chefia da Instituição pesquisada, bem como sua percepção a respeito da reduzida participação de mulheres e negros na hierarquia administrativa e acadêmica.

5.2. Relações de gênero e raça nos cargos de gestão administrativos e acadêmicos: a percepção de mulheres e homens que desempenharam funções de chefia na UFV

Os cargos de chefia, no âmbito das instituições de ensino federais, podem ser ocupados por servidores técnico-administrativos e, ou, servidores docentes. Considerando a hierarquia institucional dos postos de chefia, a alta administração, isto é, os Cargos de Direção (CD-1 a CD-4) são ocupados, em sua maioria, por professores. Ao passo que os técnicos administrativos se encontram concentrados nas Funções Gratificadas, tidas, para este estudo, como de média

(FG-1 a FG-3)²⁸ e baixa hierarquia (FG-4 a FG-9). Portanto, as desigualdades de classe também permeiam os espaços de decisão das instituições de ensino federais, expressas pelas diferenças de rendimentos entre técnicos administrativos e docentes: esses geralmente ocupam cargos de alta e média hierarquias (principalmente Cargos de Direção, Funções Gratificadas de Nível 1 e Funções Comissionadas de Coordenação de Curso), enquanto aqueles estão presentes em maior proporção em postos de baixa e média hierarquias (exclusivamente nas Funções Gratificadas de Níveis 2 a 9).

Assim, no que tange ao perfil profissional, conforme Tabela 4, cerca da metade dos servidores públicos investigados era docente (n = 151, 50,7%), sendo 17,5% (n = 52) associados. A maioria trabalhava em Departamentos dos diferentes Centros de Ciências (n = 189, 63,4%), dos quais 20,5% (n = 61) no Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, e 17,1% (n = 51) no Centro de Ciências Biológicas e da Saúde. Além disso, a maior parte dos respondentes tinha entre seis e dez anos de tempo de serviço na UFV (n = 99, 33,2%).

Tabela 4 – Nível de classificação da função e departamento/setor no qual trabalha†

Características	N (%)
Nível de classificação da função	
<i>Técnicos administrativos</i>	147 (49,3%)
A	1 (0,3%)
B	1 (0,3%)
C	25 (8,4%)
D	77 (25,9%)
E	43 (14,4%)
<i>Docentes</i>	151 (50,7%)
EBTT	2 (0,7%)
Visitante	1 (0,3%)
Assistente	1 (0,3%)
Adjunto	48 (16,1%)
Associado	52 (17,5%)
Titular	47 (15,8%)
Departamento/Setor	
<i>Conselhos</i>	3 (1,0%)
<i>Reitoria</i>	17 (5,7%)
<i>Pró-reitorias</i>	89 (29,9%)
PAD	14 (4,7%)
PCD	10 (3,4%)
PEC	10 (3,4%)
PGP	14 (4,7%)
PPG	5 (1,7%)
PPO	18 (6,0%)
PRE	18 (6,0%)
<i>Centros</i>	189 (63,4%)

²⁸Cabe salientar que a chefia de Departamento que corresponde à FG-1 e a coordenação de Curso referente à FUC-1 são cargos ocupados, exclusivamente, por docentes do magistério superior.

CCA	34 (11,4%)
CCB	51 (17,1%)
CCE	43 (14,4%)
CCH	61 (20,5%)

Tempo de serviço na UFV

Até cinco anos	20 (6,7%)
De seis a 10 anos	99 (33,2%)
De 11 a 20 anos	93 (31,2%)
De 21 a 30 anos	64 (21,5%)
Acima de 31 anos	22 (7,5%)

Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

† Apenas um docente apresentou o autorrelato de cor/raça indígena.

Abreviações: EBTT – Ensino Básico, Técnico, Tecnológico; PAD – Pró-Reitoria de Administração; PCD – Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários; PEC – Pró-Reitoria de Extensão e Cultura; PGP – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas; PPG – Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação; PPO – Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento; PRE – Pró-Reitoria de Ensino; CCA – Centro de Ciências Agrárias; CCB – Centro de Ciências Biológicas e da Saúde; CCE – Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas; e CCH – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes.

É importante destacar que apenas 42 dos 298 professores²⁹ que responderam ao questionário recebiam bolsa de Produtividade em Pesquisa (PQ), sendo a maioria composta por homens brancos (n = 22, 52,4%), seguidos das mulheres brancas (n = 17, 40,5%) e dos homens negros (n = 2, 4,8%), com a mulher negra em último lugar (n = 1, 2,4%). A esse respeito, Amurabi Oliveira *et al.* (2021) apontam que as assimetrias entre mulheres e homens nas dinâmicas de distribuição de bolsas de produtividade se acentuam nos níveis mais altos e nas áreas com maiores recursos, reforçando as hierarquias de gênero no campo acadêmico. Por sua parte, Giannina do Espírito-Santo *et al.* (2023) assinalam que gênero e raça se interseccionam na distribuição de bolsas PQ, posto que sua pesquisa em programas de pós-graduação stricto sensu em Educação Física revelou que esses recursos eram destinados, em sua maioria, para homens de raça/cor branca ou amarela e pertencentes à área de Ciências Biomédicas.

Com relação ao cargo de chefia, 34,2% (n = 102) ocuparam a coordenação de Curso, 21,4% (n = 63) chefia de Seção de Expediente e 20,8% (n = 62) chefia de Departamento. Apenas um servidor avaliado ocupou o cargo de reitor e um de vice-reitor. A maioria ocupou cargos de Funções Gratificadas (n = 239, 80,2%), Nível 1 (n = 158, 53%), seguidos por Função Comissionada de Coordenação de Curso (n = 81, 27,2%) e Cargos de Direção (n = 50, 16,8%), Nível 4 (n = 38, 12,8%), como apresentado na Tabela 5.

²⁹ Como salientado no capítulo metodológico, foram obtidas 301 respostas ao questionário on-line. Contudo, três participantes foram excluídos do estudo, sendo uma professora que não ocupou cargo de chefia, um docente autodeclarado indígena e um participante que não aceitou o TCLE da pesquisa.

Tabela 5 – Cargo de chefia ocupado e seu nível de classificação†

Características	N (%)
Cargos	
Coordenador de Curso	102 (34,2%)
Chefe de Seção-Expediente	63 (21,4%)
Chefe de Departamento	62 (20,8%)
Chefe de Serviço	52 (17,5%)
Chefe de Divisão	33 (11,1%)
Chefe de Seção	31 (10,4%)
Assessor Especial	26 (8,7%)
Assistente-Técnico	20 (6,7%)
Diretor	20 (6,7%)
Pró-reitor	8 (2,7%)
Chefe de Setor	6 (2,0%)
Coordenador CENTEV	5 (1,7%)
Diretor-Assistente	4 (1,3%)
(A e C)	4 (1,3%)
Chefe de Unidade	3 (1,0%)
Diretor de Centro	2 (0,7%)
Chefe de Gabinete do Reitor	1 (0,3%)
Subchefe de Gabinete do Reitor	1 (0,3%)
Contador-Geral	1 (0,3%)
Gerente	1 (0,3%)
Oficial de Órgãos Colegiados	1 (0,3%)
Secretário de Órgãos Colegiados	1 (0,3%)
Secretário do Reitor	1 (0,3%)
Vice-Reitor	1 (0,3%)
Reitor	1 (0,3%)
Nível de classificação do cargo	
CD	50 (16,8%)
1	1 (0,3%)
2	9 (3,0%)
3	10 (3,4%)
4	38 (12,8%)
FG	239 (80,2%)
1	158 (53,0%)
2	82 (27,5%)
3	25 (8,4%)
4	13 (4,3%)
5	5 (1,7%)
6	36 (12,1%)
7	50 (16,8%)
8	0 (0,0%)
9	19 (6,4%)
FUC-1	81 (27,2%)

Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

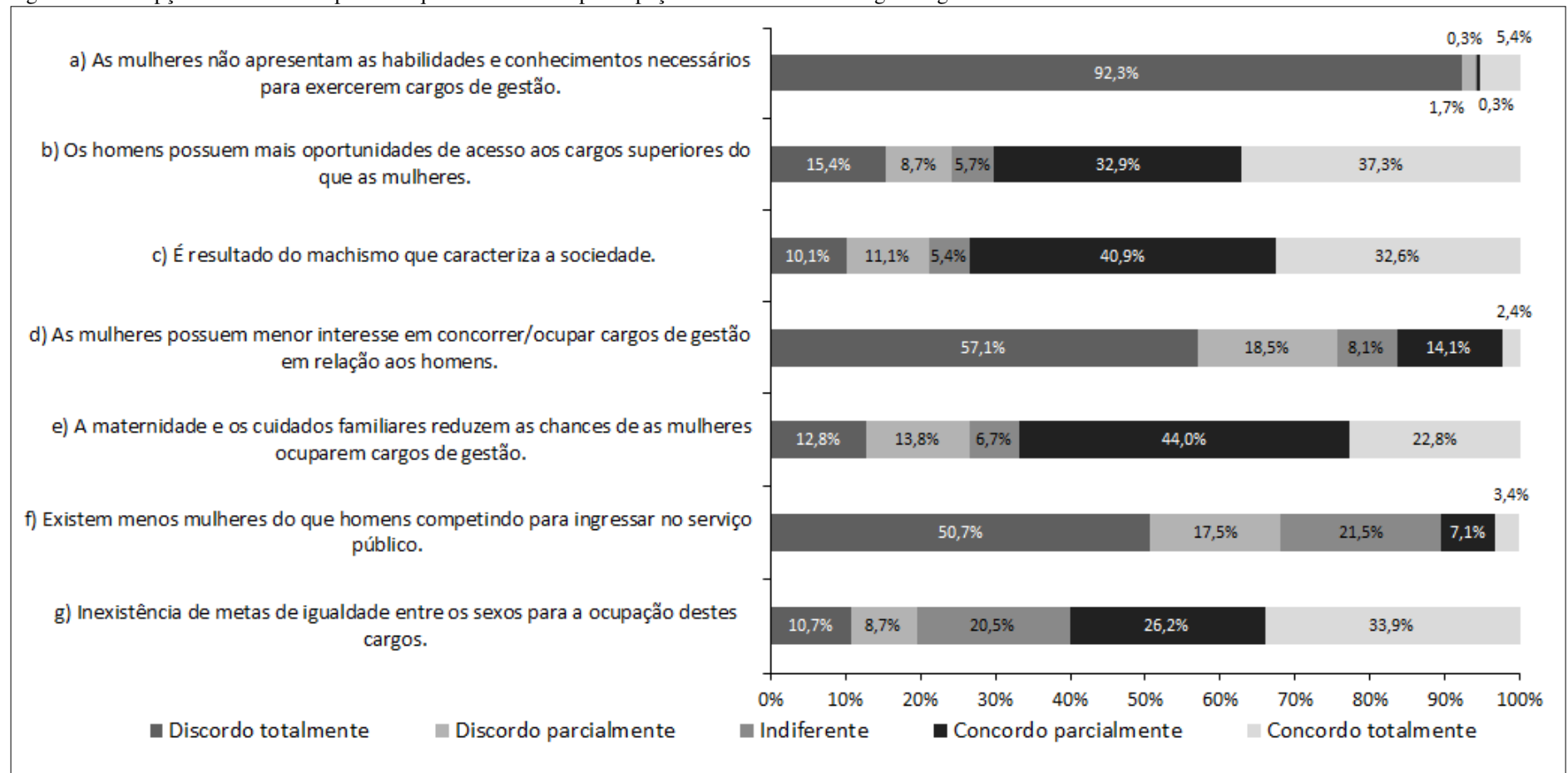
†Somente um docente se autoclassificou como de cor/raça indígena.

Abreviações: CENTEV – Centro Tecnológico de Desenvolvimento Regional de Viçosa, CD – Cargo de Direção, FG – Função Gratificada e FUC – Função Comissionada de Coordenação de Curso.

Como apresentado ao longo deste trabalho, as assimetrias sociais resultantes das relações de gênero e de raça permeiam todos os lugares sociais e, de modo particular, os espaços de decisão das instituições de ensino superior, tendo em vista que em seus primórdios esses espaços eram *loci* privilegiados do sexo masculino e de supremacia branca, o que colaborou para a predominância desse grupo social nos quadros funcionais e de poder e tomada de decisão nessas instituições. Por conseguinte, é necessário assinalar que, embora na atualidade haja maior presença feminina como servidoras técnica-administrativas e docentes nas universidades e institutos federais, negros e negras ainda buscam alcançar esse ambiente, permanecendo sua sub-representação ou ausência e a de mulheres em postos de poder e tomada de decisão dessas instituições. À vista disso, buscou-se averiguar as concepções dos respondentes a respeito das assimetrias de gênero e, ou, raça em cargos de gestão administrativos e acadêmicos.

Assim, ao avaliar a percepção dos servidores públicos quanto à reduzida participação das mulheres em cargos de gestão administrativos e acadêmicos, 37,3% concordaram totalmente que “os homens possuem mais oportunidades de acesso aos cargos superiores do que as mulheres”, enquanto 33,9% disseram que é pela “inexistência de metas de igualdade entre os sexos para a ocupação desses cargos”. Os servidores concordaram, parcialmente, que “a maternidade e os cuidados familiares reduzem as chances de as mulheres ocuparem cargos de gestão” (44%) e que “é resultado do machismo que caracteriza a sociedade” (40,9%). A maioria dos servidores discordou totalmente que “as mulheres não apresentam as habilidades e conhecimentos necessários para exercerem cargos de gestão” (92,3%), que “as mulheres possuem menor interesse em concorrer/ocupar cargos de gestão em relação aos homens” (57,1%) e que “existem menos mulheres do que homens competindo para ingressar no serviço público” (50,7%), conforme ilustrado na Figura 1.

Figura 1 – Percepção dos servidores públicos quanto à reduzida participação das mulheres em cargos de gestão administrativos e acadêmicos



Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

Ao comparar entre os gêneros a percepção quanto à reduzida participação das mulheres em cargos de gestão administrativos e acadêmicos, a frequência de mulheres que concordaram totalmente com as afirmativas “os homens possuem mais oportunidades de acesso aos cargos superiores do que as mulheres”, “é resultado do machismo que caracteriza a sociedade” e “inexistência de metas de igualdade entre os sexos para a ocupação desses cargos” foi estatisticamente maior (45,7%, 40,2% e 38,4%, respectivamente) do que os homens (26,9%, 23,1% e 28,4%, respectivamente). A frequência da resposta “discordo totalmente” para a afirmativa “as mulheres possuem menor interesse em concorrer/ocupar cargos de gestão em relação aos homens” foi significativamente maior entre as mulheres (58,5%), comparadas aos homens (55,2%), conforme ilustrado na Tabela 6.

Tabela 6 – Percepção dos servidores públicos quanto à reduzida participação das mulheres em cargos de gestão administrativos e acadêmicos, de acordo com o gênero

Percepção	Gênero		Valor P
	Mulher	Homem	
“As mulheres não apresentam as habilidades e conhecimentos necessários para exercerem cargos de gestão”			
Concordo totalmente	7 (4,3%)	9 (6,7%)	0,387
Concordo parcialmente	0 (0,0%)	1 (0,8%)	
Indiferente	1 (0,6%)	0 (0,0%)	
Discordo parcialmente	4 (2,4%)	1 (0,8%)	
Discordo totalmente	152 (92,7%)	123 (91,7%)	
“Os homens possuem mais oportunidades de acesso aos cargos superiores do que as mulheres”			
Concordo totalmente	65 (45,7%)	36 (26,9%)	<0,001*
Concordo parcialmente	57 (34,8%)	41 (30,6%)	
Indiferente	6 (3,7%)	11 (8,2%)	
Discordo parcialmente	12 (7,3%)	14 (10,4%)	
Discordo totalmente	14 (8,5%)	32 (23,9%)	
“É resultado do machismo que caracteriza a sociedade”			
Concordo totalmente	66 (40,2%)	31 (23,1%)	0,001*
Concordo parcialmente	68 (41,5%)	54 (40,3%)	
Indiferente	6 (3,7%)	10 (7,5%)	
Discordo parcialmente	16 (9,7%)	17 (12,7%)	
Discordo totalmente	8 (4,9%)	22 (16,4%)	
“As mulheres possuem menor interesse em concorrer/ocupar cargos de gestão em relação aos homens”			
Concordo totalmente	2 (1,2%)	5 (3,8%)	0,006†
Concordo parcialmente	29 (17,7%)	13 (9,7%)	
Indiferente	6 (3,7%)	18 (13,4%)	
Discordo parcialmente	31 (18,9%)	24 (17,9%)	
Discordo totalmente	96 (58,5%)	74 (55,2%)	
“A maternidade e os cuidados familiares reduzem as chances de as mulheres ocuparem cargos de gestão”			
Concordo totalmente	39 (23,8%)	29 (21,6%)	0,094
Concordo parcialmente	79 (48,2%)	52 (38,8%)	
Indiferente	6 (3,7%)	14 (10,5%)	
Discordo parcialmente	19 (11,6%)	22 (16,4%)	
Discordo totalmente	21 (12,8%)	17 (12,7%)	

<i>“Existem menos mulheres do que homens competindo para ingressar no serviço público”</i>			
Concordo totalmente	7 (4,3%)	3 (2,2%)	0,804
Concordo parcialmente	12 (7,3%)	9 (6,7%)	
Indiferente	37 (22,6%)	27 (20,2%)	
Discordo parcialmente	26 (15,8%)	26 (19,4%)	
Discordo totalmente	82 (50,0%)	69 (51,5%)	
<i>“Inexistência de metas de igualdade entre os sexos para a ocupação desses cargos”</i>			
Concordo totalmente	63 (38,4%)	38 (28,4%)	<0,001*
Concordo parcialmente	52 (31,7%)	26 (19,4%)	
Indiferente	23 (14,0%)	38 (28,4%)	
Discordo parcialmente	16 (9,8%)	10 (7,4%)	
Discordo totalmente	10 (6,1%)	22 (16,4%)	

Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

*Teste de Qui-quadrado de Pearson, $P < 0,05$.

†Teste Exato de Fisher, $P < 0,05$.

De modo geral, apesar de serem observados alguns posicionamentos mais conservadores em relação ao gênero, a exemplo das percepções quanto à reduzida presença feminina em postos de chefia devido à falta de interesse das mulheres em ocupar esses cargos, prevaleceram concepções que justificam essas assimetrias como resultado dos tradicionais papéis de gênero e da divisão sexual do trabalho. Com relação ao hiato de gênero em postos de poder, cabe salientar que a redução do quantitativo de mulheres em cargos de maior hierarquia se dá por diferentes fatores, a exemplo da ausência de redes de relações necessárias para a progressão profissional, permanência de concepções arcaicas sobre conjugalidade feminina e responsabilidades familiares, assim como o fato de os cargos de direção exigirem mobilidade espacial e jornadas laborais extensas, o que dificulta a conciliação entre trabalho e vida familiar (OIT, 2009). Assim, via de regra, as mulheres podem ser questionadas sobre sua configuração familiar em processos seletivos para melhores postos profissionais e, inclusive, perderem chances de contratação e promoção quando constatada a presença de filhas/os pequenas/os devido à suposição de maior prevalência de absentismo no trabalho das profissionais que são mães em decorrência de enfermidades infantis ou imprevistos familiares (OIT, 2009). Vale apontar que, no âmbito das instituições públicas, a configuração familiar pode afetar tanto a indicação quanto o aceite em assumir determinadas posições administrativas.

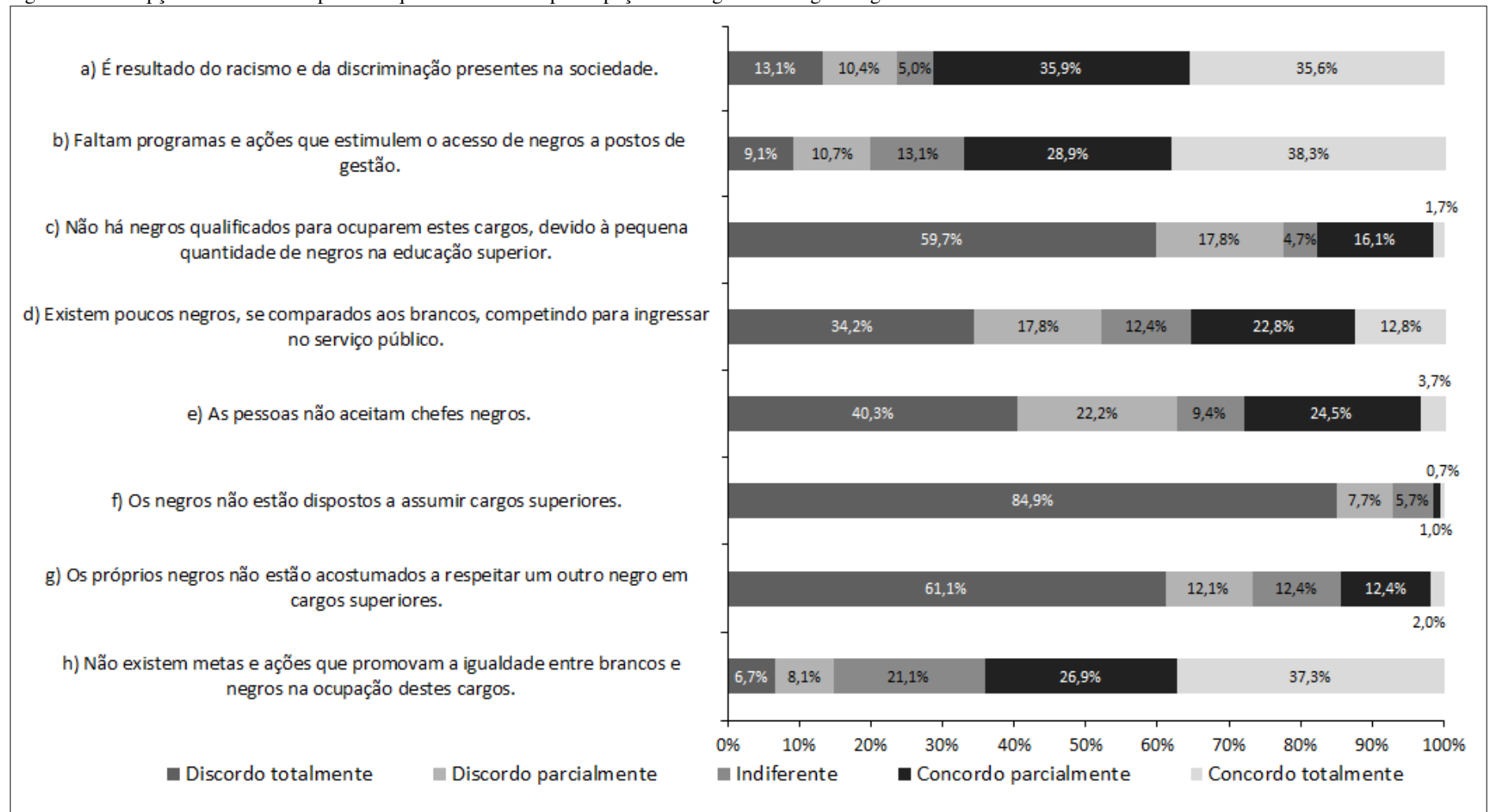
Por sua parte, Maria Salet Ferreira Novellino e Maria Luíza Guerra de Toledo (2018) apontam que a reduzida participação feminina no espaço político pode ser analisada pelo ponto de vista da oferta e da demanda: no âmbito da oferta, refere-se à quantidade de capital disponível, bem como o quanto as mulheres desejam atuar na esfera política; ao passo que a demanda diz respeito às suas probabilidades de serem escolhidas para participar desse espaço. De acordo com essas autoras, o *habitus* molda as escolhas das mulheres, as quais incidem sobre as carreiras escolhidas por elas (que as autoras consideram seu capital) e sobre sua pretensão

em atuar na área política. Além disso, considerando que os recrutamentos são realizados pelos homens, condicionados pelo *habitus*, estes tenderiam a selecionar outros homens, contribuindo para que o campo político permaneça predominantemente masculino, tanto em quantidade quanto na qualidade dos postos aspirados e ocupados (Novellino; Toledo, 2018).

Nessa mesma linha, Rezende (2020) salienta que os espaços de poder e tomada de decisão permanecem caracterizados pela supremacia masculina devido à divisão sexual do trabalho, que restringe o ingresso das mulheres a essas esferas. Suas análises relacionadas aos postos de chefia no serviço público, privado e na esfera política, bem como dos regimes judiciário, executivo e legislativo, revelaram a concentração de mulheres em cargos de poder associados aos tradicionais papéis sociais femininos, a exemplo da área de cuidados (Rezende, 2020). De acordo com essa autora, é necessário que seja realizada uma avaliação dos processos de seleção para os postos decisórios, a fim de verificar os fatores que impedem o acesso das mulheres a essas profissões, restrições essas que envolvem a prevalência de padrões masculinos de lideranças, discriminações e preconceitos, além da presença de uma cultura organizacional com viés de gênero, entre outros fatores que configuram diferentes obstáculos à ascensão profissional feminina, especialmente para as mulheres negras, cuja vivência do gênero também é atravessada pelo viés racial.

Quanto à percepção dos servidores públicos em relação à reduzida participação dos negros em cargos de gestão administrativos e acadêmicos, 38,3% concordaram totalmente que “faltam programas e ações que estimulem o acesso de negros a postos de gestão”, 37,3% que “não existem metas e ações que promovam a igualdade entre brancos e negros na ocupação desses cargos” e 35,9% concordaram parcialmente que isso “é resultado do racismo e da discriminação presentes na sociedade”. Com relação às outras afirmativas, 84,9% discordaram totalmente que “os negros não estão dispostos a assumir cargos superiores”, 61,1% que “os próprios negros não estão acostumados a respeitar outro negro em cargos superiores”, 59,7% que “não há negros qualificados para ocuparem esses cargos, devido à pequena quantidade de negros na educação superior”, 40,3% que “as pessoas não aceitam chefes negros” e 34,2% que “existem poucos negros, se comparados aos brancos, competindo para ingressar no serviço público” (Figura 2).

Figura 2 – Percepção dos servidores públicos quanto à reduzida participação dos negros em cargos de gestão administrativos e acadêmicos



Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

Acerca da percepção dos servidores públicos quanto à reduzida participação de negros em cargos de gestão administrativos e acadêmicos, segundo a raça/cor, a frequência da resposta “discordo totalmente” foi estatisticamente maior entre os servidores brancos para “os negros não estão dispostos a assumir cargos superiores” (86,3%), “os próprios negros não estão acostumados a respeitar outro negro em cargos superiores” (64,6%) e “as pessoas não aceitam chefes negros” (44,3%), comparados aos negros (81,4%, 52,3% e 30,2%, respectivamente). Para as demais afirmativas, não foram observadas diferenças significantes (Tabela 7).

Tabela 7 – Percepção dos servidores públicos quanto à reduzida participação dos negros em cargos de gestão administrativos e acadêmicos, de acordo com a raça/cor

Percepção	Raça/Cor		Valor P
	Branca	Negra	
“É resultado do racismo e da discriminação presentes na sociedade”			
Concordo totalmente	75 (35,4%)	31 (36,1%)	0,779
Concordo parcialmente	75 (35,4%)	32 (37,2%)	
Indiferente	9 (4,2%)	6 (7,0%)	
Discordo parcialmente	24 (11,3%)	7 (8,1%)	
Discordo totalmente	29 (13,7%)	10 (11,6%)	
“Faltam programas e ações que estimulem o acesso de negros a postos de gestão”			
Concordo totalmente	81 (38,2%)	33 (38,4%)	0,645
Concordo parcialmente	61 (28,8%)	25 (29,1%)	
Indiferente	31 (14,6%)	8 (9,3%)	
Discordo parcialmente	20 (9,4%)	12 (13,9%)	
Discordo totalmente	19 (9,0%)	8 (9,3%)	
“Não há negros qualificados para ocuparem esses cargos, devido à pequena quantidade de negros na educação superior”			
Concordo totalmente	5 (2,4%)	0 (0,0%)	0,679
Concordo parcialmente	34 (16,0%)	14 (16,3%)	
Indiferente	9 (4,2%)	5 (5,8%)	
Discordo parcialmente	36 (17,0%)	17 (19,8%)	
Discordo totalmente	128 (60,4%)	50 (58,1%)	
“Existem poucos negros, se comparados aos brancos, competindo para ingressar no serviço público”			
Concordo totalmente	27 (12,7%)	11 (12,8%)	0,580
Concordo parcialmente	45 (21,3%)	23 (26,7%)	
Indiferente	30 (14,1%)	7 (8,1%)	
Discordo parcialmente	39 (18,4%)	14 (16,3%)	
Discordo totalmente	71 (33,5%)	31 (36,1%)	
“As pessoas não aceitam chefes negros”			
Concordo totalmente	1 (0,5%)	10 (11,6%)	<0,001†
Concordo parcialmente	50 (23,6%)	23 (26,8%)	
Indiferente	18 (8,5%)	10 (11,6%)	
Discordo parcialmente	49 (23,1%)	17 (19,8%)	
Discordo totalmente	94 (44,3%)	26 (30,2%)	
“Os negros não estão dispostos a assumir cargos superiores”			
Concordo totalmente	0 (0,0%)	2 (2,3%)	0,021†
Concordo parcialmente	1 (0,5%)	2 (2,3%)	
Indiferente	9 (4,2%)	8 (9,3%)	
Discordo parcialmente	19 (9,0%)	4 (4,7%)	
Discordo totalmente	183 (86,3%)	70 (81,4%)	

<i>“Os próprios negros não estão acostumados a respeitar outro negro em cargos superiores”</i>			
Concordo totalmente	2 (0,9%)	4 (4,7%)	0,010†
Concordo parcialmente	19 (9,0%)	18 (20,9%)	
Indiferente	29 (13,7%)	8 (9,3%)	
Discordo parcialmente	25 (11,8%)	11 (12,8%)	
Discordo totalmente	137 (64,6%)	45 (52,3%)	
<i>“Não existem metas e ações que promovam a igualdade entre brancos e negros na ocupação desses cargos”</i>			
Concordo totalmente	73 (34,4%)	38 (44,2%)	0,109
Concordo parcialmente	64 (30,2%)	16 (18,6%)	
Indiferente	41 (19,4%)	22 (25,6%)	
Discordo parcialmente	20 (9,4%)	4 (4,6%)	
Discordo totalmente	14 (6,6%)	6 (7,0%)	

Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

†Teste Exato de Fisher, $P < 0,05$.

A inexistência de políticas, ações, metas e programas para estimular o acesso de mulheres e negros a cargos de gestão e, ou, para promover a equidade racial e de gênero na ocupação desses postos foi uma realidade encontrada em grande parte das corporações participantes do estudo sobre o “Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil”, realizado pelo Instituto Ethos no ano 2016. Considerando somente as organizações que responderam ao questionário parcial ou integralmente, os resultados revelaram que poucas empresas tinham medidas afirmativas com efeitos expressivos, as quais contemplavam canais para denúncia de situações de preconceito e assédios, capacitação do quadro funcional e gerencial para a igualdade e a diversidade; não utilização de campanhas publicitárias com cunho discriminatório; iniciativas para conciliar trabalho e vida pessoal e familiar; assim como implementação de código de ética, missão, valores e compromissos voltados para a diversidade e a equidade racial e de gênero (Ethos, 2016).

Acrescenta, ainda, que mais do que o mero cumprimento dos preceitos legais, a exemplo da Lei de Cotas, as empresas deveriam comprometer-se com o planejamento, implementação e monitoramento de outras ações e metas voluntárias destinadas aos grupos socialmente marginalizados, como pessoas com deficiências, negros, mulheres, entre outros (Ethos, 2016), tendo em vista que as narrativas construídas pelas organizações não consideram a pluralidade de seus clientes e consumidores e que, embora os valores, a missão e os princípios dessas empresas contemplem concepções de equidade e diversidade, seus cargos de liderança e quadro funcional revelam que isso não se aplica na prática (Bento, 2022). Além disso, há que considerar a dimensão simbólica da herança da escravidão e do racismo presente nos canais midiáticos com a contínua reprodução do perfil masculino e branco em lugares sociais privilegiados, o que contribui para a manutenção e naturalização não só desse imaginário, como também dos grupos

minorizados como ocupantes de posições desqualificadas e subalternizadas (Bento, 2022). No âmbito do serviço público federal, as assimetrias entre negros e brancos na ocupação de postos de poder é um indicativo da presença do racismo estrutural, em que as desigualdades sistêmicas (em áreas como saúde, educação e saneamento básico) entre os diferentes grupos raciais culminaram em privilégios para alguns e desvantagem para outros no acesso a cargos efetivos da esfera federal – espera-se que em médio e longo prazos as políticas afirmativas reduzam essas assimetrias. No entanto, também aponta para a atuação do racismo institucional no acesso a espaços de poder e tomada de decisão, considerando que a maioria desses cargos é de livre nomeação; logo, possui maior possibilidade de escolha de determinados perfis, ainda que inconscientemente, para ocupação de tais postos. Se for levado em conta que homens brancos são a maioria no serviço público federal e que, em geral, existe a preferência pelos pares na constituição de parcerias, é de se esperar que mulheres, em especial as negras, e homens negros estejam ausentes ou sub-representados nas instâncias de decisão.

Vale notar que o racismo institucional se caracteriza pelos mecanismos e processos organizacionais que, mesmo que não tenham o objetivo de discriminar, culminam em efeitos diferenciais e negativos para os pertencentes a determinada minoria social (Bento, 2022). Por conseguinte, para mudança desse cenário de desigualdades, é necessário que sejam tomadas ações fundamentais, a exemplo do preenchimento do quesito cor/raça nos registros cadastrais em todas as etapas dos processos de recrutamento (seleção e contratação), nas oportunidades de capacitação e treinamento, mentoria e promoção profissional, o que possibilitará identificar e superar os obstáculos inerentes a cada uma dessas etapas (Bento, 2016). No caso específico da Instituição pesquisada, apesar de ter sido realizado um Censo Étnico-Racial com vistas a completar os dados de raça nos registros funcionais e, inclusive, com disponibilização de recursos para pagamento de bolsas aos discentes que auxiliaram nessa coleta, essas informações não foram incluídas no banco de dados institucional. Essa ação é a manifestação do racismo institucional que, além de impossibilitar o diagnóstico real das desigualdades raciais ainda vigentes na Instituição, inviabiliza o monitoramento e avaliação das ações afirmativas implementadas.

De modo similar, Helio Santos (2016) destaca a necessidade de reconhecimento das dificuldades para a inserção de negras e negros em postos de trabalho qualificados como resultado da discriminação racial já evidenciada em diversos estudos, seja a ocupacional, que se expressa nos questionamentos sobre a competência desse grupo social, seja a imagética, que se manifesta por meio da idealização de dado perfil pelas empresas. Esse autor pontua, ainda,

que as políticas de equidade de raça podem contribuir para que o quadro funcional e executivo das organizações melhor se assemelhe à composição racial brasileira. Entretanto, essas ações afirmativas devem considerar o caráter interseccional das desigualdades no mercado de trabalho, posto que, como destaca Biroli (2018), conjuntamente, “as restrições impostas por gênero, raça e classe social conformam as escolhas, impõem desigualmente responsabilidades e incitam determinadas ocupações, ao mesmo tempo que bloqueiam ou dificultam o acesso a outras” (Biroli, 2018, p. 42).

Em suma, de acordo com os dados apresentados, percebe-se que os privilégios e hierarquias de gênero e raça presentes na sociedade também se manifestam nos postos de poder e tomada de decisão, atuando de modo a garantir a produção e perpetuação desses sistemas de opressão nas estruturas institucionais e, conseqüentemente, contribuindo para a marginalização de grupos socialmente vulneráveis. Salienta-se que a percepção dos entrelaces e vieses de gênero e raça não é realidade somente em relação à atuação profissional, mas também se manifesta nas concepções dos/as respondentes a respeito da vivência familiar e da organização das responsabilidades na intimidade dos lares, bem como dos impactos dessas atribuições no desempenho profissional. Dessa forma, no tópico a seguir é apresentado o ponto de vista dos gestores administrativos e acadêmicos da UFV sobre a distribuição dos afazeres domésticos e de cuidados no âmbito familiar e os efeitos dessas atividades sobre a participação feminina no mercado de trabalho e em cargos de chefia.

5.3. Entrelaces e vieses de gênero e raça na inter-relação entre vida familiar e profissional: o ponto de vista dos gestores administrativos e acadêmicos da UFV

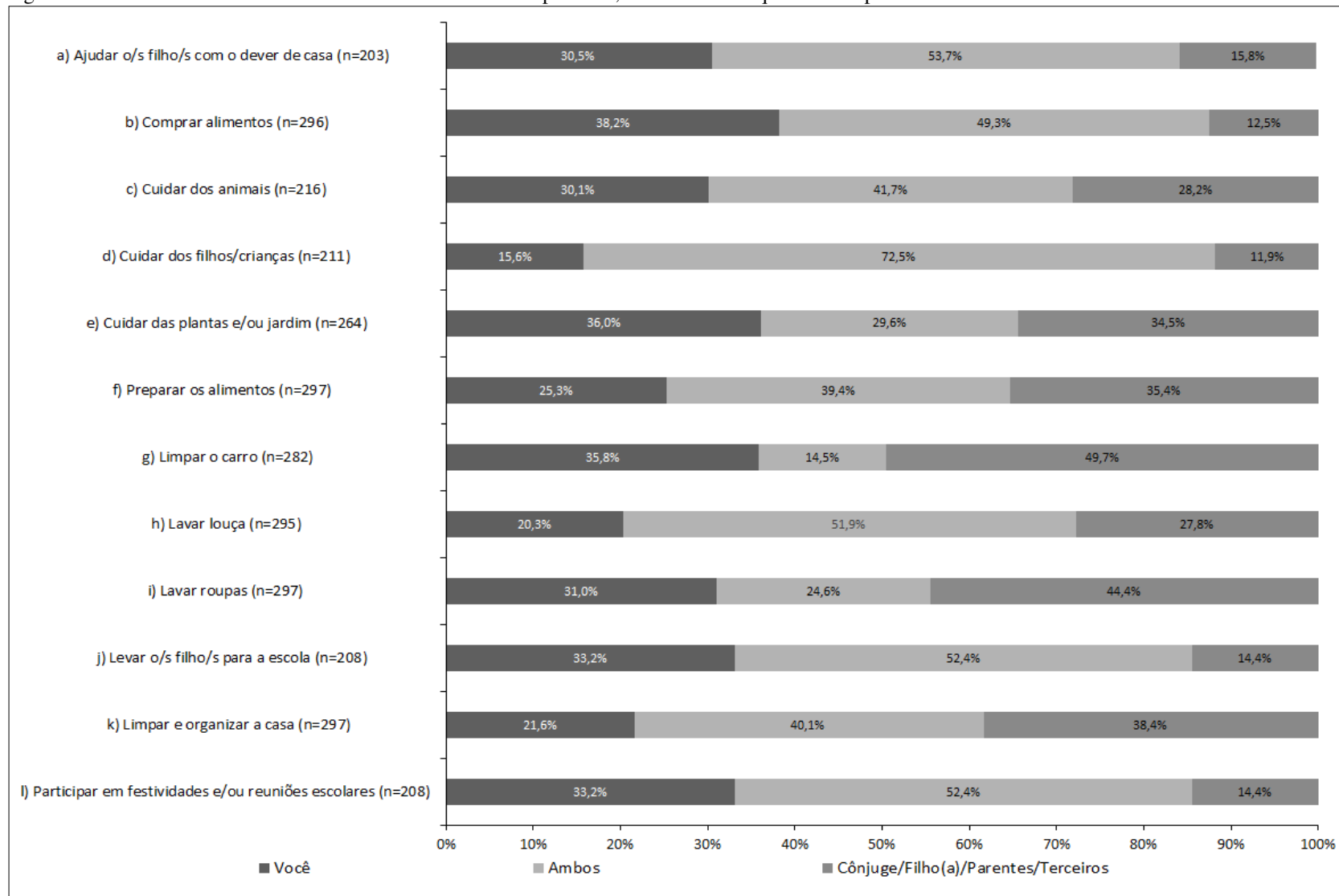
De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2009), o mercado de trabalho funciona de modo a não abarcar os indivíduos que tenham responsabilidades parentais e, sim, aqueles que contam com a colaboração de outra pessoa que atenda às demandas de cuidado de seus familiares. Conseqüentemente, observa-se que há grande conexão entre as atividades produtivas realizadas no mercado trabalhista e os afazeres reprodutivos não remunerados desempenhados no interior dos lares, cujos efeitos são negativos, principalmente, para as mulheres (OIT, 2009).

Salienta-se que o trabalho de reprodução envolve diversas atividades consideradas imprescindíveis para a preservação emocional e física dos indivíduos e, portanto, fundamentais para habilitá-los para a execução do trabalho produtivo (Pinheiro; Tokarski; Vasconcelos, 2021). Segundo essas autoras, esse trabalho de cuidado envolve uma série de afazeres

realizados todos os dias na intimidade do lar, de modo invisível e aparentemente interminável, a exemplo da organização da rotina doméstica e familiar, cocção dos alimentos, cuidados pessoais com crianças e pessoas enfermas e administração das relações e dos afetos.

Sendo assim, na análise da distribuição dos afazeres domésticos no âmbito familiar entre os/as ocupantes de postos de chefia na Instituição pesquisada, observou-se que a maior parte das atividades domésticas relacionadas aos filhos era desempenhada pelo/a servidor/a e a/o cônjuge, como cuidar dos filhos/crianças (72,5%), ajudar com o dever de casa (53,7%), levar para escola (52,4%) e participar em festividade e, ou, reuniões escolares (52,4%). Algumas atividades relacionadas ao domicílio, como lavar a louça (51,9%), comprar alimentos (49,3%), cuidar dos animais (41,7%), limpar e organizar a casa (40,1%) e preparar os alimentos (39,4%) também eram realizadas em conjunto. Atividades como limpar o carro (49,7%) e lavar a roupa (44,4%) eram, em sua maioria, desempenhadas pelo cônjuge, filho/a ou terceiros (Figura 3).

Figura 3 – Atividades relacionadas ao domicílio de servidores públicos, de acordo com quem desempenha



Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

Cabe salientar que as desigualdades entre homens e mulheres na realização dos afazeres domésticos não diz respeito apenas ao tempo disponível, posto que essa assimetria entre os sexos está mais relacionada à permanência de valores e crenças tradicionais do que à condição de emprego dos cônjuges ou à quantidade de atividades a serem realizadas (Maciel, 2008). Por conseguinte, Bernardo Jablonski (2010), em pesquisa com casais heterossexuais de classe média, observou a presença de uma rede de apoio paga (folguista, diarista ou trabalhadora doméstica) e gratuita (ajuda de familiares), no que tange aos cuidados com infantes. A maior participação masculina no cuidado dos filhos também foi evidenciada, mesmo com caráter coadjuvante, competindo a maior carga desse trabalho às mulheres, a exemplo de atividades como participação em reuniões escolares, ausência ao trabalho por motivo de doença dos dependentes, acompanhamento médico, escolar ou em festividades (Jablonski, 2010). Ainda de acordo com esse autor, os/as depoentes revelaram um caráter mais participativo dos dois sexos nos afazeres da casa, aparentemente influenciado pelos meios de comunicação e pela cultura de igualdade de gênero, ainda que a atuação dos homens se concentrasse no cuidado dos filhos, permanecendo o gerenciamento da casa e das atribuições da trabalhadora doméstica contratada sob a competência da mulher.

Nessa mesma perspectiva, Maria Elisa Rocha Couto Gomes (2022), em pesquisa com base na PNAD Contínua referente ao ano 2016, aponta para um maior compartilhamento das atividades de cuidados entre os casais heterossexuais do que dos afazeres domésticos, embora permaneça o maior envolvimento das mulheres no trabalho de cuidado pessoal de outros moradores e nas tarefas educacionais quando comparadas com seus cônjuges. Além disso, essa autora destaca que as uniões heterossexuais apresentaram maior dedicação ao trabalho de cuidados do que em relações homoafetivas, o que se justifica pela menor incidência de homoparentalidade.³⁰

Vale destacar que o trabalho de cuidado deveria ser compartilhado entre mulheres e homens e entre Estado, sociedade, mercado capitalista e famílias, ou seja, de toda sociedade, configurando a corresponsabilidade social das atividades de reprodução (Pinheiro; Tokarski; Vasconcelos, 2021). De acordo com essas autoras, apesar de o trabalho de cuidado ser fundamental para o funcionamento e reprodução social, o déficit de políticas conciliatórias entre família e trabalho demonstra a permanência de concepções culturais que ainda concebem essas atividades realizadas sem pagamento no seio familiar como atribuição exclusivamente feminina. Nessa mesma linha, ao comparar o desempenho das atividades domésticas de acordo

³⁰Modelo familiar formado por casais em união homoafetiva e que possuem filhos.

com o gênero dos servidores, as mulheres realizavam com maior frequência todas as atividades comparadas aos servidores homens, com exceção da limpeza do carro (Tabela 8).

Tabela 8 – Atividades domésticas desempenhadas, de acordo com o gênero do servidor público

Atividades	Gênero		Valor P
	Mulher	Homem	
Ajudar o/s filho/s com o dever de casa (n = 203)			
Você	49 (46,7%)	13 (13,3%)	<0,001*
Ambos	43 (40,9%)	66 (67,3%)	
Cônjuge/Outros	13 (12,4%)	19 (19,4%)	
Comprar alimentos (n = 296)			
Você	71 (43,8%)	42 (31,3%)	0,010*
Ambos	67 (41,4%)	79 (59,0%)	
Cônjuge/Outros	24 (14,8%)	13 (9,7%)	
Cuidar dos animais (n = 216)			
Você	35 (30,4%)	30 (29,7%)	0,006*
Ambos	38 (33,0%)	52 (51,5%)	
Cônjuge/Outros	42 (36,5%)	19 (18,8%)	
Cuidar dos filhos/crianças (n = 211)			
Você	30 (27,5%)	3 (2,9%)	<0,001†
Ambos	66 (60,6%)	87 (85,3%)	
Cônjuge/Outros	13 (11,9%)	12 (11,8%)	
Cuidar das plantas e, ou, jardim (n = 264)			
Você	66 (45,8%)	29 (24,2%)	<0,001*
Ambos	31 (21,5%)	47 (39,2%)	
Cônjuge/Outros	47 (32,7%)	44 (36,6%)	
Preparar os alimentos (n = 297)			
Você	58 (35,6%)	17 (12,7%)	<0,001*
Ambos	46 (28,2%)	71 (53,0%)	
Cônjuge/Outros	59 (36,2%)	46 (34,3%)	
Limpar o carro (n = 282)			
Você	25 (16,1%)	76 (59,8%)	<0,001*
Ambos	18 (11,6%)	23 (18,1%)	
Cônjuge/Outros	112 (72,3%)	28 (22,1%)	
Lavar louça (n = 295)			
Você	40 (24,8%)	20 (14,9%)	<0,001*
Ambos	64 (39,8%)	89 (66,4%)	
Cônjuge/Outros	57 (35,4%)	25 (18,7%)	
Lavar roupas (n = 297)			
Você	75 (46,0%)	17 (12,7%)	<0,001*
Ambos	33 (20,3%)	40 (29,9%)	
Cônjuge/Outros	55 (33,7%)	77 (57,4%)	
Levar o/s filho/s para a escola (n = 208)			
Você	36 (33,3%)	33 (33,0%)	0,029*
Ambos	50 (46,3%)	59 (59,0%)	
Cônjuge/Outros	22 (20,4%)	8 (8,0%)	
Limpar e organizar a casa (n = 297)			
Você	51 (31,3%)	13 (9,7%)	<0,001*
Ambos	47 (28,8%)	72 (53,7%)	
Cônjuge/Outros	65 (39,9%)	49 (36,6%)	
Participar em festividades e, ou, reuniões escolares (n = 208)			

Você	40 (37,7%)	7 (6,9%)	<0,001*
Ambos	60 (56,6%)	84 (82,3%)	
Cônjuge/Outros	6 (5,7%)	11 (11,8%)	

Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

*Teste de Qui-quadrado de Pearson, $P < 0,05$.

†Teste Exato de Fisher, $P < 0,05$.

A esse respeito, Luana Pinheiro, Carolina Tokarski e Marcia Vasconcelos (2021) salientam que existe diferença entre as atividades domésticas desempenhadas por mulheres e homens no âmbito domiciliar. De acordo com essas autoras, as mulheres realizam atividades que consomem maior quantidade de tempo que possuem caráter mais rotineiro e repetitivo e que, em geral, não podem ser adiadas, a exemplo da limpeza da casa, preparo de alimentos, cuidado dos filhos, higienização de utensílios e roupas. Ao passo que aos homens competem tarefas mais flexíveis e ocasionais, como o cuidado do jardim, a limpeza do carro, as pequenas manutenções dos domicílios, o pagamento das contas ou a realização de atividades recreativas na companhia dos filhos (Pinheiro; Tokarski; Vasconcelos, 2021).

De modo similar, os achados de Pinheiro, Tokarski e Vasconcelos (2021) corroboram os resultados de Jablonski (2010), que observou a maior responsabilização feminina pelo gerenciamento da casa e de seus moradores, compras de mercado, administração da cozinha e dos trabalhadores domésticos. Em contrapartida, embora os homens tenham relatado sua atuação em atividades como realização de pagamento e pequenos reparos, idas ao supermercado e limpeza da louça, as mulheres informaram que, na maioria das vezes, não havia participação masculina nos afazeres da casa, exceto em alguns casos pela execução de determinados consertos ou prestação de auxílio em alguma atividade específica somente quando solicitados (Jablonski, 2010). Esse autor salienta, ainda, que não há questionamento feminino sobre essa distribuição desigual do trabalho doméstico, resultado da socialização e perspectiva de gênero que, aparentemente, têm incutido nas mulheres, inclusive naquelas com alto grau de escolaridade, pertencentes à classe média e atentas aos discursos do pós-modernismo, concepções arcaicas e convencionais sobre a não necessidade de distribuição igualitária dos afazeres domésticos entre ambos os sexos.

Em entrevistas com 22 casais de dupla jornada, pertencentes à classe média, Sabrina dos Santos Vidigal Martins, Victor Cláudio Paradela Ferreira e Débora Vargas Ferreira Costa (2022) também verificaram que, na perspectiva masculina, as atividades reprodutivas (organização da casa, preparo de alimentos, cuidado de vestuário, limpeza dos banheiros e do domicílio em geral, contratação e gerenciamento de trabalhadores para executar essas atribuições) seriam de competência feminina; ao passo que a eles cabiam as tarefas menos

rotineiras, como a manutenção de eletrodoméstico e automóvel. Embora os resultados também apontem maior participação masculina em algumas atividades tidas como femininas (pesquisa e compra de alimentos e bens, arrumação de camas), essa atuação se caracterizava mais como uma ajuda do que um compartilhamento real das atribuições domésticas (Martins; Ferreira; Costa, 2022). Além disso, esses autores apontam que, mesmo quando havia maior comprometimento masculino com o cotidiano doméstico, a administração da casa permanecia como incumbência das esposas, com as mulheres manifestando a percepção de que possuíam rotina mais rígida, vinculada aos afazeres cotidianos.

Outro aspecto revelado pela pesquisa de Martins, Ferreira e Costa (2022) relaciona-se à distinção de gênero na distribuição do trabalho de cuidado, com maior envolvimento dos homens nas atividades de lazer (jogos e brincadeiras) e sociais (transporte para praças, parques e práticas esportivas), na hora do banho e de dormir, trocas de roupas, planejamento da recreação, acompanhamento em consultas médicas e em exames. Em contrapartida, esses mesmos autores destacam que as tarefas educacionais, participação em reuniões escolares, leitura, alimentação, medicação, transporte escolar, aquisição de itens necessários (material escolar, calçados e vestuários) e companhia para os filhos ficariam sob a responsabilidade das mulheres. Salienta-se que tanto as mulheres quanto os homens participantes desse estudo sinalizaram essa distribuição de gênero em relação às responsabilidades de cuidado (Martins; Ferreira; Costa, 2022).

No que tange à realização das atividades domésticas de acordo com o gênero e raça do/a entrevistado/a, em comparação com mulheres brancas e com homens negros e brancos, as mulheres negras desempenhavam com maior frequência atividades domésticas, como lavar roupas (55,8%), comprar (51,1%) e preparar alimentos (46,5%), limpar e organizar a casa (41,9%), lavar a louça (33,3%), cuidar dos animais (34,5%), levar os filhos para a escola (40,7%) e participar em festividades e, ou, reuniões escolares (51,9%). Atividades como ajudar os filhos com o dever de casa (48,1%), cuidar dos filhos (28%) e cuidar das plantas e, ou, jardim (47,2%) eram mais desempenhadas por mulheres brancas comparadas às negras e aos homens brancos e negros. A limpeza do carro foi uma atividade desempenhada com maior frequência por homens negros (62,5%), comparados aos brancos e às mulheres de ambas as raças/cor (Tabela 9).

Tabela 9 – Atividades domésticas desempenhadas, segundo o gênero e a raça do servidor público

Atividades	Gênero/Cor da pele				Valor p
	Homem branco	Mulher branca	Homem negro	Mulher negra	

Ajudar o/s filho/s com o dever de casa (n = 203)					
Você	9 (13,0%)	38 (48,1%)	4 (13,8%)	11 (42,3%)	<0,001†
Ambos	48 (69,6%)	32 (40,5%)	18 (62,1%)	11 (42,3%)	
Cônjuge/Outros	12 (17,4%)	9 (11,4%)	7 (24,1%)	4 (15,4%)	
Comprar alimentos (n = 296)					
Você	29 (31,9%)	49 (41,2%)	13 (30,2%)	22 (51,1%)	0,098
Ambos	54 (59,3%)	52 (43,7%)	25 (58,1%)	15 (34,9%)	
Cônjuge/Outros	8 (8,8%)	18 (15,1%)	5 (11,6%)	6 (14,0%)	
Cuidar dos animais (n = 216)					
Você	21 (29,6%)	25 (29,1%)	9 (30,0%)	10 (34,5%)	0,021*
Ambos	37 (52,1%)	33 (38,4%)	15 (50,0%)	5 (17,2%)	
Cônjuge/Outros	13 (18,3%)	28 (32,5%)	6 (20,0%)	14 (48,3%)	
Cuidar dos filhos/crianças (n = 211)					
Você	2 (2,8%)	23 (28,0%)	1 (3,2%)	7 (25,9%)	<0,001†
Ambos	62 (87,3%)	50 (61,0%)	25 (80,7%)	16 (59,3%)	
Cônjuge/Outros	7 (9,9%)	9 (11,0%)	5 (16,1%)	4 (14,8%)	
Cuidar das plantas e, ou, jardim (n = 264)					
Você	20 (24,7%)	50 (47,2%)	9 (23,1%)	16 (42,1%)	0,010*
Ambos	30 (37,0%)	23 (21,7%)	17 (43,6%)	8 (21,1%)	
Cônjuge/Outros	38 (38,3%)	33 (31,1%)	13 (33,3%)	14 (36,8%)	
Preparar os alimentos (n = 297)					
Você	11 (12,1%)	38 (31,7%)	6 (14,0%)	20 (46,5%)	<0,001*
Ambos	52 (57,1%)	32 (26,7%)	19 (44,2%)	14 (32,6%)	
Cônjuge/Outros	28 (30,8%)	50 (41,6%)	18 (41,8%)	9 (20,9%)	
Limpar o carro (n = 282)					
Você	51 (58,6%)	18 (15,4%)	25 (62,5%)	7 (18,4%)	<0,001*
Ambos	14 (16,1%)	13 (11,1%)	9 (22,5%)	5 (13,2%)	
Cônjuge/Outros	22 (25,3%)	86 (73,5%)	6 (15,0%)	26 (68,4%)	
Lavar louça (n = 295)					
Você	12 (13,2%)	26 (21,8%)	8 (18,6%)	14 (33,3%)	<0,001*
Ambos	64 (70,3%)	46 (38,7%)	25 (58,1%)	18 (42,9%)	
Cônjuge/Outros	15 (16,5%)	47 (39,5%)	10 (23,3%)	10 (23,8%)	
Lavar roupas (n = 297)					
Você	10 (11,0%)	51 (42,5%)	7 (16,3%)	24 (55,8%)	<0,001*
Ambos	28 (30,8%)	22 (18,3%)	12 (27,9%)	11 (25,6%)	
Cônjuge/Outros	53 (58,2%)	47 (39,2%)	24 (55,8%)	8 (18,6%)	
Levar o/s filho/s para a escola (n = 208)					
Você	24 (34,8%)	25 (30,9%)	9 (29,0%)	11 (40,7%)	0,019†
Ambos	43 (62,3%)	39 (48,1%)	16 (51,6%)	11 (40,7%)	
Cônjuge/Outros	2 (2,9%)	17 (21,0%)	6 (19,4%)	5 (18,6%)	
Limpar e organizar a casa (n = 297)					
Você	8 (8,8%)	33 (27,5%)	5 (11,6%)	18 (41,9%)	<0,001*
Ambos	49 (53,8%)	32 (26,7%)	23 (53,5%)	15 (34,9%)	
Cônjuge/Outros	34 (37,4%)	55 (45,8%)	15 (34,9%)	10 (23,2%)	
Participar em festividades e, ou, reuniões escolares (n = 208)					
Você	6 (8,6%)	26 (32,9%)	1 (3,1%)	14 (51,9%)	<0,001†
Ambos	60 (85,7%)	49 (62,0%)	24 (75,0%)	11 (40,7%)	
Cônjuge/Outros	4 (5,7%)	4 (5,1%)	7 (21,9%)	2 (7,4%)	

Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

*Teste de Qui-quadrado de Pearson, $P < 0,05$.

†Teste Exato de Fisher, $P < 0,05$.

Com relação à realização do trabalho doméstico segundo o gênero e a raça, a partir dos dados da Pnad dos anos 2005 e 2015, Luana Passos e Lorena Souza (2018) destacam a existência de assimetrias intragênero na realização do trabalho doméstico não remunerado, com as mulheres negras apresentando maior participação nas tarefas de cuidados da casa, dedicando uma hora a mais no tempo de realização desses afazeres quando comparadas às brancas. Embora tenham observado ligeira redução tanto da participação das mulheres negras e brancas nas atividades domésticas quanto do tempo dedicado a essas atribuições, as autoras apontam que as negras apresentam condições de maior precariedade em relação às brancas em vários parâmetros, seja no mercado profissional ou no trabalho reprodutivo realizado de forma gratuita na intimidade do lar, ainda que nesse último essas dissimetrias sejam pouco acentuadas.

Nessa mesma direção, no estudo empreendido por Picanço, Araújo e Covre-Sussai (2021) sobre a divisão dos afazeres domésticos e de cuidados entre os membros familiares, especialmente entre os casais e na alocação de tempo para a realização dessas tarefas, constatou-se que, de modo geral, a sobrecarga de afazeres doméstico é maior para as mulheres negras comparativamente às brancas, incluindo a realização de pequenos reparos que é socialmente considerada atividade masculina. Nessa diferença entre negras e brancas na realização das atividades de reprodução social (domésticas e de cuidados), provavelmente, há o impacto da delegação dessas atividades para outras mulheres de forma remunerada (Picanço; Araújo; Covre-Sussai, 2021). As autoras pontuam, também, que os dados revelaram que os homens negros participavam em menor proporção no compartilhamento das atividades domésticas em referência aos brancos, o que expressa o maior ônus desse trabalho para as mulheres negras. Acrescentam, ainda, que a divisão do trabalho doméstico entre mulheres e homens brasileiros continua baseado nos papéis sociais de gênero, embora os cônjuges acreditassem que essas incumbências deveriam ser divididas de modo igualitário (Picanço; Araújo; Covre-Sussai, 2021).

No tocante à comparação da frequência das atividades realizadas de acordo com a classe do cargo de chefia dos servidores públicos, esperava-se que, entre os ocupantes de Cargos de Direção e respectivos cônjuges, houvesse menor frequência de realização de determinados afazeres domésticos, a exemplo daqueles relacionados à higiene domiciliar e alimentação, tendo em vista o maior valor da gratificação percebida que poderia favorecer a delegação dessas atividades a outras mulheres mediante pagamento. Entretanto, as diferenças observadas não foram significativas, conforme apresentado na Tabela 10.

Tabela 10 – Atividades domésticas desempenhadas, segundo a classe do cargo de chefia do servidor público

Atividades	Classe do cargo de chefia	Valor P
-------------------	----------------------------------	----------------

	CD	FG	FUC	
Ajudar o/s filho/s com o dever de casa (n = 203)				
Você	7 (20,6%)	50 (36,0%)	5 (16,7%)	0,099
Ambos	19 (55,9%)	69 (49,6%)	21 (70,0%)	
Cônjuge/Outros	9 (23,5%)	20 (14,4%)	4 (13,3%)	
Comprar alimentos (n = 296)				
Você	19 (38,0%)	78 (38,8%)	16 (35,6%)	0,643
Ambos	27 (54,0%)	94 (46,8%)	25 (55,5%)	
Cônjuge/Outros	4 (8,0%)	29 (14,4%)	4 (8,9%)	
Cuidar dos animais (n = 216)				
Você	11 (27,5%)	42 (29,8%)	12 (34,3%)	0,483
Ambos	20 (50,0%)	54 (38,3%)	16 (45,7%)	
Cônjuge/Outros	9 (22,5%)	45 (31,9%)	7 (20,0%)	
Cuidar dos filhos/crianças (n = 211)				
Você	4 (10,8%)	25 (17,6%)	4 (12,5%)	0,884
Ambos	29 (78,4%)	100 (70,4%)	24 (75,0%)	
Cônjuge/Outros	4 (10,8%)	17 (12,0%)	4 (12,5%)	
Cuidar das plantas e, ou, jardim (n = 264)				
Você	19 (40,4%)	64 (36,8%)	12 (27,9%)	0,763
Ambos	12 (25,5%)	51 (29,3%)	15 (34,9%)	
Cônjuge/Outros	16 (34,1%)	59 (33,9%)	16 (37,2%)	
Preparar os alimentos (n = 297)				
Você	11 (22,0%)	57 (28,2%)	7 (15,6%)	0,327
Ambos	18 (36,0%)	77 (38,1%)	22 (48,9%)	
Cônjuge/Outros	21 (42,0%)	68 (33,7%)	16 (35,5%)	
Limpar o carro (n = 282)				
Você	16 (32,0%)	72 (37,9%)	8 (17,8%)	0,855
Ambos	7 (14,0%)	28 (14,7%)	25 (55,6%)	
Cônjuge/Outros	27 (54,0%)	90 (47,4%)	12 (26,7%)	
Lavar louça (n = 295)				
Você	6 (12,0%)	46 (23,0%)	8 (17,8%)	0,460
Ambos	27 (54,0%)	101 (50,5%)	25 (55,5%)	
Cônjuge/Outros	17 (34,0%)	53 (26,5%)	12 (26,7%)	
Lavar roupas (n = 297)				
Você	13 (26,0%)	71 (35,1%)	8 (17,8%)	0,134
Ambos	11 (22,0%)	50 (24,8%)	12 (26,7%)	
Cônjuge/Outros	26 (52,0%)	81 (40,1%)	25 (55,5%)	
Levar o/s filho/s para a escola (n = 208)				
Você	11 (30,6%)	51 (35,9%)	7 (23,3%)	0,226
Ambos	21 (58,3%)	67 (47,2%)	21 (70,0%)	
Cônjuge/Outros	4 (11,1%)	24 (16,9%)	2 (6,7%)	
Limpar e organizar a casa (n = 297)				
Você	7 (14,0%)	50 (24,8%)	7 (15,6%)	0,363
Ambos	21 (42,0%)	80 (39,6%)	18 (40,0%)	
Cônjuge/Outros	22 (44,0%)	72 (35,6%)	20 (44,4%)	
Participar em festividades e, ou, reuniões escolares (n = 208)				
Você	8 (22,2%)	34 (24,3%)	5 (15,6%)	0,318
Ambos	27 (75,0%)	91 (65,0%)	26 (81,3%)	
Cônjuge/Outros	1 (2,8%)	15 (10,7%)	1 (3,1%)	

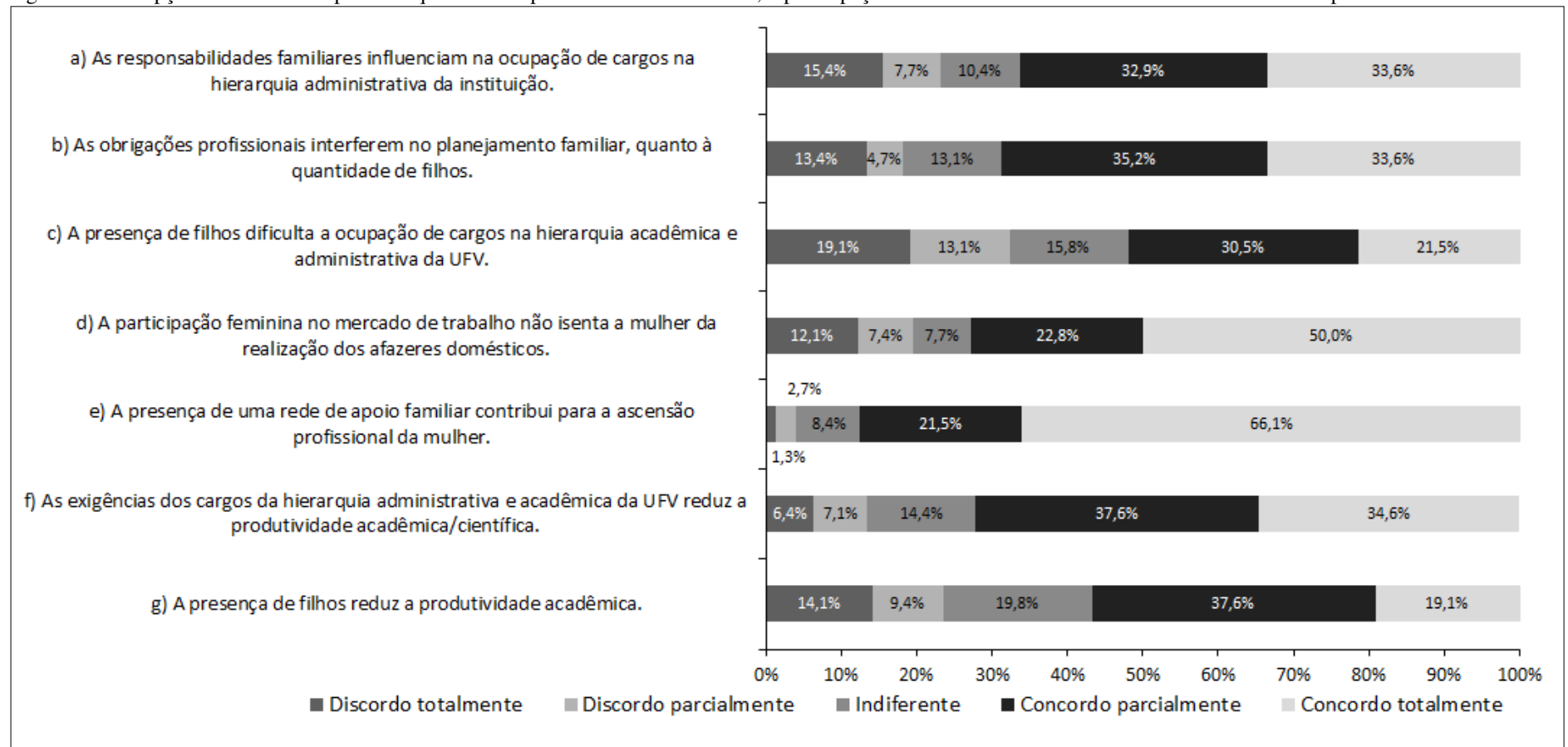
Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

Abreviações: CD – Cargo de Direção, FG – Funções Gratificadas e FUC – Função Comissionada de Coordenação de Curso.

Esse resultado vai de encontro ao de outros estudos científicos que apontam para a existência de correlação direta entre condição econômica e mitigação da divisão sexual do trabalho doméstico gratuito (Arantes, 2019; Biroli, 2014a, 2016, 2018; Hirata, 2016; Passos; Souza, 2018, 2021; Picanço; Araújo; Covre-Sussai, 2021; Pinheiro *et al.*, 2023; Pinheiro; Tokarski; Vasconcelos, 2021; Sorj, 2013, 2019) e a redução dos efeitos do conflito entre as responsabilidades familiares e a vivência profissional, pois as famílias com melhores rendimentos têm maior acesso a bens e serviços para aliviar a sobrecarga dos afazeres domésticos e de cuidados não remunerados.

Com relação à percepção dos servidores públicos quanto às responsabilidades familiares, participação feminina no mercado de trabalho e as atividades profissionais, a maioria concordou totalmente que “a presença de uma rede de apoio familiar contribui para a ascensão profissional da mulher” (66,1%). Além disso, 50% concordaram totalmente que “a participação feminina no mercado de trabalho não isenta a mulher da realização dos afazeres domésticos” e 33,6% que “as responsabilidades familiares influenciam na ocupação de cargos na hierarquia administrativa da Instituição”. Sobre as outras percepções, 37,6% concordaram parcialmente que “as exigências dos cargos da hierarquia administrativa e acadêmica da UFV reduzem a produtividade acadêmica/científica”, 37,6% que “a presença de filhos reduz a produtividade acadêmica”, 35,2% que “as obrigações profissionais interferem no planejamento familiar quanto à quantidade de filhos” e 30,5% que “a presença de filhos dificulta a ocupação de cargos na hierarquia acadêmica e administrativa da UFV” (Figura 4).

Figura 4 – Percepção dos servidores públicos quanto às responsabilidades familiares, à participação feminina no mercado de trabalho e às atividades profissionais



Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

Quando comparadas as percepções sobre as responsabilidades familiares, a participação feminina no mercado de trabalho e as atividades profissionais de acordo com o gênero, observa-se que a frequência de mulheres que concordam totalmente com “a participação feminina no mercado de trabalho não isenta a mulher da realização dos afazeres domésticos” (66,5%), “as obrigações profissionais interferem no planejamento familiar, quanto à quantidade de filhos” (42,1%) e “as responsabilidades familiares influenciam na ocupação de cargos na hierarquia administrativa da Instituição” (39,6%) foram estatisticamente maiores quando comparadas aos homens (29,9%, 23,1% e 26,1%, respectivamente). Para as demais percepções, não foram identificadas diferenças significantes (Tabela 11).

Tabela 11 – Percepção dos servidores públicos quanto às responsabilidades familiares, à participação feminina no mercado de trabalho e às atividades profissionais, de acordo com o gênero

Percepção	Gênero		Valor P
	Mulher	Homem	
“As responsabilidades familiares influenciam na ocupação de cargos na hierarquia administrativa da Instituição”			
Concordo totalmente	65 (39,6%)	35 (26,1%)	0,010*
Concordo parcialmente	58 (35,4%)	40 (29,9%)	
Indiferente	14 (8,5%)	17 (12,7%)	
Discordo parcialmente	10 (6,1%)	13 (9,7%)	
Discordo totalmente	17 (10,4%)	29 (21,6%)	
“As obrigações profissionais interferem no planejamento familiar, quanto à quantidade de filhos”			
Concordo totalmente	69 (42,1%)	31 (23,1%)	0,003*
Concordo parcialmente	56 (34,1%)	49 (36,6%)	
Indiferente	16 (9,8%)	23 (17,2%)	
Discordo parcialmente	8 (4,9%)	6 (4,5%)	
Discordo totalmente	15 (9,1%)	25 (18,7%)	
“A presença de filhos dificulta a ocupação de cargos na hierarquia acadêmica e administrativa da UFV”			
Concordo totalmente	38 (23,2%)	26 (19,4%)	0,144
Concordo parcialmente	56 (34,2%)	35 (26,1%)	
Indiferente	23 (14,0%)	24 (17,9%)	
Discordo parcialmente	23 (14,0%)	11 (12,0%)	
Discordo totalmente	24 (14,6%)	33 (24,6%)	
“A participação feminina no mercado de trabalho não isenta a mulher da realização dos afazeres domésticos”			
Concordo totalmente	109 (66,5%)	40 (29,9%)	<0,001†
Concordo parcialmente	35 (21,3%)	33 (24,6%)	
Indiferente	1 (0,6%)	22 (16,4%)	
Discordo parcialmente	6 (3,7%)	16 (11,9%)	
Discordo totalmente	13 (7,9%)	23 (17,2%)	
“A presença de uma rede de apoio familiar contribui para a ascensão profissional da mulher”			
Concordo totalmente	116 (70,7%)	81 (60,5%)	0,238
Concordo parcialmente	33 (20,1%)	31 (23,1%)	
Indiferente	9 (5,5%)	16 (11,9%)	
Discordo parcialmente	4 (2,4%)	4 (3,0%)	
Discordo totalmente	2 (1,2%)	2 (1,5%)	

“As exigências dos cargos da hierarquia administrativa e acadêmica da UFV reduzem a produtividade acadêmica/científica”

Concordo totalmente	54 (32,9%)	49 (36,6%)	0,596
Concordo parcialmente	66 (40,3%)	46 (34,3%)	
Indiferente	23 (14,0%)	20 (14,9%)	
Discordo parcialmente	9 (5,5%)	12 (9,0%)	
Discordo totalmente	12 (7,3%)	7 (5,2%)	

“A presença de filhos reduz a produtividade acadêmica”

Concordo totalmente	35 (21,4%)	22 (16,4%)	0,204
Concordo parcialmente	65 (39,6%)	47 (35,0%)	
Indiferente	34 (20,7%)	25 (18,7%)	
Discordo parcialmente	13 (7,9%)	15 (11,2%)	
Discordo totalmente	17 (10,4%)	25 (18,7%)	

Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

*Teste de Qui-quadrado de Pearson, $P < 0,05$.

†Teste Exato de Fisher, $P < 0,05$.

A maior participação das mulheres na realização das atividades domésticas, mesmo quando elas atuam no mercado de trabalho e contribuem para a renda familiar, também foi constatada por Picanço, Araújo e Covre-Sussai (2021). As análises dos dados da PNAD 2014, realizadas por esses autores, revelaram, inclusive, o efeito da raça sobre essa distribuição: o não envolvimento de boa parte dos homens negros e brancos nessas tarefas e a grande prevalência de mulheres negras e brancas como responsáveis por esse trabalho. Essas dissimetrias se manifestam também no tempo despendido nessas atividades que, para além da raça, sofre incidência da conjugalidade, da renda, da inserção ocupacional e da jornada laboral: têm-se que mulheres casadas e em outros tipos de relações conjugais, com menores rendimentos, com maiores expedientes de trabalho remunerado e atuantes no serviço doméstico e de cuidados pagos tiveram maior número de horas dedicadas ao trabalho reprodutivo gratuito, observando-se maiores diferenciais de raça na jornada laboral e na condição socioeconômica, com gasto superior de tempo pelas mulheres negras (Picanço; Araújo; Covre-Sussai, 2021).

Flávia Biroli (2014d), por conseguinte, salienta a relação entre trabalho doméstico não remunerado e atuação profissional, posto que o tempo despendido pelas mulheres na realização dos afazeres domésticos e de cuidados familiares impacta diretamente não só sua inserção profissional, mas também o acesso a cargos de mais prestígios e autoridades e maiores vencimentos. De acordo com essa autora, esse trabalho realizado gratuitamente pelas mulheres possibilita que os homens atendam aos requisitos profissionais para conquistarem melhores carreiras e maiores remunerações, além de tempo livre tanto da rotina profissional quanto das responsabilidades domésticas. Sendo assim, o público (mercado de trabalho) e o privado (âmbito doméstico) não constituem domínios distintos, mas são complementares no que diz

respeito à criação de oportunidades profissionais, construção de redes de relacionamentos, atuação política e, inclusive, o desejo de ocupar cargos públicos (Miguel, 2014). Assim:

Não se trata só de remuneração. Em muitos locais de trabalho, as mulheres são expostas cotidianamente a pressões e constrangimento que não fazem parte da vivência dos homens, do assédio sexual às exigências contraditórias de incorporar tanto o profissionalismo quanto uma “feminilidade” que é construída como o oposto. Em conjunto, a vigência de estereótipos, as estruturas de autoridade ainda dominadas pelos homens e as múltiplas responsabilidades adicionais, que são típicas da condição feminina nas sociedades marcadas pelo sexismo, tornam a experiência do trabalho assalariado mais penosa para as mulheres do que para os homens, o que, de formas diferentes, ocorre em todos os níveis da hierarquia das ocupações (Biroli; Miguel, 2014, p. 11).

Acrescenta-se a essa análise o ponto de vista de Biroli (2018), que enfatiza o caráter masculinizado dos espaços institucionais de poder. Na visão dessa autora, a configuração familiar e as dinâmicas de cuidados são definidas nessas esferas, ou seja, normas, políticas e incentivos que possam reduzir a vulnerabilidade social feminina são elaborados por homens de determinada classe social, desconsiderando a perspectiva feminina, tendo em vista que as mulheres estão ausentes ou sub-representadas nesses domínios. Claro está que o tempo e energia gastos nas atividades domésticas e de cuidados, os estereótipos de gênero, a violência material e simbólica, a vivência do racismo e, ou, do sexismo são algumas das barreiras que impedem a participação política das mulheres (Biroli, 2018).

Tendo isso em mente, pode-se considerar que, a depender do tipo de relacionamento afetivo, presença e quantidade de filhos e ciclo de vida familiar³¹, ocorra interferência tanto das exigências profissionais no planejamento familiar quanto das obrigações familiares na ocupação de postos de chefia. Portanto, há “um *trade-off* entre trabalho remunerado e não remunerado que [...] responde ao fato de que o tempo é finito – e aumentar a jornada em uma atividade significa necessariamente reduzir a jornada de outra [...]” (Pinheiro *et al.*, 2023, p. 11 – Grifo nosso). Os resultados encontrados por esses autores evidenciam que os efeitos da configuração familiar e dos diferentes eventos do curso de vida de um indivíduo têm nítida perspectiva de gênero na carga e no tempo despendido no trabalho reprodutivo, com maiores repercussões para as mulheres. Um exemplo disso é a presença de idosos corresidentes que ocasiona o aumento da jornada de trabalho reprodutivo das mulheres, mas não altera a dos homens (Pinheiro *et al.*, 2023).

No que tange à parentalidade, Janaína Guiginski e Simone Wajnman (2019) afirmam que a condição de ingresso feminino no mercado laboral é afetada de modo significativo pela

³¹De acordo com Pinheiro *et al.* (2023), a alocação de tempo entre trabalho doméstico e de cuidados gratuitos pode ser afetada pelos ciclos ou cursos de vida (aquisição de graus de escolaridade, idade, casamento, divórcio, nascimento dos filhos, viuvez, recasamento, presença de idoso na família).

presença de crianças pequenas (filhos com idades entre 0 e 7 anos). Embora não tenham sido observadas diferenças significativas em relação à presença de filhos para os homens, para as mulheres há a redução das chances de participação e aumento da probabilidade de inserção em trabalho autônomo, precário e com jornadas parciais (Guiginski; Wajnman, 2019). Pinheiro *et al.* (2023), por sua vez, ressaltam que a presença de filhos afeta, sobremaneira, o tempo dedicado ao trabalho reprodutivo familiar porque, além do aumento do volume total de atividades domésticas e de cuidados não pagos nas residências, também culmina com a adoção de modelos tradicionais de responsabilização dessas atividades, ampliando a jornada de cuidados femininos em relação ao homem (esse acréscimo é inversamente proporcional à idade das crianças).

Por consequência, ocorre a redução da sobrecarga de trabalho em famílias com filhos adolescentes ainda que esse efeito tenha incidência dos papéis sociais de gênero: para os homens há redução do tempo independentemente do sexo dos filhos e, para as mulheres, essa diminuição acontece apenas na presença de filhas adolescentes (Pinheiro *et al.*, 2023). As autoras pontuam, ainda, que a existência de outros adultos na residência, além dos cônjuges, resulta na redução do trabalho reprodutivo para os homens, especialmente se essa pessoa for do sexo feminino. Sendo assim, apoiado nesses dois dados, é válido considerar que a presença de redes de apoio familiar, em especial femininas, pode contribuir para a atenuação dos efeitos da tradicional divisão sexual do trabalho e para a inserção no mercado de trabalho, sobretudo para as mulheres, que são as principais responsáveis pelos afazeres domésticos e de cuidados.

Por fim, sublinha-se que a análise das percepções dos/as participantes da segunda etapa da pesquisa sobre os papéis familiares e profissionais vivenciados no cotidiano dos ocupantes de cargos de chefia na UFV, *Campus* Viçosa, revelou um claro viés racial e gênero no perfil socioeconômico e familiar, bem como na ocupação de postos de poder na referida Instituição. Isso posto, no próximo capítulo buscou-se investigar, especificamente, as trajetórias profissional e acadêmica de negras e negros ocupantes de postos nas hierarquias acadêmica e administrativa da Instituição pesquisada, bem como as práticas sociais vivenciadas nos âmbitos profissional e doméstico e sua incidência sobre a gestão trabalho e família, visando identificar as formas de manifestação e reprodução das assimetrias raciais e de gênero nos espaços institucionais de poder e tomada de decisão.

CAPÍTULO VI

(ENTRE)VIVÊNCIAS NEGRAS: PRÁTICAS SOCIAIS VIVENCIADAS NO ÂMBITO PROFISSIONAL E DOMÉSTICO

Fazer a transição do silêncio à fala é, para o oprimido, o colonizado, o explorado, e para aqueles que se levantam e lutam lado a lado, um gesto de desafio que cura, que possibilita uma vida nova e um novo crescimento. Esse ato de fala, de "erguer a voz", não é um mero gesto de palavras vazias: é uma expressão de nossa transição de objeto para sujeito – a voz liberta.

(bell hooks, 2019, p. 39)

A epígrafe de abertura deste capítulo nos remete à ideia de romper com os silenciamentos impostos a negras e negros nos mais diversos espaços. “Erguer a voz” foi adotada no sentido de ecoar as múltiplas vozes de vivências negras diversas, tornando-os sujeitos de suas histórias. Destaca-se, assim, a necessidade de os corpos negros se tornarem protagonistas da enunciação de suas próprias realidades e da história do grupo social ao qual pertencem.

No livro “Erguer a voz: pensar como feminista, pensar como negra”, bell hooks (2019) reflete sobre sua trajetória pessoal e sobre os silenciamentos impostos em sua infância, bem como as reprimendas sofridas devido a seus atos de fala desafiadores, posto que tem a fala como forma de resistência à autoridade patriarcal. Essa autora expõe que, assim como ela, negras e negros são criados a partir da crença de que existem coisas que não podem ser ditas, seja no âmbito público ou privado e, como consequência, hooks busca promover a reflexão crítica, que conecta essas esferas, ao discutir os impactos de suas experiências familiares em sua vivência no espaço público.

Nessa premissa, hooks (2019) defende o feminismo a partir de um viés transformador com potência para acabar com todos os tipos de dominação e não apenas com a patriarcal, visto que os sistemas interligados de opressão (gênero, raça e classe) asseguram que tanto homens quanto mulheres estejam na condição de dominantes ou dominados, a depender do lugar ocupado nas relações de poder e domínio. Entretanto, essa mesma autora argumenta que a luta feminista para pôr fim ao jugo patriarcal deve ser prioridade para mulheres e homens, pois essa é a forma de dominação de maior prevalência na vida cotidiana, em especial nos espaços familiares, no âmbito da vida privada. O desenvolvimento dessa consciência crítica se dá em pequenos grupos de discussão das experiências pessoais à luz de análises teóricas (hooks, 2019).

Nesse sentido, assim como proposto por hooks (2019), buscou-se criar um espaço de diálogo, centrado no percurso e nas experiências de 13 mulheres negras (sete docentes e seis

técnicas administrativas) e 13 homens negros (seis docentes e sete técnicos administrativos) ocupantes de cargos na hierarquia administrativa e acadêmica da Universidade Federal de Viçosa, *Campus Viçosa*, tornando-os sujeitos de fala. Para hooks (2019), o ato de fala é um instrumento de luta coletivo, pois, nas palavras dessa autora, “[...] participamos da luta global para acabar com a dominação. Quando acabamos com nosso silêncio, quando falamos com uma voz libertadora, nossas palavras nos conectam com qualquer pessoa que viva em silêncio em qualquer lugar” (hooks, 2019, p. 43).

Ao narrar as trajetórias de negras e negros ocupantes de postos de poder na gestão administrativa e acadêmica da UFV, mais do que revelar as práticas sociais adotadas por esses sujeitos nos âmbitos profissional e doméstico, buscou-se demonstrar as estratégias e experiências vivenciadas na trajetória acadêmica e as perspectivas construídas ao transitarem por lugares sociais caracterizados pela ausência e, ou, invisibilização de seus pares. Desponta nos discursos, por consequência, a importância da representatividade nos espaços de poder e tomada de decisão como ferramenta para que essas vozes possam ecoar e se multiplicar.

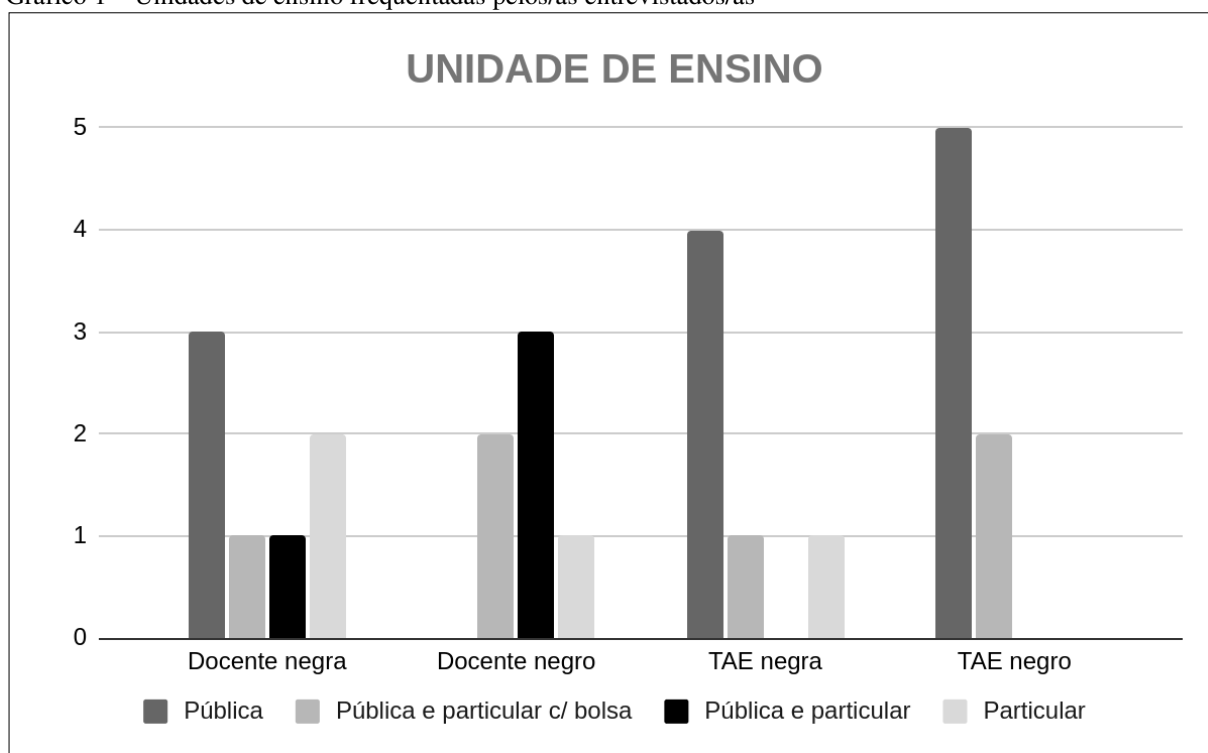
Parte-se da constatação de que negros e negras, por serem maioria nos lugares subalternos e suscetíveis às maiores vulnerabilidades sociais, carregam as marcas dessa assimetria ao alçarem cargos de prestígios, as quais influenciam, positiva ou negativamente, as práticas sociais adotadas nas relações sociais cotidianas. Isso porque, como apontam Elisabete Figueroa dos Santos, Maria Fernanda Diogo e Lia Vainer Shucman (2014), o entrelaçamento das variáveis gênero e raça permeia as diferentes vivências das relações sociais, a exemplo das distribuições de poder e recursos. Segundo essas autoras, no cenário brasileiro, gênero e raça consolidam e estruturam tanto assimetrias socioeconômicas quanto culturais e simbólicas.

À vista disso, para as reflexões foi utilizada a Teoria da Prática Social, segundo Bourdieu, abrangendo os conceitos de campo, *habitus*, capital e violência simbólica. Esses quatro conceitos permitem analisar os lugares de poder da UFV enquanto espaços sociais em disputa que impactam a forma como negras e negros se inserem e atuam nas hierarquias administrativa e acadêmica da Instituição, bem como correlacionar as experiências pessoais e práticas sociais vigentes com o viés teórico dos capítulos anteriores. Nesse sentido, a partir dessa teoria, as narrativas das mulheres negras e dos homens negros entrevistados foram discutidas em três blocos de análise: trajetórias acadêmica e profissional, práticas sociais no âmbito dos diferentes cargos e gestão trabalho e família.

6.1. Trajetória de negras e negros ocupantes de cargos de chefia na UFV, *Campus Viçosa*: os capitais econômico e cultural em questão

O acesso à educação de qualidade é tido como uma das principais estratégias para a mobilidade social de negras e negros e para a redução das assimetrias socioeconômicas. Diante disso, buscou-se analisar a trajetória acadêmica dos/as entrevistados/as e, com base no Gráfico 1, foi observado que a maioria teve a formação escolar inteiramente em unidades de ensino públicas ($n = 12$, 46,15%), seguidas daqueles que tiveram parte da formação em escolas públicas e a outra em instituições de ensino privadas com ou sem bolsa ($n = 10$, 38,46%) e, por último, os que estudaram integralmente em unidades de ensino particulares ($n = 4$, 15,38%).

Gráfico 1 – Unidades de ensino frequentadas pelos/as entrevistados/as



Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

O Gráfico 1 revela ainda que, entre as docentes entrevistadas, a maioria teve a trajetória acadêmica inteiramente em escolas públicas ($n = 3$, 42,86%) ou em unidades de ensino particulares ($n = 2$, 28,57%), e o restante teve parte dos estudos realizados em estabelecimentos públicos e a outra parte em sistemas de ensino privados com ou sem bolsa ($n = 1$, 14,28% como bolsista e $n = 1$, 14,28% sem ser bolsista). Enquanto entre os docentes entrevistados a maioria teve parte do ensino em instituição pública e a outra em estabelecimentos privados ($n = 2$, 33,33% com bolsa e $n = 3$, 50% sem bolsa) e 16,67% ($n = 1$) estudaram integralmente em unidades de ensino privadas.

Quanto às técnicas administrativas entrevistadas, a maior parte teve a trajetória escolar exclusivamente em escolas públicas (n = 4, 66,67%), com as demais tendo realizado parte dos estudos em unidades de ensino públicas e a outra parte em estabelecimentos privados com bolsa (n = 1, 16,67%) ou inteiramente em instituições de ensino privadas (n = 1, 16,67%). Já entre os técnicos administrativos entrevistados, 71,43% (n = 5) estudaram somente em escolas públicas e 28,57% (n = 2) realizaram parte dos estudos em sistemas de ensino públicos e a outra em estabelecimentos privados e com bolsa.

Observa-se que a trajetória em unidades de ensino públicas despontou como realidade que atingiu a maioria dos entrevistados, em especial as docentes negras, as técnicas administrativas negras e os técnicos administrativos negros, pois, como apontou Kayin, “[...] isso é um padrão para a gente, a vida toda, desde o ensino básico até o ensino superior” (Kayin, TAE, 2022), resultado da condição de vulnerabilidade socioeconômica que atinge em maior proporção a população negra. Apesar disso, a entrevistada Jamila (docente, 2022) revelou que estudou em escola pública porque em sua cidade, no interior do Espírito Santo, à época não havia escolas particulares, o que permitiu inferir que sua família possuía recursos financeiros para custear sua educação em unidades de ensino privadas.

Assim, a escolha por estudar em escola particular, seja como bolsista ou não, partiu de diferentes necessidades e realidades: de um lado, Malik (docente, 2022) relatou que sempre estudou em escolas particulares conveniadas à empresa de metalurgia, onde seu pai trabalhava; e Dandara (docente, 2022) afirmou que seu pai sempre teve apreço pela educação e que, diante de sua aprovação para uma bolsa, se esforçou por pagar sua mensalidade como bolsista em uma escola particular; por outro, Amara (docente, 2022) revelou que sua opção pela escola particular se deu porque precisava trabalhar.

Aí eu iniciei o Ensino Médio numa outra escola municipal, porque na minha antes não tinha Ensino Médio, só que eu comecei a trabalhar, aí eu tentei estudar no horário do turno da noite e não consegui vaga, aí eu fui obrigada a mudar para uma escola particular de bairro. [...] E, para mim, foi a decisão mais difícil que eu tomei na minha vida, porque eu estava saindo de uma escola pública boa para uma escola particular que eu sabia que não era tão boa, mas eu precisava concluir os estudos e eu precisava sobreviver. Eu sou a caçula de uma família de seis filhos, mas eu cresci vendo a minha família trabalhando e eu não tinha ninguém para bancar, por exemplo, a minha passagem porque essa escola era na área central, porque não tinha escola de ensino médio no bairro e era caro (Amara, docente, 2022).

Também é importante destacar a relação observada entre o capital econômico e as estratégias para acúmulo de capital cultural, tendo em vista que, quanto maiores os recursos econômicos familiares, maior será o acesso a bens culturais que contribuirão para o sucesso na trajetória escolar. Dessa forma, a aquisição de capital escolar pode ser considerada uma

estratégia de mobilidade social para a família dos entrevistados, como revela a fala a seguir, em que se observou que, mesmo com limitado capital econômico, houve a opção pelo investimento na educação dos filhos, muitas vezes endividando-se para tal.

Porque minha mãe ***** trabalhou em meio médico, ela é técnica em raio X, técnica em enfermagem e tal, então **ela sempre vislumbrou que a educação era a chave de tudo, era a saída e, para isso, minha mãe é muito louca, se afundou em dívidas. Então, eu estudei em escola particular na minha cidade, a melhor escola da minha cidade** e essa escola, para você ter uma ideia, eu passei no, ainda era vestibular, da UFV. Eu fiz graduação na UFV, mestrado na UFV. **A minha mãe conseguiu pagar a escola, eu já estava no meu ano de formatura**, senão a escola não ia liberar o papel para fechar o papel. Então, olha só, foram anos depois que a minha mãe conseguiu pagar a escola. Então, apesar de não ter sido bolsista, a escola ela foi sempre um instrumento que minha mãe falava assim conhecimento ninguém tira, então ela fez muita questão de que todos nós tivéssemos uma educação, vamos dizer assim, de qualidade, entre as aspas, porque a gente sabe que nem sempre a particular indica qualidade, mas, no pensamento dela e na verdade dela, foi aí que ela seguiu. Então, eu não posso desprezar toda essa trajetória, de te contar isso, porque eu sou fruto disso e fruto de família de mulher forte, mulher guerreira, mulher faz, mulher sustenta [...] (Dalila, docente, 2022).

Portanto, como citado anteriormente e revelado no discurso dos entrevistados, o investimento em educação partia de sua concepção ou de suas famílias que essa seria a melhor estratégia para garantir mobilidade social. Entretanto, os estudos empreendidos por Pierre Bourdieu (2007) apontaram a unidade escolar como instituição mantenedora e reprodutora das desigualdades sociais. Nas palavras de Anthony Giddens e Philip W. Sutton (2017), existe certa seletividade no sistema educacional que tende a favorecer aqueles que possuem maior capital cultural. Para Bourdieu (2007), o acúmulo de capital escolar por si só não seria suficiente para explicar as desigualdades no sistema educacional, uma vez que o capital cultural transmitido pela família exerce grande influência no fracasso ou no sucesso acadêmico. O capital cultural familiar é influenciado pela origem social e diz respeito à bagagem intelectual, formas de falar e de vestir, conhecimento cultural, entre outros (Bourdieu, 2007).

Por conseguinte, embora não tenha sido o objetivo deste estudo, pode-se considerar que houve relação entre o capital cultural familiar e a trajetória escolar de alguns dos entrevistados, perceptível pelas narrativas daqueles que estudaram em estabelecimentos particulares, pois eles eram filhos de profissionais da Educação ou da área da saúde. Em outras palavras, é possível inferir que existe inter-relação entre *background familiar*³² em termos de escolaridade dos pais e trajetória acadêmica dos filhos. Todavia, como bem apontou Tedros (docente, 2022), a

³²O *background familiar* diz respeito ao nível educacional dos pais, estrutura e renda familiar. Pode-se considerar que se relaciona ao capital cultural familiar, tendo em vista que esses três fatores irão incidir sobre o *habitus* dos membros familiares.

presença de referências educacionais no seio familiar não é uma realidade comum a todos os indivíduos.

Sublinha-se que outros fatores sociais, para além do contexto familiar e da origem social, podem impactar a trajetória escolar, posto que, de acordo com Bourdieu (2007), as práticas e processos em curso no âmbito acadêmico favorecem a manutenção do ordenamento social, ao privilegiar o *habitus* dos grupos dominantes que já ingressam no ambiente escolar cientes das regras que regem esse campo, o que contribui para a reprodução das desigualdades sociais.

Outro ponto relevante que apareceu nas entrevistas é a ausência de referências: ser o único ou primeiro aluno negro da turma e a ausência de professores negros retratam a dificuldade que os negros têm de encontrar pessoas entre os seus pares que os estimulem a prosseguir com os estudos nos níveis superiores, como revelado no trecho a seguir:

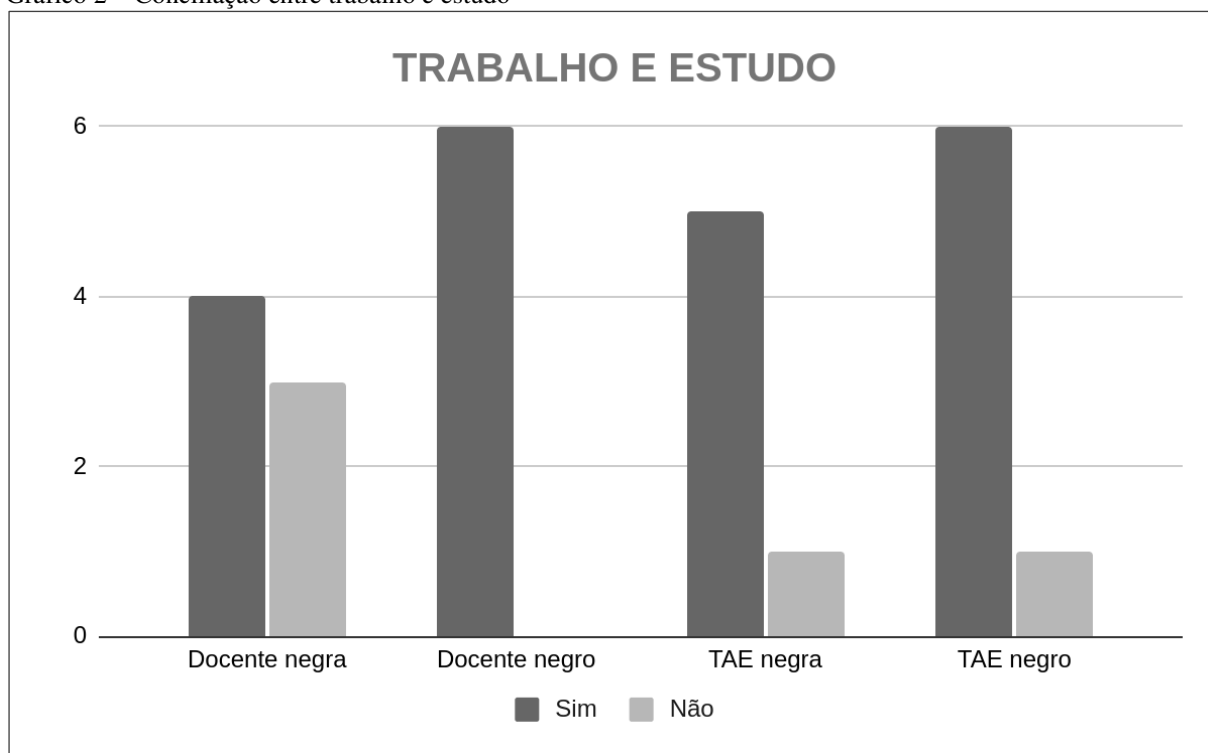
Porque, você imagina, eu, Malik, professor da UFV, **nunca tive um professor negro**, nunca tive. Na minha vida toda eu nunca tive um professor de nada, nada, nunca tive um professor, nunca. **Nunca tive um médico negro, nunca tive um dentista negro.** Como eu via o mundo? Eu via o mundo, na época da Xuxa, com os paquitos loiros, as paquitas loiras, todo mundo queria ser paquito, todo mundo queria ser paqueta, eu não podia ser. Então, é isso. **Que exemplo eu tive? Que homem negro eu vi num cargo de chefia ou num cargo como professor?** Nunca vi, nunca tive, não tive nunca. [...] E, para ser mais sincero para você, eu nunca tive um amigo negro, nunca, até eu terminar minha graduação, não, porque eu não tinha nenhum colega negro na minha escola, na minha sala não tinha. [...] Na minha escola eu tinha só os meus irmãos, então eu não tive colegas negros no meu Ensino Médio. Não tive durante a minha graduação, nenhum, eu era o único negro no meu curso [...]. E, no meu trabalho, nunca tive colega negro, só aqui na UFV. **É incrível, se a gente parar para pensar, onde estão?** (Malik, docente, 2022).

A esse respeito, Carvalho (2006) questiona a neutralidade do discurso acadêmico, tendo em vista que as teorias sociais foram criadas por uma academia majoritariamente branca. Em seu texto “O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro”, esse autor aponta para o racismo acadêmico característico de universidades brasileiras tidas como referências nacionais e expresso na ausência ou no reduzido número de estudantes negros nos programas de pós-graduação e de docentes negros nos quadros funcionais, o que, como citado anteriormente, aponta para a existência de um regime de confinamento racial no meio acadêmico. O discurso de Malik (docente, 2022) revelou que esse confinamento também se manifesta em outros espaços sociais, a exemplo das escolas particulares da educação básica.

Por conseguinte, as múltiplas vivências negras no ambiente escolar revelaram que a educação tem papel central na reprodução das assimetrias entre negros e brancos, e os índices educacionais apontam que essas diferenças permanecem tanto no que se refere ao acesso à educação de qualidade quanto na permanência no ambiente educacional. No caso dos/as

entrevistados/as, apesar de terem conseguido romper com a barreira do acesso e alcançar êxito na formação acadêmica, suas trajetórias foram marcadas por alguns reveses, a exemplo da necessidade de conciliar trabalho e estudo, como apontado no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Conciliação entre trabalho e estudo



Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

De acordo com o Gráfico 2, os homens negros foram os mais atingidos pela necessidade de conciliar trabalho e estudo: dos 13 entrevistados, 12 tiveram que conciliar em algum momento essas duas dimensões. Já entre as mulheres negras, nove, das 13 participantes da pesquisa, tiveram que estudar e trabalhar em algum período de sua formação. Esses resultados são ratificados pela literatura científica (Artes; Carvalho, 2010; Santos; Barreto, 2019; Soares *et al.*, 2015) e pelas estatísticas oficiais (IBGE, 2024), que apontam que os homens são mais atingidos pela necessidade de trabalhar, sendo essa uma das justificativas para a evasão escolar, além de colaborar para a concepção de masculinidade vinculada à provisão de recursos.

Sublinha-se que a maioria dos entrevistados teve que trabalhar desde os níveis iniciais de escolaridade, durante o período de graduação, pós-graduação, durante o curso preparatório para o vestibular ou, como revela Saran (docente, 2022), de modo informal, ajudando no negócio da família.

[...] A relação minha com a escola foi muito interessante porque eu tive aí uma qualidade na questão de educação e minha mãe sempre colocou para mim ‘oh, não tem outra opção, tem que fazer vestibular’, eu não tinha opção, eu **não podia querer trabalhar, embora trabalhasse muito porque eu ajudava muito na loja que ela tinha. Então, eu chegava da escola, fazia para casa e ia trabalhar, ficava o dia**

inteiro na loja ajudando, eu aprendi a costurar, costurei com ela. Então assim eu sempre trabalhei muito, mas também sempre estudei muito e consegui dar esse retorno para eles, nunca tomei bomba, recuperação. Então o investimento deles foi bem-feito. Aí eu prestei o vestibular, logo quando terminei o Ensino Médio, eu fiquei dois, na época que eu terminei o Ensino Médio, a loja estava falindo, então a gente estava numa situação financeira muito difícil e aí foi até um alívio no caso porque não tinha mais que pagar escola, as minhas irmãs, a minha irmã mais nova até mudou, foi para uma escola pública porque não tinha mais dinheiro para pagar a escola, aquela coisa, e aí, **na época que eu terminei o Ensino Médio, eu trabalhei para pagar meu cursinho para fazer vestibular e para conseguir pagar as inscrições dos vestibulares** (Saran, docente, 2022).

[...] Ah, então, **trajetória profissional, eu comecei a trabalhar**, sei lá, eu tinha... **Trabalhar, trabalhar, trabalhar mesmo desde sempre, mas que eu me lembre assim que eu tinha salário mesmo, eu comecei a trabalhar acho que eu tinha uns 10 anos que eu estudava de manhã** que eu fazia quarta série, quinta série, estudava de manhã e voltava, começava o trabalho de meio período, **à tarde que eu trabalhava numa fábrica de biscoitos** que tinha aqui em Viçosa. E aí nisso fiquei lá uns dois, três anos e **aí depois eu continuei estudando, fui estudar à noite e aí nisso eu estava com 15 anos, 16 anos, aí eu já trabalhava de doméstica.** E nisso de doméstica, quando eu não estava no emprego fixo de doméstica, era fazendo faxina para estudante ou então fazendo faxina em casa de família mas nada fixo, uma vez por semana. E aí depois, eu fiquei em casa de família, depois desta casa, **em casa de família fiquei fixa até passar no concurso da prefeitura em 2003.** Aí fiquei um pouco na prefeitura durante 9 anos e **aí que eu vim aqui para a universidade em 2012**, agora faz 10 anos aqui na universidade (Gina, TAE, 2022).

Vale ressaltar que a necessidade de conciliar esses dois âmbitos teve reflexo na vida acadêmica de Adofo (TAE, 2022), ocasionando sua reprovação escolar. A fala desse entrevistado revela ainda que, na graduação, ele optou apenas por estudar, pois já conhecia os efeitos de conciliar trabalho e estudo, embora tenha desenvolvido algumas atividades remuneradas durante sua passagem pela educação superior.

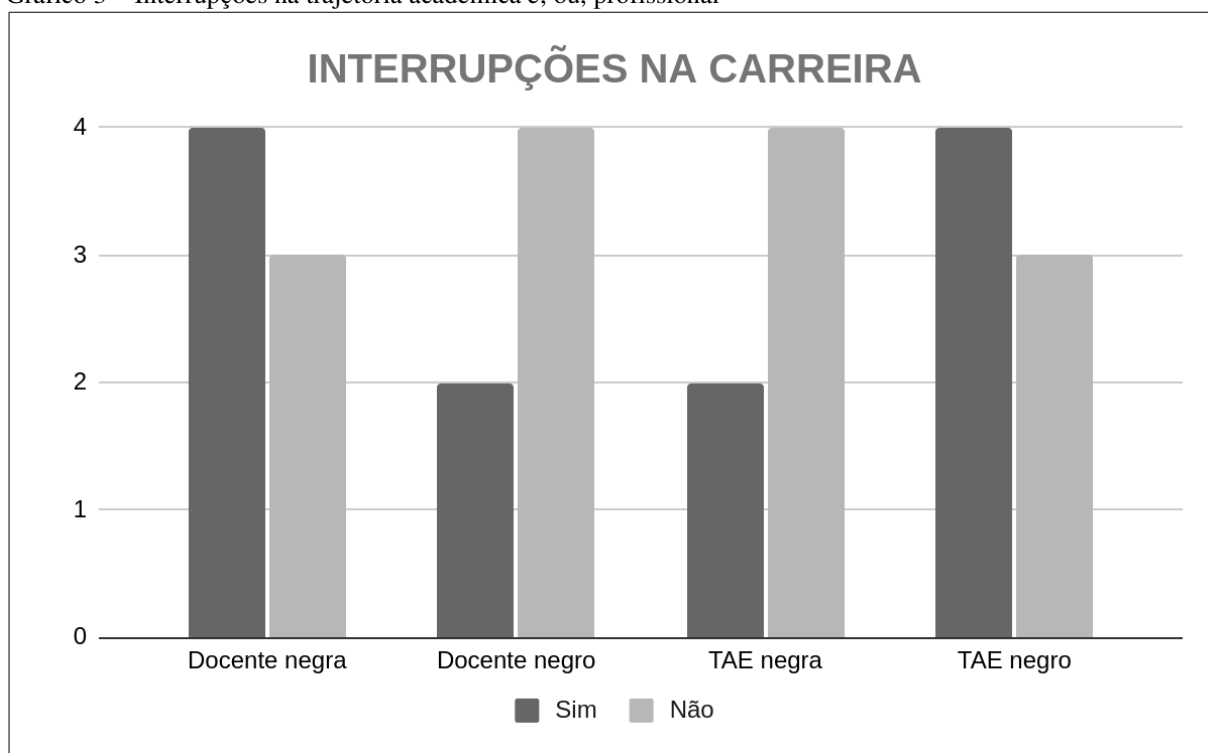
[...] Eu queria fazer, eu sabia que eu tinha que estar na universidade de alguma forma. Então **eu construí a minha vida para entrar na universidade. Quando eu passei, eu não tive muito, sinceramente, eu não tive muito receio de largar tudo e falar ‘vou me dedicar à universidade’, porque eu sabia, também, qual a consequência da gente trabalhar e ter que estudar.** Então, assim, querendo ou não você não tem um aproveitamento ideal do curso. Então quando eu trabalhei num, quando eu estava trabalhando e estava estudando, quando eu era moleque ainda, tinha 12 pra 13 anos, eu fui reprovado na escola por conta disso. Eu chegava na escola depois de 8, 9 horas de trabalho, com 12 anos, 13 anos de idade, eu não tinha condição de estudar e, dava 9 horas da noite, eu estava cochilando, dormindo literalmente na carteira lá no fundinho da sala lá, então eu perdia todas as últimas aulas de português. Era muito engraçado, assim, engraçado não, mas era uma coincidência que as últimas aulas eram português e matemática, eu não assisti nada. E esse ano, assim, o resultado? Fui reprovado. **Então, quando eu passei no vestibular, eu falei assim ‘olha, eu não vou tentar conciliar o serviço de Correio porque eu sei que isso vai me prejudicar’ e eu queria ter uma boa graduação porque, a partir de uma boa formação, eu teria uma outra trajetória** (Adofo, TAE, 2022).

Existe, portanto, um entrelaçamento entre vida acadêmica e vida profissional, resultado da condição econômica e da necessidade de trabalhar para se manter, o que atinge tanto homens negros quanto mulheres negras, pois, como revela Rafiki, “[...] A verdade é que quem não pode, quem não pode ficar por conta de estudar, essas trajetórias não serão separadas. A questão

é essa. Isso não se separa, então a trajetória ela é unificada. Você não tem o privilégio de escolher uma das coisas” (Rafiki, TAE, 2022).

Também desponta, como aspecto característico da trajetória de negras e negros, a intermitência. Em geral, seja no âmbito acadêmico ou no profissional, o percurso desse grupo não apresentou linearidade, mas foi atravessado por rupturas e adiamentos, ainda que esse último nem sempre tenha figurado como descontinuidade no entendimento dos/as entrevistados/as. A esse respeito, o Gráfico 3 apresenta os resultados sobre as interrupções na trajetória acadêmica e, ou, profissional dos/as participantes da pesquisa. Percebe-se que, entre os docentes, as mulheres negras apresentaram maior percentual de interrupções ($n = 4$, 57,14%) do que os homens ($n = 2$, 33,33%). Ao passo que para os TAE se observou o contrário: 57,14% dos homens ($n = 4$) e 33,33% das mulheres ($n = 2$) apresentaram interrupções na carreira acadêmica e, ou, profissional.

Gráfico 3 – Interrupções na trajetória acadêmica e, ou, profissional



Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

Os resultados encontrados na categoria TAE podem ser explicados pelo fato de três, das seis entrevistadas, serem solteiras ou não terem filhos, uma vez que, para as mulheres, via de regra, as licenças-maternidades e doenças dos filhos configuram como principais motivos de afastamento. Além disso, como apontam as falas de Núbia e Luena, os afastamentos por motivos de saúde não foram considerados por elas como interrupções na carreira profissional.

Não, não interrompi. Minha graduação eu fiz completa e não precisei parar a vida profissional pra nada. **Fiz algumas cirurgias, mas no máximo 1, 2 meses foi por**

motivo de saúde, mesmo, não foi por gosto digamos assim, foi por necessidade (Luena, TAE, 2022).

Minha carreira profissional ou acadêmica? **Não. Só por motivos de saúde, assim, afastamentos, licenças, essas coisas, mas de tipo de interromper o fluxo ali, não.** [...] Só esses afastamentos que eu estou falando, por motivos de saúde, realizei uma cirurgia em 2016. Então, por esses motivos, eu já me afastei. Agora por motivos pessoais, motivos outros, não (Núbia, TAE, 2022).

Também é interessante pontuar que as licenças parentais (maternidade, paternidade ou adotante) nem sempre figuram como adiamento da carreira, como ficou evidente na fala de Saran (docente, 2022), que teve três licenças-maternidades ainda que tenha respondido que não houve adiamentos ou interrupções em sua carreira, e Malik (docente, 2022), que deu a mesma resposta, embora tenha usufruído de licença-adotante.

Se eu adiei? Não, assim não que me venha agora à mente. Na verdade tudo eu meio que mais ou menos planejado, vou sair para o mestrado, daí a pouco espero um pouquinho, depois saio para o doutorado, espero um pouquinho, pós-doc. **Eu estou nesse planejamento assim que tem dado certo.** Eu já estou agora vislumbrando um pós-doutorado e mexendo já uns pauzinhos para efetivar porque também não adianta só querer (Saran, docente, 2022).

Não, não tive nenhuma, assim, interrupção. Tive interrupção por questões particulares, como agora, eu adotei duas crianças, então nesse período eu tirei licença, chama licença adotante, só essa (Malik, docente, 2022).

É importante ressaltar que a licença-maternidade e a licença-paternidade tendem a reforçar a tradicional divisão sexual do trabalho, já que, no caso dos servidores públicos federais, são previstos 180 dias de afastamento para as mulheres e somente 20 dias para os homens, juridicamente, impondo a elas a responsabilidade pelo cuidado do recém-nascido. Em que pesem os limites das bases legais e no que diz respeito à mulher, observam-se alguns avanços com relação à licença-adotante, posto que foram revogados, da Lei n.º 12.010/2009, os incisos referentes à concessão de períodos diferenciados de afastamento conforme a idade da criança adotada. Assim, houve a equiparação do direito a 120 dias de licença-maternidade, prorrogáveis por 60 dias mediante solicitação, para as mães adotantes e biológicas (Brasil, 2016b).

Ainda em relação às interrupções e aos adiamentos, destaca-se que esses eventos se deram por inúmeros fatores, a exemplo de licenças-maternidades, motivos de saúde, condições econômicas, entre outros. Cabe ressaltar que, no âmbito acadêmico, o fator mais preponderante nos relatos foi a necessidade de trabalhar para se manter. Dessa forma, o capital econômico exerce grande influência na trajetória acadêmica de negros e negras, posto que, como aponta Bourdieu (2007), esse capital pode ser convertido em capital cultural familiar na forma de disponibilidade de tempo para dedicação aos estudos. Assim sendo, o reduzido volume de capital econômico demandou dos/as entrevistados/as desafios e estratégias para conseguirem

obter capital cultural institucionalizado, seja reduzindo a carga horária de disciplinas com consequente aumento dos anos de estudos ou adiando o prosseguimento na carreira acadêmica, como apontam as narrativas a seguir:

Assim, se for contar desde a época da escola, eu tive que interromper nesse período que eu te falei. Eu terminei o Ensino Médio com 18 anos, que é uma idade que normalmente a gente termina, mesmo reprovado um ano, eu terminaria com 17, mas terminei com 18 mas assim dentro de uma normalidade. **Aí, dos 18 aos 24, quando eu entrei na universidade, eu tive justamente essa fase de ter que procurar uma preparação para poder conseguir acessar a universidade.** Na época a gente não tinha ainda o sistema de cotas, o Enem estava começando a funcionar e pontuava alguma coisinha, então eu ainda participei do processo do vestibular ainda que era um processo assim, pra gente que não vinha de uma formação específica, era uma luta sobrenatural, você também passou por isso. **Então nesse período dos 18 a 24 anos, que dá uns cinco, seis anos de estudos, que tem gente que faz graduação e mestrado nesse período, eu estava tentando acessar a universidade ainda.** [...] Quando eu terminei o segundo grau, eu não tinha como, eu não tinha condições de passar no vestibular porque eu não tinha sido preparado para aquilo na escola que eu estudei. Aí eu precisei desse tempo para me preparar para poder conseguir passar no vestibular (Adofo, TAE, 2022).

De uma maneira geral, as interrupções no meu trajeto se deram por questões econômicas. [...] As interrupções, antes de virar professor universitário, sempre se deram em função do dinheiro, mesmo, eu tinha que trabalhar, mas, por questão de saúde, nunca, ainda bem. Na universidade, eu tive uma pequena licença para fazer uma operação, mas uma coisa de 10, 15 dias. Bom, depois o pós-doc, mas o pós-doc não é uma interrupção, é formação. Então, o único momento que eu parei de trabalhar, trabalhar dando aula, foi quando eu fiz o pós-doc, mas na verdade, não é uma parada, era um processo de formação, mas foi o único... Na carreira universitária, foram esses dois anos, o primeiro pós-doc foi em 2010, o segundo em 2019, então, que eu interrompi as aulas e as reuniões, mas não interrompi a vida acadêmica e antes foram essas questões, mas... **Na verdade, a minha trajetória, eu acho que pode dizer assim, foi mais atrasada, entre aspas, eu não fiz um percurso Ensino Médio-universidade-mestrado, eu tive que parar para resolver as coisas de grana, da vida material.** Então as interrupções foram muito mais nesse sentido e, depois da universidade, assim, eu não tive interrupção, não, uma licença de 15 dias para uma operação, nem sei se foi 15, foi até menos (Aisha, docente, 2023).

Cabe destacar que, ao considerar as competências socialmente adquiridas como mérito ou desigualdades de aptidões, o sistema educacional legitima as desigualdades presentes na sociedade e o discurso meritocrático de grupos dominantes, contribuindo para a conformação e condicionamento dos grupos menos favorecidos ao destino final a eles reservado (Bourdieu, 2007). Dessa forma, de acordo com esse autor, a escola exerce grande influência na manutenção do status quo, no que tange às assimetrias sociais e à assimilação e aceitação das hierarquias pelos agentes sociais, pois “[...] nem todos os agentes têm meios econômicos e culturais para prolongar os estudos dos filhos além do mínimo necessário à reprodução da força de trabalho menos valorizada em um dado momento histórico” (Bourdieu, 2007, p. 75-76). Esse caráter socializador e reproduzidor da escola e da própria unidade familiar fica evidente na narrativa de Amina (docente, 2022).

[...] **Daí você não imagina que você consiga, se fala que é integral**, que você não vai... **Quem é que vai te manter?** Não que não houvesse possibilidade. Há dificuldade? Há, sim, mas **é aquele muro invisível que colocam para gente, de não ser estimulado e mesmo na escola pública**, e, em alguns momentos, tive bons professores, **a reprodução, o ser operário, é aquilo que você imagina, é a estrutura que você vive na socialização, seja na família, na rua e na escola** é para que você prossiga, claro, num trabalho digno, mas por quê? Assim, tentam te manter naquele espaço e aquilo está bom demais para você, é aquela questão da conformação (Amina, docente, 2022).

Outro aspecto destacado refere-se à relação entre carreira e maternidade presentes nas narrativas de Kayla (TAE, 2022) e Akilah (TAE, 2022). No caso da categoria técnicos administrativos em Educação, um fator de impacto significativo na remuneração do cargo é o incentivo à qualificação, que garante gratificação de acordo com o grau do título de educação formal apresentado. Ambas as entrevistadas adiaram o ingresso em cursos de educação formal devido à presença de filhos, conforme os relatos a seguir:

Então, é igual eu te falei, quando eu tive essa chefe, naquele momento ali ela me instigou, só que naquele momento eu não podia, **eu tive que esperar, porque a minha vida familiar naquele momento me impedia**, então eu tive que dar uma segurada. [...] **Filho pequeno, filho pequeno, quer mais? Filho pequeno** (Kayla, TAE, 2022).

A vida acadêmica não. Fiz aí a minha graduação tranquila. Assim que eu terminei, então eu casei, no mês seguinte. Eu realmente esperei a graduação. E filhos era um sonho lógico meu e do meu marido, esperando aí o momento que Deus mandasse e então em 2017 eu tirei minha primeira licença-maternidade quando nasceu meu primeiro filho [...]. Então aí foi a licença-maternidade apenas, nunca precisei me ausentar por outro motivo, graças a Deus, muito bem de saúde. [...] E, no ano passado, minha nova licença quando nasceram as minhas gêmeas, eu tenho gêmeas [...] E aí então, novamente, tive minha segunda licença-maternidade. Foram os dois únicos momentos, então aí, que eu interrompi minha carreira profissional. Minha vida acadêmica, na verdade, pensar em fazer uma qualificação, ali um mestrado, não é algo que eu penso para o momento, exatamente nós definimos assim lá em casa. **Na verdade eu fiz realmente essa escolha assim, na hora de ter filhos, então eu vou dedicar a eles, esse momento é deles, é para eles e em algum outro momento, quando já estiverem crescidos e aí porque eu posso fazer um mestrado, fazer, mas agora é o momento dos filhos, aí é a minha idade certa para isso**. Com muita tranquilidade, com muita consciência essa decisão (Akilah, TAE, 2022).

Na narrativa de Akilah (TAE, 2022), também é possível perceber que, para as mulheres, o investimento na formação acadêmica é sincronizado com o relógio biológico, pois a “idade ideal” para ter filhos coincide com a etapa de formação em nível de pós-graduação. De acordo com Fabiane Ferreira da Silva e Paula Regina Costa Ribeiro (2014), a responsabilização feminina pelo trabalho de cuidado obriga as mulheres a adotarem estratégias para conciliar carreira e família, como redução da jornada de trabalho, interrupção da carreira, adiamento da maternidade ou a opção por não ter filhos. Como essas autoras apontam, dificilmente os homens irão se confrontar com essa necessidade de escolher entre a profissão e os filhos ou o adiamento da paternidade em função da carreira.

Em suma, as experiências escolares vivenciadas pelos/as entrevistados/as revelaram que o investimento na educação, seja em forma de recursos econômicos gastos em escolas particulares ou de tempo e esforço despendidos na conciliação entre trabalho e estudo, garantiu retornos na forma de capitais econômico, cultural e simbólico. Todavia, apesar do inegável papel da educação para a mobilidade social de negros e negras, a falsa ideia de neutralidade que se imputa ao sistema educacional não leva em consideração as dificuldades e obstáculos característicos da trajetória de grupos socialmente minoritários.

Como evidenciado ao longo deste tópico, a estrutura educacional, para além de proporcionar a aquisição de saber científico, contribui para a reprodução e manutenção da ordem social, por meio da socialização dos indivíduos, seja privilegiando os conhecimentos e saberes de grupos dominantes ou não estimulando os pertencentes a grupos tidos como socialmente minoritários no prosseguimento dos estudos. Esses são alguns dos percalços que atravessam a trajetória acadêmica de negros e negras, além da necessidade socioeconômica que os obriga a conciliar trabalho e estudos e que o discurso meritocrático desconsidera a partir da prerrogativa de aptidão natural e processos seletivos padronizados. Como aponta a fala de Amina (docente, 2022), a noção de mérito deveria considerar as condições sociais, culturais e econômicas que marcam a vivência dos diferentes grupos raciais e sociais:

[...] Aí, o que me favoreceu foi que, em 2007, eu fiz a seleção para uma bolsa da Fundação Ford e consegui a bolsa. E aí essa bolsa, eu fui fazer um mestrado na federal Fluminense, e essa bolsa foi um preparatório antes da seleção, com curso de inglês, com apoio para orientar no projeto de pesquisa. **Então, essa bolsa é uma política de ação afirmativa para negros e indígenas que tem uma trajetória exitosa. Por que trajetória exitosa? Com todas as dificuldades, e isso é uma discussão muito relevante para mérito, porque com todas as dificuldades que você teve: filha de operários, numa cidade branca, mãe separada, trabalhando desde os 14 anos, se você consegue terminar o Ensino Médio nessa situação [com ótimas notas], consegue entrar numa universidade privada, faz toda a universidade, a graduação trabalhando,** na perspectiva deles que eu compartilho, não só minha, mas de outros colegas que eu conheci na bolsa, **isso é uma trajetória extremamente exitosa, que é diferente de você nascer numa família de classe média alta, entrar na universidade, que é o caminho natural traçado para você** (Amina, docente, 2022).

Dessa forma, a meritocracia enquanto ideologia universal privilegia e justifica o posicionamento de um grupo específico nos espaços de poder: os brancos, cisgênero e heterossexuais. A Teoria da Prática Social elaborada por Pierre Bourdieu, fundamentada na acumulação dos diferentes capitais (econômico, social, cultural e simbólico), possibilita a análise e o entendimento da supremacia branca, em especial da hegemonia masculina e branca, nos espaços institucionais de poder. Por consequência, é o acesso aos diferentes tipos de capitais que explica o ponto de partida desigual de grupos racializados.

É nesse sentido que Pierre Bourdieu (2008) defende o limitado impacto do capital cultural institucionalizado na mobilidade social, posto que, além da desvalorização dos certificados acadêmicos devido à sua popularização na atualidade, os indivíduos pertencentes a classes desfavorecidas precisam de esforço adicional para inculcação e assimilação de capital cultural incorporado na forma de padrões e concepções dos grupos dominantes. Esse esforço a mais é necessário para eles se ajustarem melhor estruturalmente na sociedade, uma vez que as práticas escolares são conduzidas a partir dos valores e preceitos do grupo dominante, o que tende a reforçar e manter as assimetrias entre os diferentes grupos sociais.

Portanto, como citado anteriormente, o sucesso escolar é influenciado pelas condições prévias de aquisição de capital cultural familiar, e o retorno social e econômico do título acadêmico é consequência do capital social herdado da família e que pode ser utilizado pelo titular (Bourdieu, 2007). Nesse sentido, a partir do entendimento de que negras e negros, ao acessarem capital simbólico na forma de posição de destaque, carregam os efeitos do modo de aquisição desse capital para esse espaço, o tópico subsequente apresenta as práticas sociais experienciadas por esses sujeitos na ocupação de diferentes cargos na gestão acadêmica e administrativa da Instituição pesquisada.

6.2. Práticas sociais vivenciadas por negras e negros no âmbito dos diferentes cargos das hierarquias acadêmica e administrativa da Instituição

De acordo com Pierre Bourdieu (2003), “é a posição presente e passada na estrutura social que os indivíduos, entendidos como pessoas físicas, transportam com eles em todo tempo e lugar, sob a forma de *habitus*” (Bourdieu, 2003, p. 67 – Grifo do autor). Em outras palavras, os comportamentos e ações dos agentes no presente são condicionadas socialmente por suas experiências passadas, constituindo, assim, o *habitus* de cada indivíduo ou grupo. Por conseguinte, a vivência da população negra, enquanto grupo tido socialmente como minoritário e sujeito a maiores vulnerabilidades socioeconômicas, promove a construção de esquemas de percepção e valor a respeito desse grupamento, o que resulta em condutas e disposições sociais que moldam a atuação dos agentes sociais.

Diante disso, a fim de analisar as práticas sociais de negros e negras no âmbito dos diferentes cargos de chefia da UFV, foi realizada uma análise de conteúdo temática, conforme proposta por Bardin (2011), a partir da qual emergiram sete categorias de análise que foram nomeadas, segundo o tema central presente nas falas dos/as entrevistados/as, como: (1) Uma escolha não tão voluntária; (2) Dificuldades e desafios na atuação do cargo; (3) Os forasteiros:

“a necessidade de um DNA viçosense”; (4) Representatividade: “uma rede invisível” de apoio; (5) Nosso racismo e machismo velados de todos os dias; (6) O não lugar: a dimensão racializada dos espaços; e (7) Estratégias para a promoção da equidade de gênero e raça nos cargos de chefia do serviço público federal. Cabe destacar que, apesar de as categorias temáticas terem sido analisadas separadamente, elas se inter-relacionam entre si, tendo em vista que abarcam a racialidade dos espaços institucionais de poder.

Uma escolha não tão voluntária

No discurso das negras e dos negros entrevistados, em especial os ocupantes da Função Comissionada de Coordenação de Curso, chefia de Departamento e chefia de Expediente, despontou a imposição em ocupar os cargos de chefia que assumiram. Sublinha-se que as duas primeiras funções são ocupadas por servidores docentes e a última, por técnicos administrativos. Têm-se que esses cargos nem sempre eram considerados como bônus por seus ocupantes que, no caso dos professores, além de exercerem as atribuições administrativas inerentes ao cargo, tinham que compatibilizá-las com as atividades relativas à carreira docente. Em outras palavras, assumir determinados postos na Instituição constituíam um ônus, quase que uma punição, em especial para funcionários novos e para aqueles que estavam retornando de afastamentos para treinamento, como pode ser visto nas falas a seguir:

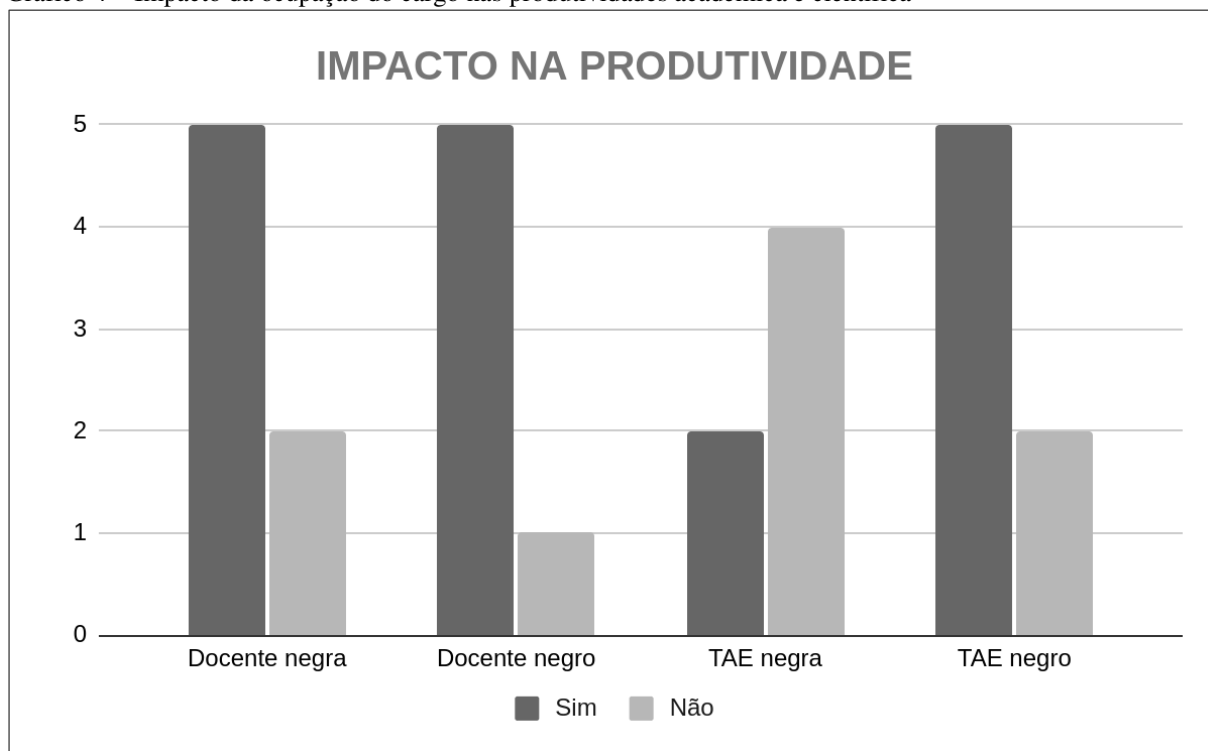
Aí bem, aí entrei com mestrado, trabalhando com mestrado, me doutorei em 2009 já era professor da UFV. **Depois de 2009, por presente, eu ganhei a chefia, é sempre assim, peru novo no departamento ganha sempre trabalho.** Em 2010 eu assumi a chefia do Departamento [...] Não, para ingressar, **eu fui empurrado para cargo de chefia, assim, não foi ‘ah, eu desejei, eu queria, eu lutei’, não, nada disso** (Babu, docente, 2022).

[...] Então houve uma conversa, de tipo assim, e tinha mudado a chefia não sei o que lá e **aí jogaram a batata quente da coordenação no meu colo.** Então, eu entro na universidade como efetiva em janeiro, **em agosto assumo a coordenação de Curso** [...] **Então me jogaram na fogueira real, assim, vai que eu estou te vendo queimar.** Hoje eu entendo, não que eu fui boi de piranha, mas que, naquela época, eu fui a melhor opção para quem estava lá, de acordo com o panorama político que estava instalado (Dalila, docente, 2022).

Cabe sublinhar que, um fator que pode impactar a ocupação de postos de chefia institucionais, sobretudo as Funções Comissionadas de Coordenação de Curso e chefia de Departamento, é a necessidade de conciliar atividades docentes e gestão acadêmico-administrativa. Em outras palavras, assumir esses cargos pode gerar impacto negativo nas produtividades acadêmica e científica. A esse respeito, segundo o Gráfico 4, 71,43% das docentes negras (n = 5), 83,33% dos docentes negros (n = 5), 33,33% das técnicas

administrativas negras (n = 2) e 71,43% dos técnicos negros (n = 5) revelaram que houve impacto da ocupação de postos de chefia em sua produtividade.

Gráfico 4 – Impacto da ocupação do cargo nas produtividades acadêmica e científica



Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

É importante salientar que a maioria dos/as entrevistados/as da categoria docente revelou que houve impacto negativo em sua produção acadêmica em razão, principalmente, das várias demandas e reuniões que culminaram em falta de tempo para a organização das aulas, elaboração de provas e projetos, correção de trabalhos, administração de seus laboratórios, leitura e construção de artigos. Algumas das consequências dessa sobrecarga foram a desistência do cargo (Aisha, docente, 2023), não tentativa de recondução (Malik, docente, 2022) e perda de bolsa de produtividade (Tedros, docente, 2022).

Sim, isso é uma outra coisa crítica minha, por que o que que acontece? [...] Eu vejo que, **quando o professor, ele assume determinados cargos, eu acho que deveria ter a opção de ter uma redução na carga horária** dele importante, se não total. **Então é o que eu falo, assim, eu, se eu fosse só chefe [...], mas eu ia fazer um trabalho muito melhor do que eu fiz. [...], mas entre dar aula, orientar, participar de comissão, fazer pesquisa, aí não tem jeito.** Então a minha atuação lá na ***** fica prejudicada e isso que é um negócio pequeno. Você imagina outras funções aí, maiores, tipo lá a coordenação da ***** , está doido, com a quantidade de funcionários que tem lá e a responsabilidade que tem. Então, na minha concepção, deveria ter um certo alívio na carga de trabalho docente (Faraji, docente, 2022).

Somente uma docente apontou que o desempenho do cargo teve impacto positivo em sua produção. De acordo com Jamila (docente, 2022), foi devido à sua atuação e vivência enquanto coordenadora de Curso que surgiu o interesse em realizar a pós-graduação em nível

de doutorado e o desenvolvimento do projeto na temática formação de professores. Além disso, apenas um docente negro disse não acreditar que haja relação entre a ocupação de cargos e a produtividade científica, pois, de acordo com Babu (docente, 2022), os professores que ocupavam esses cargos utilizariam a estratégia de transferir parte de sua carga horária de disciplinas a serem ministradas para seus alunos de pós-graduação e monitores, o que aliviaria a carga de trabalho.

Quanto às docentes negras que relataram não ter tido impacto na produtividade, elas vivenciavam distintas situações: de um lado, Amina (docente, 2022) informou que o cargo que ocupava não constituía função de chefia e, sim, de consultoria; por outro lado, Dalila (docente, 2022) expôs que durante o período em que foi coordenadora de Curso, além do fato de que não tinha filhos, “era casada somente aos finais de semana”, pois seu marido trabalhava em outra cidade. Cabe sublinhar que o relato dessa última entrevistada, conforme transcrito a seguir, elucida que sua produtividade foi mantida a custo de longas jornadas de trabalho.

Quando eu estava num cargo de chefia isso não influenciava tanto porque meu marido morava fora, dormia mais fora do que dentro, então é casado só de final de semana, não tinha filho. **Então eu morava na UFV, às vezes chegava às seis e meia da manhã, saía 11 da noite e não percebia, por quê? Porque eu trabalhava muito.** Hoje, para ser sincera, hoje interferiria um pouco, por quê? Porque eu não ia dar conta de fazer tudo que eu tenho que fazer e ainda ser chefe. Então, por isso que eu brinquei com você, eu me dei férias [...], eu me dei férias aí de cinco anos e eu me cobro menos e, graças a Deus, eu tenho um apoio imenso do meu marido que é da mesma área. [...] Então isso aí é companheiro total, parceria mesmo, sabe, a gente tem uma sociedade, para além do casamento, na parte acadêmica (Dalila, docente, 2022).

No que tange à categoria TAE, tendo em vista a natureza dos cargos ocupados por técnicos e técnicas administrativas, buscou-se abordar a inter-relação da função de chefia desempenhada com o planejamento ou a realização de curso de capacitação e educação formal. Assim, observou-se que as mulheres negras revelaram, em sua maioria, não ter havido impacto do cargo em sua produtividade científica. Tal posicionamento pode ser justificado pelo relato de Kayla (TAE, 2022), cuja percepção aponta para a não concorrência entre a carreira de técnico administrativo e a ocupação de cargos de chefia e que tal incompatibilidade se daria apenas para os participantes da carreira docente, em que se avalia a produtividade. Para essa entrevistada, na categoria TAE, a inconciliabilidade ocorria somente quando o ocupante do cargo de chefia estivesse realizando algum treinamento de educação formal, o que tornaria o desempenho da função de chefia mais complicado. Sublinha-se que, no caso específico dessa entrevistada, houve a opção por abdicar do cargo para se dedicar à capacitação formal e ao cuidado da família.

Em contrapartida, para o entrevistado Amir (TAE, 2022), a questão racial não impactaria os âmbitos acadêmico e científico, posto que assumir um cargo de gestão incidiria na produtividade acadêmica de negros e brancos, uma vez que ambos teriam menos tempo para se dedicar a essa esfera. Ao passo que Adofo (TAE, 2022), corroborando o relato a seguir, destacou sua opção por não realizar a formação em nível de doutorado durante o período em que estava em cargo de chefia, pois a impossibilidade de afastamento conjugada com a necessidade de conciliar gestão administrativa, estudos e vida social iria concorrer com a disponibilidade de tempo, o que dificultaria o prosseguimento dos estudos.

Eu acho que é isso, quando você entra num cargo de chefia, que tem uma responsabilidade, que tem uma complexidade, que você quer desenvolver o setor e os projetos onde você está vinculado, acaba tomando muito espaço, é uma concorrência muito grande com relação a produção científica, a produção acadêmica. Eu acho que por um nível de docentes também, é difícil você estar num cargo que você tem que desenvolver, que você tem que produzir e aliar isso à uma produção científica é muito complicado, muito. Você precisa de dedicação, você precisa de um tempo que você não vai ter estando no cargo de chefia. **Eu acho que são concorrentes, é difícil você conciliar as duas coisas, quase impossível.** Claro que, se você não fizer bem feito a parte de chefia, você vai fazer outras coisas, você não vai se preocupar muito, mas não é o meu caso. Eu sempre participei de diversos projetos, sempre desenvolvi diversos projetos e isso concorreu muito com a minha possibilidade de produzir, vamos dizer assim, a parte acadêmica (Kayin, TAE, 2022).

Dessa forma, embora o recorte empírico escolhido não tenha possibilitado comparar a existência de impacto diferenciado segundo o grupo racial, observa-se que a ocupação de postos de chefia acarretou dificuldades para conciliação das exigências administrativas com o trabalho acadêmico e as atividades de pesquisa, ocasionando o chamado conflito de papéis profissionais. Isso, aliado ao baixo retorno financeiro de determinados cargos, justificaria o entendimento de alguns/mas entrevistados/as quanto à desvalorização e desmotivação para ocupar a Função Comissionada de Coordenação de Curso e de chefia de Departamento, como bem nota Adofo (TAE, 2022), que, ao citar o cargo de coordenador de Curso, relata ser um verdadeiro jogo de empurra-empurra, o que vai ao encontro da fala a seguir:

[...] Então, eu me apresentei para ser a próxima coordenadora **e determinados cargos na instituição eles não atraem, as pessoas não vão ‘ah, eu quero ser’, é muito difícil.** Então quando alguém fala ‘eu quero ser’, ela vai. A coordenação de Curso foi mais ou menos assim (Dandara, docente, 2022).

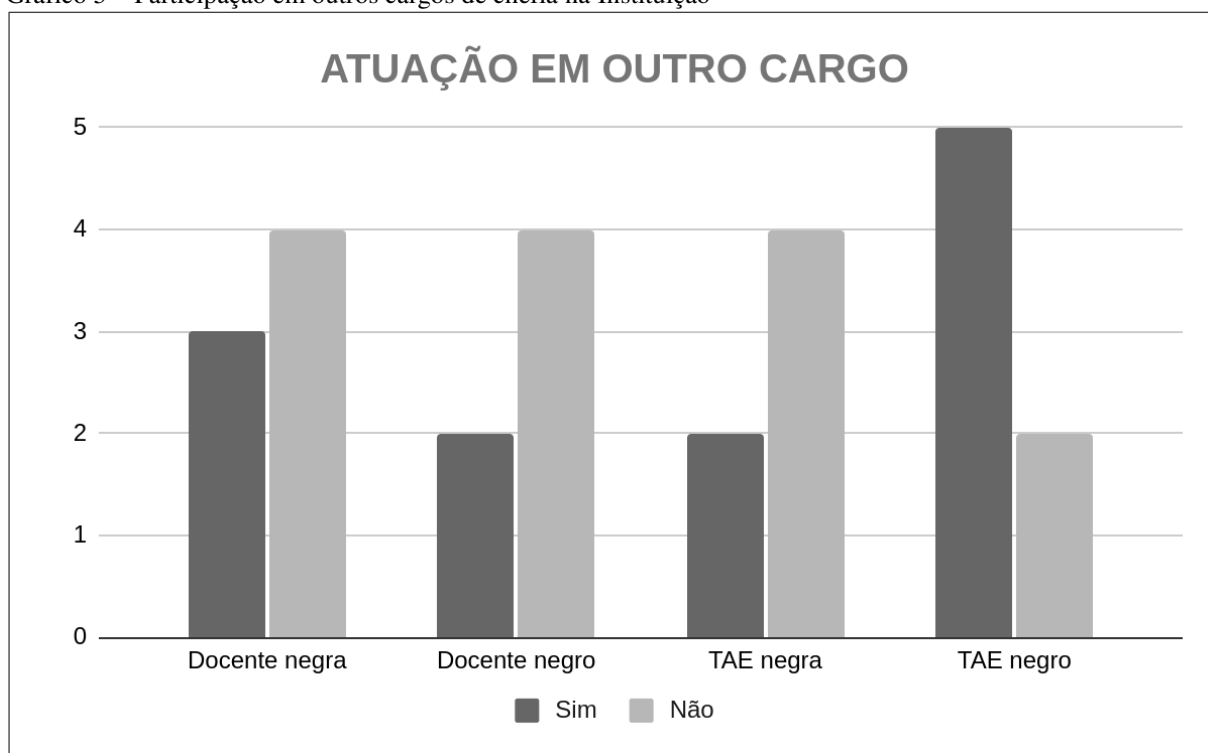
Na verdade, eu vou te contar também uma outra coisa que é o seguinte: **lá no departamento ninguém quer pegar a chefia. Ninguém. Ninguém quer chefia. Chefia é rabo de foguete, ainda mais num departamento tão grande com tão pouco recurso.** [...] Então é um departamento que ninguém quer ser chefe. [...] E aí teve na última eleição ‘ah, vai, não sei o que, vai’, **tanto que uma mulher que é chefe lá agora**, então rolou isso, mas uma conversa informal assim, sabe (Dalila, docente, 2022).

Esse último relato possibilita inferir que determinados cargos poderiam estar sendo ocupados por maior quantitativo feminino devido à falta de interessados. Tal perspectiva supõe

um fenômeno que Helen Peterson (2016) chamou de feminização demográfica, isto é, a mudança na composição de gênero de determinado cargo ou profissão, antes dominado por homens e, posteriormente, caracterizado pela presença de 1/3 ou mais de mulheres. Ao analisar instituições suecas, essa autora concluiu que tal processo era resultado do fenômeno conhecido como penhasco de vidro, que consistia na nomeação de mulheres para cargos de liderança em situações de crise organizacional, tanto financeira quanto de reputação.

Outro fato interessante, que também pode ser relacionado à categoria temática em análise, é a participação em outros cargos de chefia no âmbito da Instituição. Como pode ser observado no Gráfico 5, a maioria das professoras, dos professores e das técnicas administrativas nunca atuaram em outras funções (quatro entrevistadas/os de cada um dos grupos citados). Já entre os técnicos administrativos cinco já atuaram em outros postos de chefia na Instituição pesquisada.

Gráfico 5 – Participação em outros cargos de chefia na Instituição



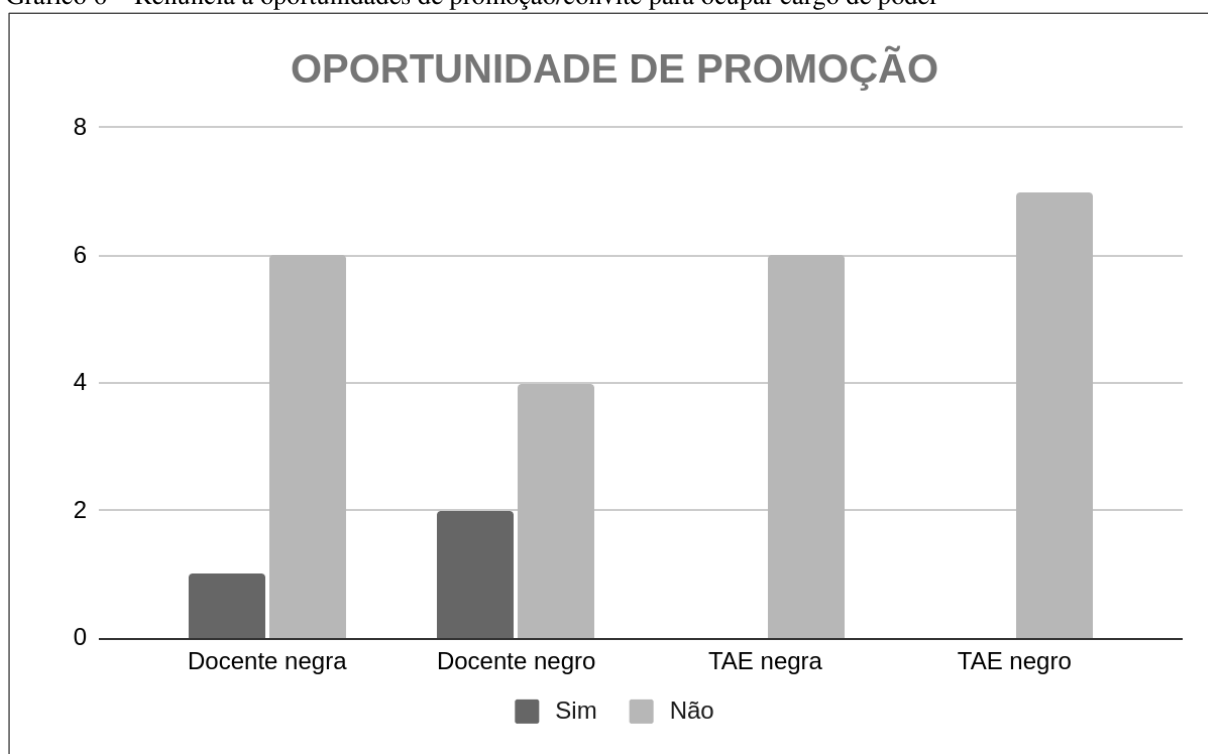
Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

É oportuno sublinhar que, entre aqueles/as que já atuaram em outras funções de chefia, somente um docente e dois técnicos administrativos ocuparam cargos na alta hierarquia administrativa da Instituição, nas seguintes funções: pró-reitor (CD-2), exercida pelo docente e por um dos técnicos administrativos; e um cargo de diretor (CD-4), ocupado pelo outro técnico. Os demais entrevistados ocuparam cargos de chefia de Departamento e coordenação de Curso

no caso de docentes e, em relação aos técnicos/as, Funções Gratificadas em diferentes níveis que, para esta pesquisa, foram considerados pertencentes a uma mesma hierarquia funcional.

Ainda na dimensão da escolha, os/as entrevistados/as foram questionados quanto à renúncia a oportunidades de promoção ou convite para ocupar algum cargo de poder. Como apontado no Gráfico 6, observou-se que, na categoria TAE, tanto negras quanto negros nunca renunciaram a nenhuma oportunidade de promoção. Já na categoria docente uma mulher e dois homens já tiveram que renunciar a oportunidades e, ou, convites para ocupar postos de poder.

Gráfico 6 – Renúncia a oportunidades de promoção/convite para ocupar cargo de poder



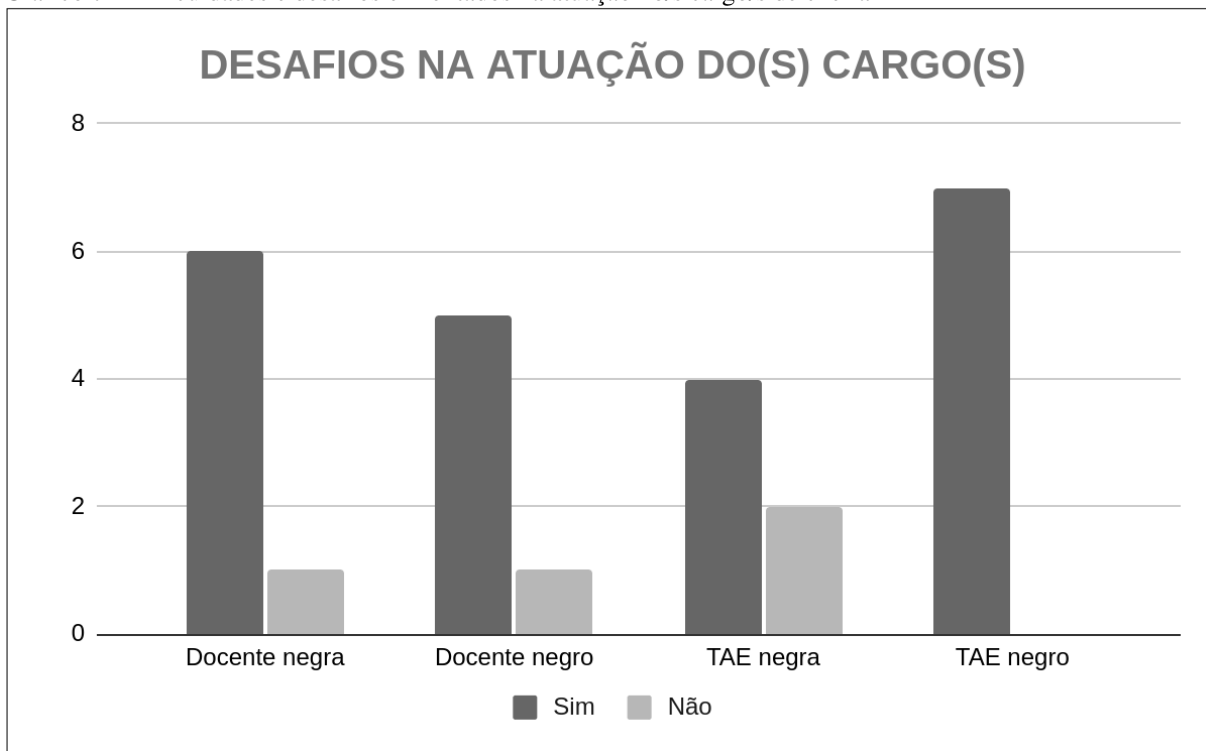
Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

Cabe destacar que os dois docentes negros que relataram renúncia a oportunidades de promoção se referiam a cargos em outras instituições: um relacionado à esfera estadual, e a não aceitação se deu por questões éticas (Malik, docente, 2022); e o outro relativo a um instituto federal, cuja renúncia foi devida ao não interesse em permanecer lecionando nessa instituição (Tedros, docente, 2022). Ao passo que apenas uma docente negra relatou desistência a um possível convite para ocupar um cargo. A esse respeito, Dalila (docente, 2022) revelou que em conversas informais houve a possibilidade de candidatura a uma vaga, mas que optou por não aceitar, pois tinha acabado de se tornar mãe, tendo estabelecido que só ocuparia outro cargo de chefia quando seu filho mais novo tivesse 5 anos de idade.

Dificuldades e desafios na atuação do cargo

A segunda dimensão abordada nas entrevistas foram as dificuldades e desafios enfrentados na atuação do cargo. No Gráfico 7, observa-se que a maioria dos/as entrevistados/as (seis professoras, cinco professores, quatro técnicas administrativas e todos os sete técnicos administrativos) enfrentaram algum tipo de obstáculo durante sua atuação nos cargos de chefia.

Gráfico 7 – Dificuldades e desafios enfrentados na atuação no/s cargo/s de chefia



Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

A partir das narrativas dos entrevistados, nessa classe temática emergiram quatro subcategorias, a saber: relacionamento interpessoal no trabalho, trâmites burocráticos, dimensão financeira e relações políticas. No âmbito do relacionamento interpessoal despontaram dificuldades no trato com pessoas de diferentes gerações, com expectativas, propósitos e perfis diferentes, como pode ser evidenciado na fala a seguir:

Dificuldade? Olha, dificuldade em cargo de chefia, acredito que todo mundo tem, porque a minha experiência é a seguinte: um computador, ele está com defeito, você manda para a oficina, daí a alguns dias, ele volta consertado. **Para usar uma analogia, uma pessoa é bastante diferente, a abordagem tem que ser outra, você atua mais como um psicólogo, como um pai às vezes, como colega, como um amigo, do que como um chefe. Quando você chega a atuar como chefe mesmo, dependendo da situação, já é para aplicar a lei.** Então, acredito que todo mundo que ocupa cargo de chefia tenha as dificuldades que eu vivenciei. [...] Na época da chefia da divisão, eu vi o que é exercer esse cargo na sua plenitude, porque eu trabalhei com pessoas que eu conhecia no cafezinho, que eu conhecia de bater papo, que eu conhecia de comissões da *****, mas ali, no dia a dia, eu tinha que administrar as expectativas daquela pessoa em relação ao que a legislação diz, os desejos daquela pessoa em relação ao que a legislação, as normas permitem. Então, a gente vê que todo mundo quer que você trate o caso dele como um caso fora do que está na regra, do que está na legislação. E aí isso exige um jogo de cintura, exige conversar, exige, às vezes, você dizer alguns não convicts e enfrentar de repente cara feia. [...] **Você**

tem que ter jogo de cintura para conseguir levar pessoas diferentes, de origens diferentes, em fases diferentes da vida, em fases diferentes da sua carreira, conseguir levar essas pessoas todas a trabalharem, a andar junto (Jafari, TAE, 2022).

Na subcategoria trâmites burocráticos, observou-se que as falas abordam dificuldades relacionadas à falta de treinamento, como desconhecimento da estrutura institucional, das atribuições dos cargos e da tramitação de processos no Sistema Eletrônico de Informações (SEI). Nesse sentido, o que os relatos a seguir revelam é que há necessidade de que a Instituição invista em capacitação pessoal, mas que também seja realizado levantamento das ações de treinamento necessárias.

Sim, houve pela inexperiência, né? Porque eu era recém-chegado à UFV, não conhecia, é como é que funcionava toda a estrutura. Então, é nos primeiros meses, primeiros anos, eu tive bastante dificuldade. Aí depois com a experiência, já fui tornando as coisas mais fluidas (Zulu, TAE, 2022).

Eu vejo como dificuldade, eu não sei nem se é do cargo, mas eu vejo pela pós em si porque é novo, é um serviço novo, assim. O curso é novo e eu percebo que **a UFV não tem treinamento**, te jogam. Então assim tudo o que você precisa, [...] você tem que ir fazendo no dia a dia. Você faz, você erra, a pessoa te retorna, não é desse jeito, ah não é pra mim é com Fulano que você tem que falar, o seu prazo é esse. **E é no dia a dia do processo que você vai aprendendo**, então esse é o dificultador, mesmo. Mas, assim, nem é do cargo, não, é da pós, é do setor, é do trabalho, mesmo (Gina, TAE, 2022).

Observa-se que, tanto na dimensão dos relacionamentos interpessoais quanto dos trâmites burocráticos, os desafios enfrentados envolvem aspectos relativos à cultura organizacional, no que tange aos valores, orientações, crenças, práticas e símbolos que orientam as ações institucionais. Por conseguinte, Acker (2012) destaca que a cultura organizacional é o conjunto de comportamentos, atitudes, crenças, imagens, valores específicos para dado tempo e lugar compartilhados ou não por diferentes organizações, os quais sofrem a incidência da cultura da própria sociedade. Assim, os regimes de desigualdade presentes no corpo social moldam a cultura das organizações à medida que práticas, simbologias, hábitos e costumes são internalizados pela estrutura organizacional.

Cabe destacar que, no caso da Instituição pesquisada, o discurso institucional ainda é voltado para os tempos de sua inauguração, enaltecendo os primeiros professores e alunos, majoritariamente do sexo masculino e brancos, o que se reflete nas ações e percepções dos servidores de gerações mais antigas que ainda chamam a Instituição de “escola”, bem como nas celebrações e comemorações institucionais que enaltecem esse período inaugural. Salienta-se, ainda, que o slogan da Instituição em seus primórdios era “aprender fazendo”, o que remete ao perfil extensionista característico da UFV que ainda perdura até os dias atuais, conforme atesta o relato de Gina (TAE, 2022), ao apontar a falta de treinamentos para os servidores.

No domínio da dimensão financeira foi pontuado que a falta de investimento em infraestrutura, aquisição de materiais e equipamentos e contratação de novos servidores eram os maiores dificultadores para os ocupantes de cargos de gestão, como vocalizado nos trechos a seguir. Tais aspectos retratam o sucateamento financeiro das universidades públicas ocorrido nos últimos anos, o qual pode impactar negativamente o ingresso e permanência de grupos socialmente vulneráveis, a exemplo de negros e negras, impedindo-os de ascenderem à educação enquanto um dos direitos básicos.

[...] **A segunda dificuldade é financeira**, eu acho que isso dentro da instituição pública, a parte de escassez de recursos é o que mais dificulta o líder. **É quase impossível você atuar numa gestão eficiente, se você não tem condição básica em termos de infraestrutura, em termos de aquisições, em termos de desenvolvimento, mais na parte financeira mesmo do trabalho.** Então, eu acho que o principal desafio de um líder, de um gestor, é o financeiro, porque o pessoal você acaba aprendendo no dia a dia como lidar com as pessoas, como gerir a equipe ali de uma forma mais eficiente. Mas, se não tem recurso, fica difícil. Então, esse é o principal desafio: a falta de recursos (Kayin, TAE, 2022).

[...] **A principal dificuldade que eu vejo é o número de servidores que trabalham na Divisão, que é muito pouco para a quantidade de serviço**, tinha que ter mais gente. [...] Olha, isso é um problema estrutural sério do governo federal que não tem vaga, então isso não depende do reitor. [...] Então, eu colocaria isso: primeiro o número de servidores, formados em *****, trabalhando no setor e a questão do espaço físico, o uso ali do espaço físico é algo também um problema estrutural importante que a universidade vai ter que pensar em como vai resolver (Faraji, docente, 2022).

Outro aspecto da dimensão financeira diz respeito ao que foi citado anteriormente de que a ocupação de certos cargos de chefia na Instituição não constituiria uma benesse, pois, como bem nota Malik (2022, docente), a gratificação a ser recebida era muito menor em relação à quantidade de trabalho a ser desenvolvido. Cabe destacar, entretanto, que para alguns dos entrevistados, durante certo tempo, o desempenho da função foi realizado sem recebimento de nenhum tipo de remuneração, conforme exemplificado no trecho subsequente.

E assim foi de 2011 até 2019 quando eu ocupei, né, mesmo que desse período de 2011 a 2019 muitos anos eu não tive chefia mesmo de fato, mas eu ocupava um lugar de chefia dentro da *****, eu puxava assim eu era reconhecida como tal, entendeu? E aí que aí chega coisa, por exemplo, **esse pró-reitor que me convidou pra ser, pra vir pra esse setor, na época ele me ofereceu uma FG e nunca mais ele me falou dela, sabe? E assim, e aquilo me gerava um mal-estar, sabe, porque eu via as FGs chegando, rodando, a Kayla não tinha, sabe?** [...] Agora eu acho que na instituição a gente tem, sim, por que eu te falo isso? Porque será que se eu fosse uma mulher branca ou então um homem, vamos parar só na mulher branca, será que esse pró-reitor lá que me ofereceu esse cargo teria me deixado no vácuo? Por que que ao longo, depois, à medida que foram aparecendo as FGs, as escolhas foram sendo outras e sempre assim e nunca desmerecendo meu trabalho “não Kayla porque isso”? Eu lembro que teve de 2011 até 2019, o setor em que eu trabalhava ele era citado em todos os discursos dos reitorados, entendeu? E assim o meu papel ali, ele era inquestionável. Então, assim, aí que ficou mais claro ainda, mais evidente ainda, entendeu? (Kayla, TAE, 2022).

Outro ponto que foi destacado nas entrevistas é com relação à distribuição de postos de chefia na Instituição. Como bem relatou Rafiki (TAE, 2022), em muitos setores não existe regimento que oriente formalmente o desenvolvimento e organização do trabalho, culminando na concessão de cargos de maneira discricionária, sendo possível encontrar setor em que três das quatro pessoas ali lotadas ocupam funções de chefia.

Por fim, no âmbito das relações políticas despontaram discursos que corroboram o citado anteriormente pelo entrevistado Rafiki (TAE, 2022). No histórico do serviço público brasileiro, a discricionariedade no preenchimento de funções de confiança, em especial nos Cargos de Direção, tem favorecido que essas funções sejam utilizadas como moeda de troca política durante campanhas eleitorais, conforme aponta o trecho a seguir. Esse mecanismo institucional, além de prejudicar o andamento da máquina pública, contribui para a reprodução e manutenção de assimetrias raciais e de gênero na ocupação desses postos, caracterizando o racismo institucional e produzindo regimes de desigualdade.

Mas, se você for ver, cargo, mexe muito com vaidade, nós estamos numa cidade pequena que motiva isso. Então, assim, **historicamente na UFV, cargo era uma moeda de troca, então você me apoiava, você tinha um cargo, não necessariamente você precisava ter perfil, você precisava ter conhecimento, eu tinha que retribuir o apoio político que você ou seu grupo me deu no período eleitoral**, então, a UFV historicamente foi isso, tanto é que a gente tem professores que foram eternos candidatos, porque eram quase eternos pró-reitores. **E isso a gente está falando não é de negro, a gente está falando de brancos, na sua maioria brancos ou na sua quase totalidade brancos**. Então, assim, isso é muito relativo. [...] Aqui você tem uma cultura muito grande na UFV do encosto, isto vai desde o nosso contrato de faxina a cargo de ponta, então criou-se a cultura do encosto, então tudo aqui é encostado, então você não precisa ter mérito, se eu tenho encosto (Tedros, docente, 2022).

Salienta-se que um aspecto característico do racismo institucional são as práticas e mecanismos presentes nas organizações e que contribuem para a naturalização e reprodução dos privilégios de grupos socialmente dominantes e, conseqüentemente, para a permanência dos regimes de desigualdade. Esse fato pode ser observado na fala da entrevistada Amara (docente, 2022) transcrita a seguir, em que foi citada a falta de habilidade política na atuação no cargo de gestão, o que pode estar associado à ausência de capital cultural, situação característica de negras e negros. Em outras palavras, geralmente os pertencentes a esse grupo são os primeiros de suas famílias a acessarem lugares de prestígio e poder, razão por que lhes faltam suporte e ancoragem familiar para aprenderem as habilidades comportamentais e regras que regem esses espaços, o que contribui para o aumento do sentimento de vulnerabilidade emocional e de inaptidão.

E do ponto de vista externo, tem as relações políticas. Como eu sou muito de dentro de sala de aula, **eu não desenvolvi o meu lado da habilidade política que é necessário para um cargo de gestão**. E aí, realmente, essa foi uma outra dificuldade

porque, ao colocar as demandas do departamento, **eu vou como uma chefe de Departamento, mas uma chefe de Departamento verde nas relações políticas**. [...] mas aí eu não tenho aquele traquejo para colocar de uma forma muito elaborada [...] E aí, como eu não tenho uma expressão grande dentro da universidade, eu sou de um departamento pequeno, uma mulher negra, baixinha, eu não falo alto, eu não sou eloquente no meu discurso, eu acho que isso, em muitos momentos, atrapalhou a possibilidade de ser ouvida. Então, em alguns momentos, porque tem isso, a gente está numa universidade onde quem está na chefia são homens e as mulheres, quando aparecem, infelizmente, adotam também essa postura, mas isso tem um pouco a ver, também, o lado da psicologia, **mas o fato é esse, é um ambiente corporativo masculino e branco** (Amara, docente, 2022).

Ainda no âmbito das relações políticas, despontaram relatos quanto à ausência ou presença de redes políticas, bem como de redes de solidariedade. No discurso dos/as entrevistados/as apareceram falas a respeito da importância da constituição dessas redes para o desempenho da função de chefia e autopromoção, mas também o sentimento de solidão, por não participarem de nenhum círculo social, conforme apresentado a seguir:

Porque assim o que me deu uma certa experiência e coragem pra encarar esse desafio foi a experiência enquanto síndico da ***** que era nossa, do departamento, né? Logo que eu entrei e, na sequência, síndico desse prédio aqui, do *****. Eu digo que me deu, assim, uma certa segurança **porque você começa a conhecer pessoas, então isso te facilita muito à frente de um cargo de gestão** (Isaach, docente, 2022).

Então, eu morava com as crianças só e aí eu já senti essa dificuldade porque **eu não era convidada para os círculos sociais dos professores, aliás de ninguém, ninguém me chamava para nada**. É como, se o marido não estivesse do lado, você não era digno de estar participando de nada (Dandara, docente, 2022).

[...] porque aqui é muita politicagem. Então, assim, eu tenho que fazer politicagem para eu aplicar minhas coisas. Então não adianta aplicar técnica só, eu faço muita politicagem. Se eu não faço politicagem, eu rodo porque aqui a gente está numa esfera que o ego é maior que qualquer um aqui dentro, aqui todo mundo tem o ego lá em cima. [...] Se você não está lá, por exemplo, **se eu não estou dentro do Campestre envolvendo com as pessoas aqui dentro e tal, tive que ir lá fazer uma cota, por quê? Porque precisa, porque, se você não for visto, você não vai ser lembrado aqui dentro, não, então você vai**. [...] (Zuri, TAE, 2022).

A esse respeito, Bento (2022) ressalta que, muitas vezes, a competência tida como natural para ocupar determinados postos tem mais relação com o conhecimento dos códigos e condutas relativas à cultura organizacional que foi adquirido pela convivência nesses espaços institucionais de poder e, ou, por possuir algum tipo de vínculo com os ocupantes de cargos de hierarquia mais elevada. Essa autora destaca, ainda, que aqueles pertencentes a minorias sociais não possuem esse tipo de vantagem social por ainda carregarem a herança de exclusão e de discriminação. Além disso, há que apontar a dimensão racial em torno desses não convites para a ocupação de cargos e para os espaços de sociabilidade, tendo em vista que tanto a presença de barreiras sistêmicas – como as dificuldades de acesso à educação formal, realização de cursos de capacitação profissional e oportunidades de promoção – quanto a continuidade de

estereótipos raciais incidem sobre as possibilidades de participação de negras e negros em postos de comando.

Cabe salientar que, no contexto das instituições de ensino federal, a constituição de uma rede de solidariedade acadêmica pode ter impacto na produção científica por meio de coautorias em artigos e participação em projetos. Além disso, o estabelecimento de uma rede política pode contribuir para a ocupação de postos na alta hierarquia administrativa e acadêmica dessas instituições. Nesse sentido, cabe retomar aqui as considerações de Bourdieu (2007) sobre capital social (redes de relações) e capital cultural herdado, posto que muitos indivíduos, em especial os integrantes de grupos dominantes, carregam para o âmbito profissional os benefícios dos relacionamentos grupais e interpessoais constituídos nas relações familiares. Entretanto, há que considerar o caráter homogeneizador das redes de relações no que tange ao perfil racial, posto que, em geral, as pessoas e grupos tendem a estabelecer relações com os semelhantes raciais. Isso ficou evidente na fala de Amina (docente, 2022), ao destacar que, em seu departamento, as redes para captação de recursos eram constituídas majoritariamente por homens brancos e, raramente, incluíam uma mulher branca, ou seja, negras e negros estão ausentes nessas parcerias.

Os forasteiros: “a necessidade de um DNA viçosense”

Nessa dimensão, alguns/mas entrevistados/as manifestaram o fato de não serem nativos/as da cidade de Viçosa. Tal ocorrência apareceu em falas que revelaram o peso da herança familiar na Instituição, posto que os ocupantes de determinados cargos eram descendentes de pessoas que já atuavam nesses mesmos espaços, ou seja, o capital social parece ter grande impacto na distribuição de cargos da alta administração. Inclusive, em uma das falas, o entrevistado demonstrou surpresa ao ter sido considerado para um posto de chefia, tendo em vista sua naturalidade e não ter se graduado na Instituição.

[...] E tem uma outra coisa que faz muita diferença na UFV: eu sou de fora de Viçosa. Essa questão é muito presente e que eu observei, por exemplo, você estando em *****, isso não é forte, por quê? Porque é a metrópole, está tudo muito distribuído, aqui não. Aqui existe um tratamento se você é de Viçosa e um tratamento se você não é de Viçosa. **Então é como se você tivesse a necessidade de ter um DNA viçosense**, assim, então “ooh...”. É um pouco de saber de onde você veio, quem são as pessoas ‘oh, a pessoa é importante, é filho de Fulano, é neto de Beltrano, é sobrinho, é tio, é afilhado’, isso acontece. Então, parece sempre assim que a gente não sabe qual é o jogo o tempo todo, porque é sempre algo que não está explícito e que aí, se você não sabe, como é que você vai entrar no jogo? A gente não entra (Amara, docente, 2022).

Nota-se, assim, uma endogenia institucional no que tange à ocupação de espaços de poder como reflexo da endogenia acadêmica que, segundo Tatiane Pelegrini e Marco Túlio

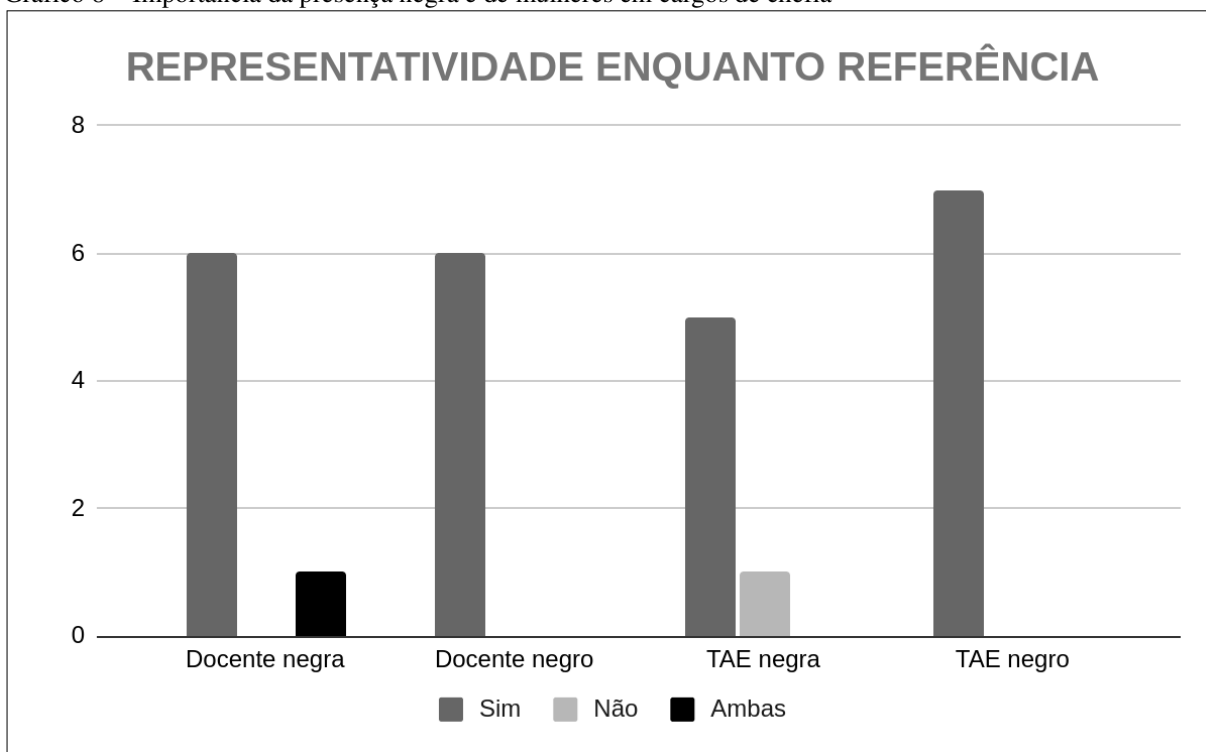
Aniceto França (2020), se refere ao ato de as universidades recrutarem seus ex-alunos para atuarem como docentes em seus quadros funcionais. Dessa forma, a partir da consideração de que os postos de chefias institucionais são, em sua maioria, ocupados por professores, tal perfil de “naturalidade” se reproduziria na ocupação desses cargos.

Outra perspectiva complementar a ser destacada é o fato de a maioria dos/as entrevistados/as ser de outras cidades. Dessa forma, embora não tenha sido objeto deste estudo, é importante pontuar que, em pesquisa anterior, se observou que os estudantes e servidores efetivos da Instituição não eram, em grande parte, naturais de Viçosa (Ferreira, 2017). Em outras palavras, embora a Instituição seja excelência em ensino e uma das melhores alternativas de trabalho da região, além de ser a área com melhor infraestrutura, uma parcela significativa da população viçosense não se encontra representada nesse espaço. Pode-se concluir que, para os nativos de Viçosa, sobretudo para aqueles pertencentes a grupos minorizados (negros e, ou, pobres), as Quatro Pilastras parecem funcionar como barreira imaginária que não é ultrapassada, a não ser para a realização de trabalho formal (atuar em festividades de formatura ou como terceirizados) ou informal (como vendedores de pipoca, picolés, doces etc.).

Representatividade: “uma rede invisível” de apoio

A presença de negras e negros em cargos de gestão é ferramenta de grande importância para modificação do imaginário social sobre essa população. Isso ficou evidente no relato dos/as entrevistados/as, conforme apresentado no Gráfico 8. Na categoria docente, 85,71% das mulheres (n = 6) e todos os homens (n = 6) sinalizaram ser importante a presença de negros e mulheres em cargos de chefia. Já na categoria TAE, 83,33% das mulheres (n = 5) e todos os homens (n = 7) também manifestaram acordo sobre a importância da participação de mulheres e negros em postos de comando.

Gráfico 8 – Importância da presença negra e de mulheres em cargos de chefia



Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

Sublinha-se que as justificativas apresentadas para a importância da representatividade envolveram desconstrução de preconceitos e estereótipos raciais negativos, promoção e garantia de igualdade racial, viabilização de mudanças na cultura organizacional ou, como revela o trecho subsequente, construção de referências positivas que estimulem outros negros e negras a ocuparem esses espaços.

Ah, eu acredito que é importante, assim como é, eu comentei com você antes da entrevista, ver você que é mulher, é assistente em administração, Nível D, ou seja, passou pelas mesmas, cada um na sua proporção e na sua experiência de vida, assim desafios por ser mulher e por ser negra, e está no doutorado, isso é importante porque me ajuda, como eu te falei, a ter esperança de que eu vou conseguir também, porque ela está tendo os mesmos desafios que eu de ter que buscar um afastamento, às vezes de ter que negociar um horário ou às vezes de ter que tentar conciliar o trabalho com o projeto de entrar, que é o meu caso, eu estou nessa fase de tentar fazer um projeto, tentar publicar, tentar fazer disciplinas. Então, **vê alguém representando, já que está lá na frente nesse plano de carreira, é como se fosse uma rede invisível que você olha para a pessoa e fala ‘aquela pessoa é uma inspiração para mim, para eu continuar’.** Quer dizer que é possível, não vai ser fácil, mas é possível (Dara, TAE, 2022).

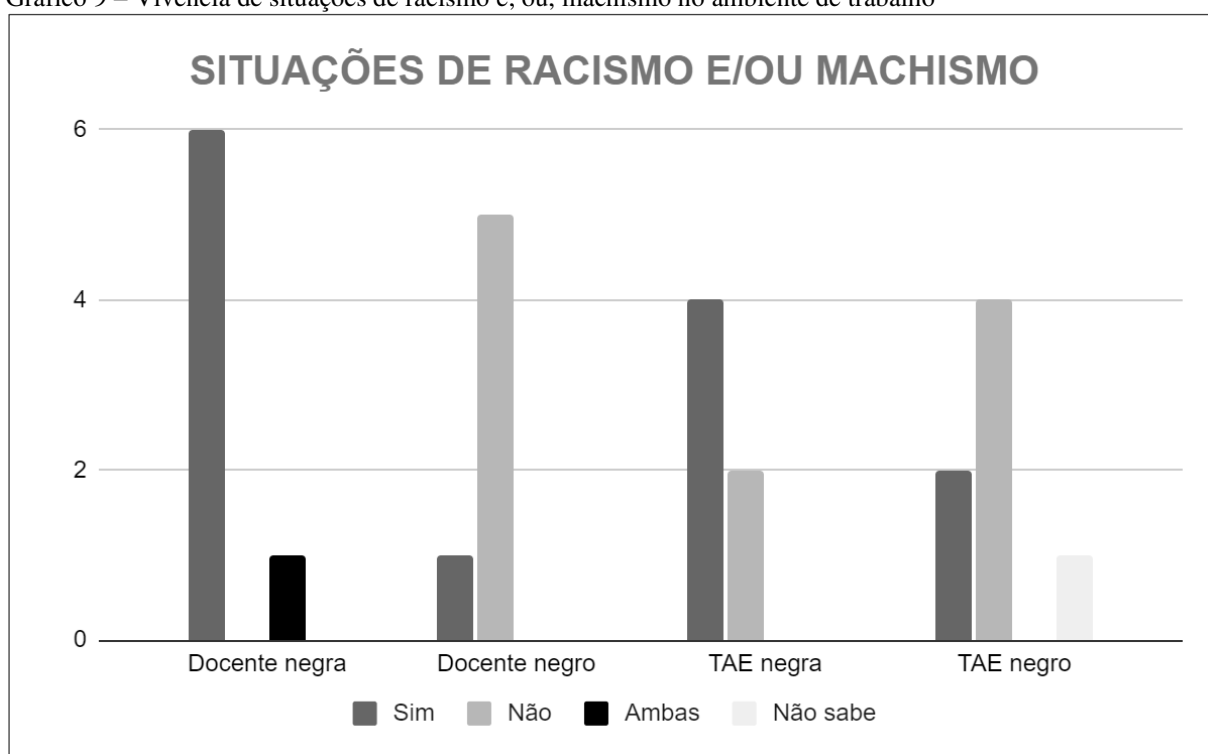
Dessa forma, a presença de negras e negros em espaços de tomada de decisão constituiria uma rede de apoio invisível, garantindo a valorização e visibilidade de grupos socialmente marginalizados e atuando como estímulo para a desconstrução de barreiras sociais e estruturais. Cabe destacar que a ausência de representatividade negra em espaços de poder, além de validar o racismo institucional, dificulta a constituição de redes de solidariedade entre os pertencentes a esse grupo, fazendo que a trajetória nesses postos seja solitária no processo

de tomada de decisão ou de partilha de ideias ou percepções. Além disso, impõe a negros e negras a necessidade de provar a todo instante o merecimento por ocupar aquele espaço, além de sobrecarregá-los/as com o peso dessa representação. Em outras palavras, ser o único negro ou negra a ocupar esses postos imputa a esses indivíduos tanto a pressão de realizar um trabalho que exceda às expectativas quanto de serem representantes de seu grupo social.

Nosso racismo e machismo velados de todos os dias

Apesar de terem conseguido ocupar postos de poder institucionalizados, os ocupantes dessas funções não estavam isentos de situações de racismos e discriminação. A esse respeito, o Gráfico 9 revela que, entre as mulheres, a maioria passou por situações de racismo e, ou, machismo no ambiente de trabalho (seis docentes e quatro técnicas administrativas responderam, afirmativamente, a essa questão). Ao passo que, entre os homens, cinco docentes e quatro técnicos administrativos relataram não terem vivenciado situações de racismo.

Gráfico 9 – Vivência de situações de racismo e, ou, machismo no ambiente de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora.

De acordo com os dados desse gráfico, as mulheres apresentaram maior percepção quanto às situações de racismo e, ou, machismo vivenciadas. A esse respeito, Lélia Gonzalez (2020a) destaca, em suas análises, a maior vulnerabilidade social das mulheres negras devido ao entrecruzamento dos marcadores de gênero, raça e classe, estando mais suscetíveis às situações de racismo e machismo no ambiente de trabalho. Entretanto, em que pesem os dados

apresentados no Gráfico 9, as narrativas das pessoas negras entrevistadas revelaram as múltiplas vivências do racismo experienciadas cotidianamente, inclusive a percepção quanto à sua dimensão velada que, muitas vezes, impede que a própria vítima perceba as situações de violência racial vivenciadas, como pode ser evidenciado nos trechos subsequentes:

Pois é, especificamente, olha a UFV sabia que eu era uma pessoa formada em *****, **então obviamente que, na minha frente ninguém, nunca se manifestou abertamente quanto a isso.** Depois, eu como assessor do pró-reitor e depois eu como pró-reitor, abertamente, na minha frente, eu nunca tive problema, **mas eu não me iludo que pelas minhas costas obviamente críticas e mais críticas que é típico da sociedade brasileira.** Não me iludo com isso, não. [...] (Amir, TAE, 2022).

Então, assim, **se eu te falar que não, não é verdade, porque a gente vive velado.** Eu não tive assim, não passei por nenhum constrangimento que fosse escancarado, mas velado, porque eu imagino, às vezes, você está junto com uma pessoa, uma pessoa branca num determinado lugar, por exemplo, numa reunião de comissão de coordenação, de CTG e outras coisas mais, as pessoas, às vezes, se direcionam direto para essa pessoa, sempre fiz um movimento para isso não acontecer. Então, que a gente vai buscando estratégias, eu acho, até em relação à cor, mas não só em relação à cor, mas também em relação ao gênero. [...] Mas, com certeza, eu já vivi isso e de preconceito racial, porque a gente percebe, às vezes, no olhar da pessoa, a pessoa se dirige primeiro a uma outra de cor branca para depois se dirigir a você, algumas pessoas fazem isso, **mas isso, no meu caso, eu percebo que foi muito mais velado do que, assim, mais aparente.** Mas, com certeza, eu não tenho dúvida, não só no trabalho, como também na vida e na sociedade, faz diferença. [...] Então, assim, eu tenho hoje, por exemplo, a época em que eu trabalhei, que eu tinha contato direto com o pró-reitor de orçamento e planejamento, [...] Então, assim, a gente sente de um secretário, de um assessor, de um funcionário que está numa outra atividade, mas, em relação ao contato direto com quem está num cargo mais acima, eu não passei por isso, mas senti isso, como é que eu falo, no nível de atuação dentro da universidade que é um nível menor, que a gente percebe no olhar, a gente percebe no jeito da pessoa te receber, aí quando você fala, quem que você é, para que você foi, a pessoa muda a forma de lidar com você. Isso tudo acontece, mas um caso para te contar, eu não tenho, não, eu sei que, entendeu? (Jamila, docente, 2022).

Apesar dessa dimensão velada do racismo no âmbito institucional, inclusive justificado por questões legais, considerando-se que sua prática constitui crime inafiançável e imprescritível, alguns dos relatos revelaram situações gritantes de violência racial expressa em falas que denotam a hipersexualização da mulher negra, as diferenças de tratamento ou o estereótipo de ocupante de cargo de chefia vinculado à branquitude, conforme apresentado a seguir:

[...] E eu vi cada coisa horrível, assim, também na chefia. Eu tive professor metendo o dedo na minha cara, falando que eu não podia fazer uma coisa ou outra; **eu me queixei da falta de quórum numa reunião e o professor falou** que eu devia, olha isso, **que se eu dançasse de biquíni em cima da mesa que aí talvez eu tivesse quórum,** falou isso na minha cara, rindo, achando graça. **Esse era um que falava que eu era a globeleza,** de vez em quando ele me chamava de globeleza. A gente tem que fingir que não escuta, tem que fingir que não escuta (Dandara, docente, 2022).

[...] Então, assim, às vezes, até pouco tempo, as pessoas chegam, “não, eu gostaria de falar com o pró-reitor”, cara, “em que eu posso te atender?”, **as pessoas esperam outro fenótipo de pró-reitor.** Então, assim, é essas coisas que eu estou te falando, assim, tem algum preconceito? Tem, mas isso não me atinge, não me agride. [...] E

minhas meninas já tiveram brincadeira na escola, até com filha de professora aqui, falando que ia me levar para trabalhar na fazenda de café do pai dela, tal, eu falei “ih, minha filha, não esquentar, não, fica tranquilinha, papai trabalha no mesmo local que a mamãe dela trabalha, vai ter problema nenhum”. É, mas é isso (Tedros, docente, 2022).

Outras situações também relatadas nas entrevistas foram as piadas e o questionamento se o critério para escolha de um assessor foi cota. Percebe-se que as narrativas dos/as entrevistados/as revelam que a vivência de situações de racismo ainda é uma realidade no cotidiano de pessoas negras. Tais cenários de violência de gênero e, ou, racial impactam tanto o acesso quanto a permanência de negras e negros em postos de poder e tomada de decisão. Além disso, a convivência e omissão institucional diante de tais atos e os silenciamentos e falta de atitudes dos vitimados perante os atos discriminatórios sofridos é o que Bourdieu (2012b) chama de violência simbólica caracterizada por sua invisibilidade, bem como pela cumplicidade e internalização do próprio dominado. Cabe destacar que, em relação a este estudo, os relatos e comentários dos entrevistados indicaram que não houve aceitação dos atos de racismos experienciados, embora nem sempre tenha ocorrido alguma ação ou postura antirracista pelos vitimados, o que demonstra que existe consciência crítica quanto às manifestações do racismo nas interações formais e informais do ambiente de trabalho.

O não lugar: a dimensão racializada dos espaços

Ainda dentro do âmbito da percepção despontou nas falas dos/as entrevistados/as pontos de vista quanto à dimensão racializada dos postos institucionais de poder. Prevaleram nessa categoria temática relatos sobre a ausência de aspirações para ocupar esses espaços por falta de sentimento de pertencimento. Sublinha-se que, como mencionado por Amara (docente, 2022) e conforme destacado no tópico precedente, a escolarização e socialização de negros e negras contribui para a continuidade do ordenamento social, ou seja, para que os cargos de prestígio não sejam vislumbrados como lugar social a ser ocupado por negras e negros.

[...] eu sempre tive muito medo de assumir porque **eu nunca me enxerguei em cargo de gestão**. Na verdade, aí tendo contato com a discussão sobre racialidade é que eu percebo que **isso foi construído, isso não foi naturalizado** porque eu sempre quis ficar no meu canto [...]. Então eu acho que isso aconteceu várias vezes, várias vezes, mas é porque eu nunca me... **Eu acho que eu não fui preparada, eu não fui educada, no sentido pedagógico mais amplo, para achar que esse era o meu lugar**. Então, a verdade é essa (Amara, docente, 2022).

Tem-se, portanto, uma divisão racial dos espaços institucionais de poder com a sub-representação e, ou, ausência negra, bem como a supremacia branca em posições sociais de poder na Instituição pesquisada. A radiografia de gênero e raça retratada revelou o entendimento quanto à presença de um quadro organizacional majoritariamente masculino e

branco, expresso na ocupação dos cargos de chefia, em especial na alta hierarquia administrativa. Ao passo que a negras e negros eram reservados lugares sociais subalternos e com reduzido status ou prestígio em uma clara bipolarização dos espaços institucionais, conforme apontam as falas a seguir:

[...] **basta olhar a foto, basta olhar os registros que a universidade faz para você ter essa avaliação, essa análise.** [...] Você vê, também, nas cerimônias de abertura de eventos, de encerramentos de eventos, cargo de chefia ocupado por homem negro são poucos; por mulheres, você conta em poucos dedos de uma mão. **Então, isso é uma coisa que a UFV reproduz da sociedade, na forma dos eventos.** Se você for olhar lá as primeiras fotos das primeiras turmas de participantes da *****, você não vai achar e, nas fotos em que aparecem negros, eles estão ou com uma enxada na mão ou estão descalços no cantinho da foto. Isso está registrado para qualquer um ver lá no sistema ATOM do Arquivo Histórico. Então, a UFV reproduz o que está na sociedade aí, o que está na nossa sociedade. Então, realmente, mulher negra ocupando, você conhece uma vice-reitora negra? Você teve uma reitora negra? Uma chefe de Departamento negra? Ou um chefe de Departamento negro? Você tem hoje o... O pró-reitor de administração é negro, mas comanda lá um monte de pessoas de cor branca. **É isso, nós somos uma foto do que o resto da sociedade tem** (Jafari, TAE, 2022).

[...] **Porque a realidade que nós víamos aqui, da década de 80 para trás, era negros sendo contratados para atividades serviços, então era na área de limpeza, na área de obras, na área de campo, essa era a situação que a gente vivia dentro da universidade. Tinha negros aqui? Tinha, fazendo serviço braçal, serviço servçal, raríssimos estudantes negros dessa época.** Então, a obrigatoriedade de concurso público já começa a melhorar um pouco isso, mas o concurso público tem aquela barreira de quem vem com as melhores escolaridades, quem vem das melhores formações, então isso vai agora pelos anos 2000 que aí a gente vê pessoas de famílias negras começando a chegar dentro da nossa instituição, isso vai se dá pouco a pouco (Amir, TAE, 2022).

De acordo com esses relatos, as fotografias oficiais seriam um indicativo da composição racial tanto do grupo de servidores terceirizados quanto da alta administração institucional. A esse respeito, a entrevistada Kayla (TAE, 2022) citou, especificamente, um episódio ocorrido no final de 2019: devido às fortes chuvas que atingiram a cidade, foi necessária a realização de obras para recuperação do *Campus* universitário. Após o ocorrido, houve um almoço comemorativo para os trabalhadores terceirizados que atuaram nessa recuperação, presenteando-os com uma lata de doce de leite. A foto tirada na escadaria do Prédio Principal para registrar esse evento simbólico (Figura 1) revela que, no âmbito institucional, negros e negras se encontram sobrerrepresentados nas funções terceirizadas, caracterizadas pela menor exigência de escolaridade e baixa remuneração.

Figura 1 – Registro dos trabalhadores homenageados que atuaram na recuperação do *Campus* Viçosa após uma tempestade



Fonte: Acervo público. Divulgação Institucional no UFV em Rede, em 11 nov. 2019. Disponível em: <https://www2.dti.ufv.br/noticias/scripts/exibeNoticiaMulti.php?codNot=31739>. Acesso em: 1º abr. 2023.

Em contrapartida, a Figura 2, que retrata a posse da Gestão 2015-2019 da Administração Superior, seria uma comprovação da percepção de alguns/mas dos/as entrevistados/as quanto à alta hierarquia administrativa da Instituição enquanto lugar de privilégio reservado aos brancos, tendo em vista que essa Gestão, assim como outras, foi composta majoritariamente por homens brancos. Sublinha-se que essa supremacia masculina e branca em lugares de prestígio pode contribuir para que, no imaginário social, competência seja associada a branquitude e masculinidade. Logo, favorece a concepção e internalização de que aquele espaço pertence a um grupo específico e não seja vislumbrado socialmente como o lugar de outros, a exemplo de negras e negros.

Figura 2 – Posse da gestão (2015-2019) da administração superior da Universidade Federal de Viçosa



Fonte: Acervo público. Divulgação Institucional no UFV em Rede, em 18 ago. 2015. Disponível em: <https://www2.dti.ufv.br/noticias/scripts/exibeNoticiaMulti.php?codNot=23815>. Acesso em: 25 jul. 2023.

A Figura 2 pode ser analisada a partir da ideia de pacto da branquitude desenvolvida por Bento (2022). De acordo com essa autora, o privilégio racial de indivíduos brancos na ocupação de lugares de poder geralmente é visto como mérito individual, e a ausência dos demais grupos é considerada falta de preparação. Contudo, a predominância masculina e branca em tais postos é resultado de procedimentos, normas e valores das instituições que concorrem para homogeneizar e uniformizar o perfil de seus ocupantes (Bento, 2022). Em outros termos, as instituições sociais possuem mecanismos específicos que produzem e reproduzem assimetrias, resultando em regimes de desigualdade (Acker, 2006). Assim, a reprodução e manutenção desses privilégios se devem a acordos e alianças não formalizados e não verbalizados, os chamados pactos da branquitude, entre pessoas brancas (Bento, 2022). Cabe destacar que, segundo essa autora, esses pactos são criados, regulamentados e transmitidos pelas práticas institucionais.

De modo similar, as estruturas que constituem os regimes de desigualdade encontram-se legitimadas nas práticas organizacionais e nos discursos normativos, sendo preciso identificar como essas desigualdades são perpetuadas cotidianamente, por meio das relações hierárquicas e assimétricas (Acker, 2006). Isso porque o reconhecimento de tais condutas viabiliza o seu combate por meio da elaboração e implementação de estratégias de promoção de equidade de gênero e raça nas instituições.

Estratégias para a promoção da equidade de gênero e raça nos cargos de chefia do serviço público federal

Por fim, na última categoria temática despontaram estratégias para promoção e garantia de uma distribuição mais inclusiva e equânime, em termos de gênero e raça, nos cargos de gestão da Administração Pública Federal. Assim, como propostas de enfrentamento às desigualdades de gênero e raça em cargos de chefia do serviço público federal, foram citados investimentos na educação pública; implementação de ações afirmativas, a exemplo das cotas para ingresso; e conversão dessas funções de livre indicação para cargos eletivos, conforme as narrativas a seguir:

De imediato essa **questão das cotas**, eu acho que realmente é importante. Acho não, tenho certeza que ela é importante. Mas, paralelamente, eu acho que não adianta a cota isoladamente, **paralelamente eu acho que teria de haver um trabalho junto à educação de base** para que essas pessoas tenham a condição de chegar aqui, né, a universidade e até mesmo a um cargo de chefia e aqui eu vou usar uma outra frase correndo o risco de ser mal interpretado, mas eu acho que você vai me entender, então eu acho que trabalhando nessa vertente, na educação básica, a gente chegaria até o ponto no qual essas cotas não seriam mais necessárias (Isaach, docente, 2022).

Só se você fizer igual partido político agora que obriga um percentual da administração de 10%, mas aí você vai criar cargo vitalício. Porque, assim, se só tem um, aquele um vai preencher a cota, então, assim, você melhora de um lado, você vai piorar do outro. Você tem que, assim, se você, porque, assim, quando uma pessoa é eleita para um cargo, por exemplo, um pró-reitor, ele é indicado, esse pró-reitor vai indicar outras pessoas, não existem critérios de indicação, é camaradagem, reconhecimento, o grupo que faz parte. Se nesse grupo tiver negros, talvez seja chamado, mas talvez não. Não existe critério específico para isso, não existe eleição. **Uma sugestão: eleição para todos os cargos superiores** (Babu, docente, 2022).

Contudo, cabe destacar algumas ressalvas quanto às estratégias apontadas para que haja inclusão e equidade de gênero e raça em postos de chefia dos órgãos públicos federais: quanto ao investimento em educação, como apontado no tópico anterior, o capital escolar por si só não garante melhor inserção profissional, tendo em vista que outros tipos de capitais influenciam o mercado de trabalho, a exemplo do capital social. Além disso, o projeto educacional em vigência visa à manutenção da atual estrutura social.

Quanto à implementação de cotas para cargos de chefia, convém problematizar que a maioria desses cargos, sobretudo aqueles da Alta Administração, são ocupados por professores e, no âmbito da Instituição pesquisada, os editais de concursos para docentes não têm contemplado a reserva de vagas para essa carreira. Por fim, com relação a tornar essas funções eletivas, é importante realizar um trabalho de conscientização e valorização, a fim de modificar o imaginário social de negros e brancos. Os primeiros, em geral, não se candidatam para essas vagas e, quando o fazem, não costumam ser eleitos.

Ainda com relação ao imaginário social, cabe retomar o relato da entrevistada Amara (docente, 2022), que, em um primeiro momento, pontuou nunca ter almejado cargos na Alta Administração e, posteriormente, manifestou não saber dizer até que ponto nunca foi socializada para internalizar que também poderia ocupar esse espaço, ou seja, que aquele também seria o seu lugar. A esse respeito, Bourdieu (2003) aponta que as práticas dos agentes sociais se ajustam às chances de sucesso devido às disposições para sua realização. De acordo com esse autor, cada sujeito engendra práticas e aspirações compatíveis com suas probabilidades de concretização, excluindo inconscientemente aquelas condicionadas como improváveis.

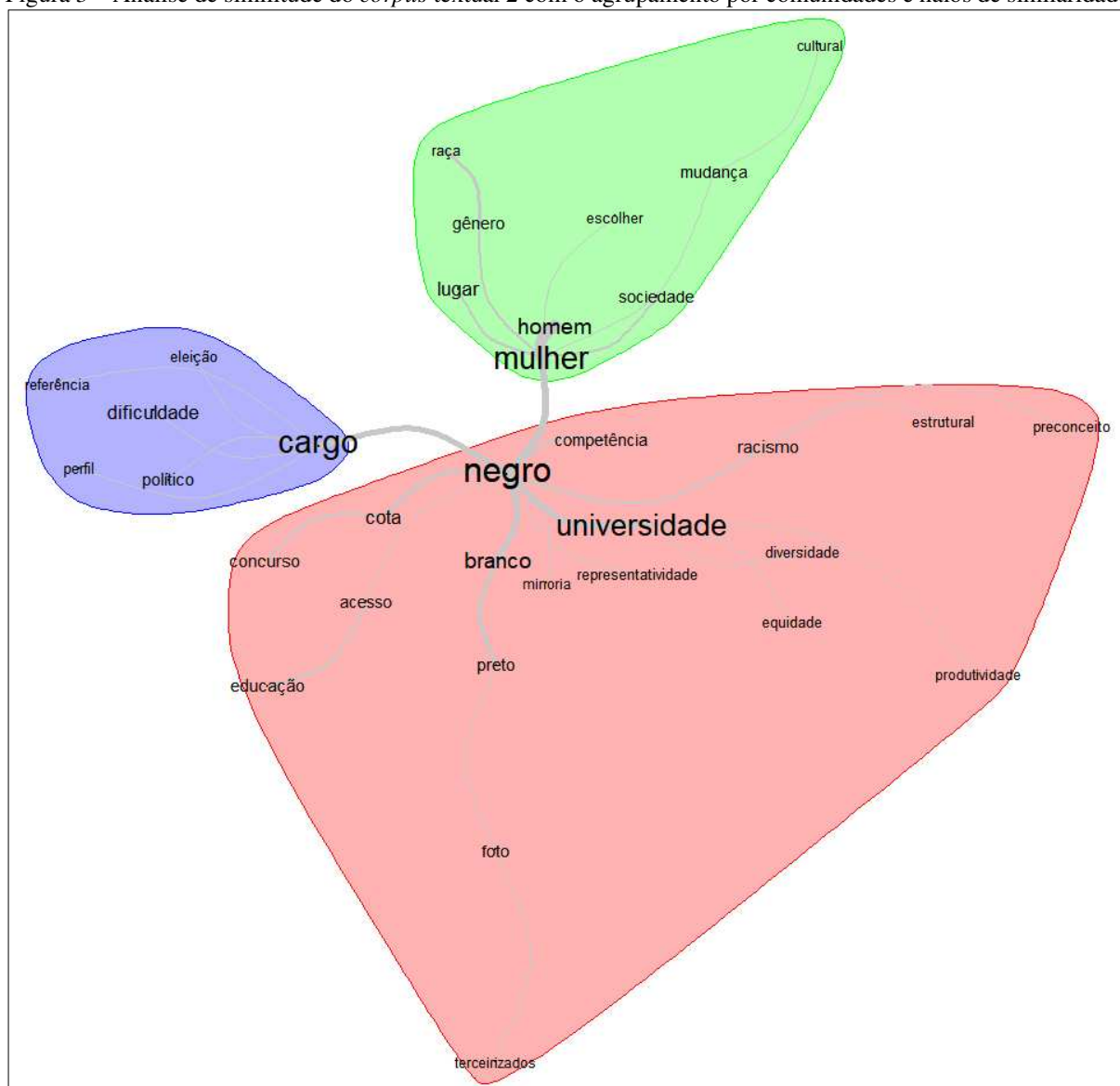
6.2.1. Análise de similitude gerada a partir das narrativas sobre a participação e atuação em cargos das hierarquias administrativa e acadêmica da Instituição

A fim de corroborar os resultados da análise de conteúdo manual, foi realizada uma análise de similitude do *corpus* textual 2 no Programa IRaMuTeQ que, por meio de indicadores

estatísticos, permitiu a visualização das palavras que apareceram com maior frequência na fala dos/as entrevistados/as, associadas a um conjunto de termos que, combinados, produzem um mesmo significado. A análise lexicográfica revelou que esse primeiro conjunto de dados linguísticos, composto pelas respostas dos/as 26 depoentes ao segundo bloco de questões, foi dividido em 4.090 formas (segmentos textuais) pelo *software*, com a inclusão de 81.414 ocorrências (quantidades de palavras presentes no *corpus*) e 1.739 número de palavras distintas (2,14% de ocorrências e 42,52% de formas).

Por conseguinte, as Figuras 3 e 4 apresentam a Análise de Similitude construída a partir do *corpus* textual 2, que versa sobre a participação e atuação em cargos das hierarquias administrativa e acadêmica da Instituição, por meio da seleção dos 34 vocábulos apresentados nas figuras supracitadas, entre as palavras que mostraram maior significância para os objetivos do estudo. Observa-se, pela Figura 3, que os termos com maior destaque foram “negro”, “mulher” e “cargo”, que foram agrupadas, por proximidade, em um halo central e dois sub-halos a partir da associação de palavras semelhantes.

Figura 3 – Análise de similitude do *corpus* textual 2 com o agrupamento por comunidades e halos de similaridade



Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora no software IRaMuTeQ versão 0.7 Alpha 2.

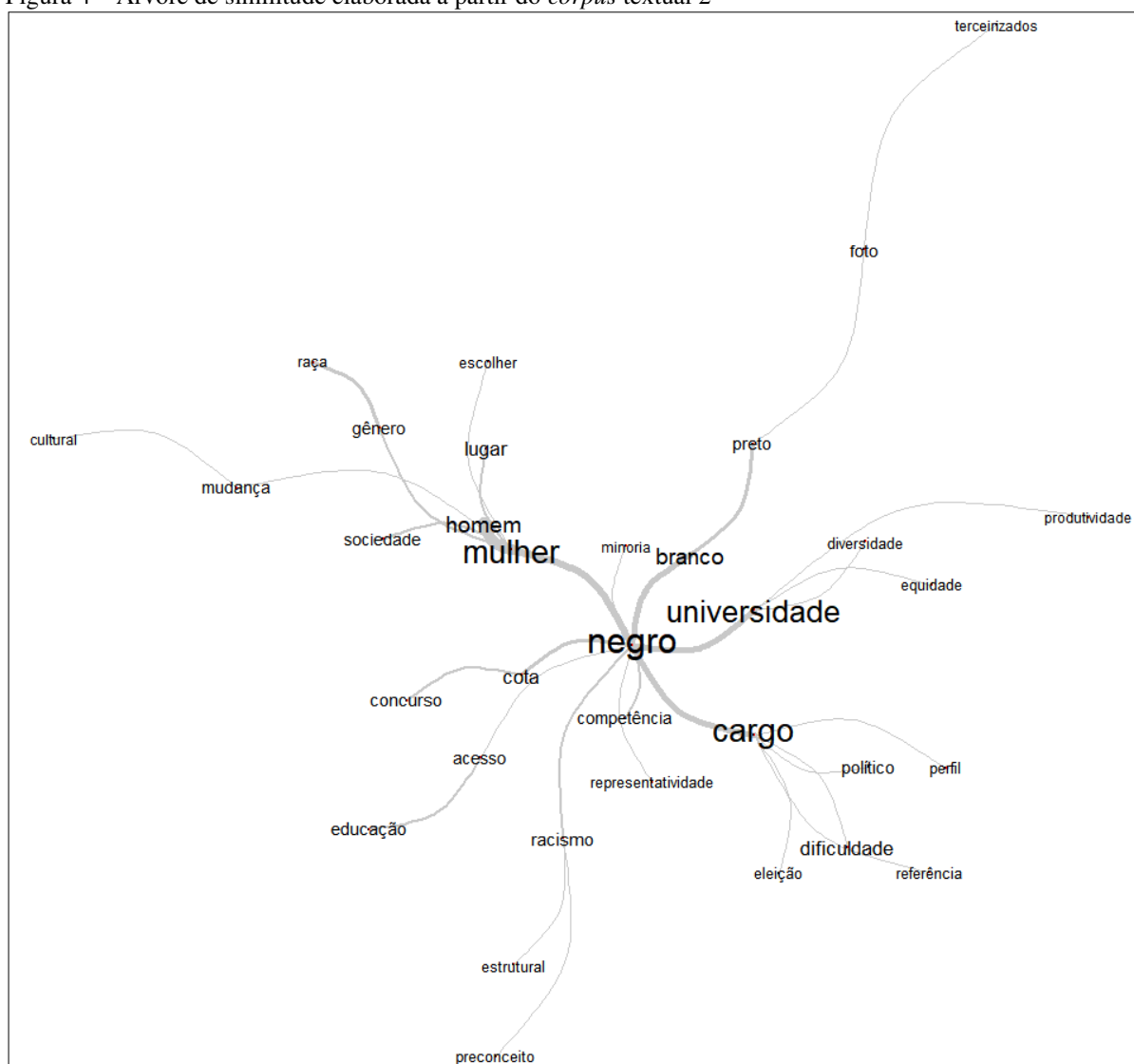
Cabe destacar que, na raiz central da Árvore de Similitude (halo vermelho), o núcleo principal foi o vocábulo “negro” que apresentou forte conexão com “mulher”, “cargo”, “universidade” e “branco”, dos quais, os dois primeiros termos originaram outros dois sub-halos: o verde, em que prevaleceu a palavra “mulher” fortemente associada a “homem”; e o azul, cujo destaque foi o termo “cargo”, o que permite inferir as percepções dos/as depoentes quanto à racialidade dos cargos de chefia na Instituição. Em outros termos, esses relatos manifestam o entendimento a respeito da ausência negra nesses lugares de poder e tomada de decisão, bem como sobre as interconexões entre gênero e raça que fazem as mulheres negras experienciarem diferentes formas de desigualdades.

Nessa perspectiva, nas palavras de Biroli e Miguel (2015), “[...] o entendimento do gênero como construção incorpora o fato de que identidades e posições sociais se definem

relacionalmente, mas em relações que não estão restritas à dualidade feminino-masculino” (Biroli; Miguel, 2015, p. 38). Por conseguinte, esses autores apontam que é a compreensão de que existem tanto diferenças quanto relações de privilégio intragênero, isto é, entre as próprias mulheres, o que inviabiliza a aceitação desse grupo como homogêneo sem incorrer na naturalização das distinções do sexo biológico. Portanto, sobre a trajetória profissional de mulheres e homens, negros e brancos incidem os efeitos dos regimes de desigualdade (Acker, 2006, 2009, 2012) ou da interseccionalidade de gênero, raça e classe, conferindo privilégios e poder ao grupo racial branco para a ocupação de postos de chefia institucionais. De outro modo, diferentes marcadores de diferença, a exemplo da etnia, geração, naturalidade, nacionalidade e sexualidade, incidem sobre o posicionamento social de cada grupo, determinando as barreiras e possibilidades que irão incidir sobre sua participação no mundo social (Biroli; Miguel, 2015).

No prosseguimento das análises, com o intuito de discutir detalhadamente as ramificações principais, bem como as demais expressões representativas, na Figura 4 foi apresentada a Árvore de Similitude contendo apenas as raízes de relacionamento, ou seja, sem as comunidades e halos de agrupamento. Dessa forma, foi possível identificar a estruturação, o núcleo central e o sistema periférico de coocorrências das percepções de negras e negros quanto à participação na gestão administrativa e acadêmica da UFV. Verificou-se que os quatro principais eixos de ramificações que compuseram a árvore máxima de análise foram: mulher (F = 231), cargo (F = 226), universidade (F = 205) e branco (F = 116), os quais, a partir da frequência e da coocorrência, foram associados ao núcleo central negro (F = 279).

Figura 4 – Árvore de similitude elaborada a partir do *corpus* textual 2



Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora no software IRaMuTeQ versão 0.7 Alpha 2.

Observa-se que o grupo de palavras conectadas a “negro” foi “cota” interligada a “concurso”; “acesso” associada a “educacão”; “racismo” correlacionado com “estrutural” e “preconceito”; “representatividade”; “competência”; e “minoría”, além de apresentar forte conexão com “universidade”, “carga”, “mulher” e “branco”. Tal ramificação do núcleo central, portanto, revela o papel que o racismo e os estereótipos e preconceitos raciais exercem no posicionamento social de negros e negras, além da importância da educação e das políticas afirmativas como ferramentas para redução das assimetrias raciais e aumento da representatividade negra nos espaços institucionais de poder.

Outro elemento que merece destaque nesse grupamento é a percepção quanto à persistência do racismo estrutural no ambiente acadêmico, manifesto de forma expressiva no reduzido número de negras e negros como docentes e técnicos administrativos no quadro funcional e em cargos de chefia, mas também vivenciado de modo velado por meio de

brincadeiras, piadas e, ou, tratamento diferenciado. Nesse sentido, Bento (2022) ressalta que “é na organização da Instituição, ao longo da história, que se constrói a estrutura racista” (Bento, 2022, p. 78). Para essa autora, práticas e condutas tidas como neutras nos dias atuais, na verdade, se revelam como reflexo ou continuidade dos efeitos discriminatórios de outrora, sendo essa uma das manifestações do racismo institucional, comprovadamente atestado pelos dados estatísticos que revelam a permanência das desigualdades, bem como a situação de maior vulnerabilidade das mulheres negras que se encontram na base da pirâmide.

No que concerne ao halo “mulher”, esse foi fortemente associado aos vocábulos “homem” e “negro”, além de apresentar conexidades periféricas com “gênero” interligado a “raça”, “sociedade”, “mudança” conectado a “cultural”, “lugar” e “escolher”. Por conseguinte, nesse segmento é possível elaborar inferências quanto aos vieses de gênero e raça enquanto reflexos das assimetrias presentes na sociedade em geral, bem como o modo como essa sub-representação afeta a dimensão da escolha feminina e a necessidade de mudança cultural como mecanismo para redução dessas assimetrias. Cabe destacar que as conexões desse eixo remetem às análises de Simone Beauvoir (2016) sobre a condição da mulher na sociedade enquanto resultado da socialização a partir da qual se constrói a ideia de masculino e feminino. Em outras palavras, é por meio das práticas sociais que o homem é construído como padrão e referência e a mulher, como o outro. Também remetem aos estudos de Saffioti (2013) sobre a posição social da mulher na sociedade capitalista como consequência da vinculação feminina às funções de socialização e reprodução da força de trabalho. Assim, os padrões de domesticidade e submissão das mulheres à esfera reprodutiva refletem no lugar que elas ocupam na sociedade, ocasionando relações de gênero assimétricas no âmbito produtivo.

A esse respeito, José Eustáquio Diniz Alves (2016) pontua que “[...] por conta das tarefas reprodutivas da vida social (cuidado da casa, das crianças, dos idosos, incapacitados etc.) muitas mulheres não progridem verticalmente nas carreiras e, em geral, ficam fora das instâncias mais elevadas do poder” (Alves, 2016, p. 636). Em outras palavras, os papéis socialmente atribuídos e desempenhados pelas mulheres no âmbito familiar, resultado da divisão sexual do trabalho (Hirata; Kergoat, 2007), impactam, de maneira particular, a inserção, permanência e ascensão no mercado laboral, sendo a principal justificativa para as assimetrias entre mulheres e homens nesse espaço. Assim, as permanências sociais e culturais da tradicional divisão sexual entre os âmbitos reprodutivo e produtivo do trabalho, bem como os obstáculos institucionais e práticos para conciliar emprego e família, associados a discriminações no

mercado de trabalho, é o que justifica o ritmo lento ou estático na atenuação do hiato de gênero no cenário brasileiro (Alves, 2016).

Em contrapartida, Biroli e Miguel (2015) pontuam que é a convergência de gênero, raça e classe que estabelece a hierarquia social na qual as mulheres negras ocupam a base e, na sequência, homens negros, mulheres brancas, com os homens brancos no topo dessa pirâmide. Para esses autores, tal posicionamento privilegiado resulta em maiores rendimentos e postos de maior prestígio, culminando no acesso a redes de contato, lugares e deferências. Assim sendo, “[...] racismo e sexismo (mais destacados), mas também dominação de classe, operam juntos e conjuntamente restringem ou potencializam as trajetórias das pessoas” (Biroli; Miguel, 2015, p. 47).

Quanto ao elemento “cargo”, além de fortemente ligado a “negro”, concatenados a ele se destacaram outros termos próximos: dificuldade, eleição, político, referência e perfil. Tais expressões podem ser associadas aos relatos que apontaram o caráter indicativo e político da maioria dos postos de chefia da Instituição pesquisada, as dificuldades enfrentadas pelos/as entrevistados/as no desempenho dessas funções e a realização de eleições como estratégia para tornar a ocupação desses cargos mais equânimes. Também despontam, nesses discursos, justificativas para as desigualdades de gênero e raça nesses espaços relacionados à ausência de perfil para a gestão.

As concepções desse grupamento a respeito da necessidade de possuir determinado perfil para ocupação desses postos institucionais de poder validam as considerações de Bourdieu (2007) quanto à posse de capital cultural institucionalizado relativa à formação acadêmica e de capital cultural incorporado no que tange aos conhecimentos das práticas e normas que regem esse espaço. Entretanto, há que destacar, também, os efeitos do capital social, considerando que é o pertencimento a uma rede política de relacionamentos que garante a ocupação de postos institucionais de poder. Além disso, Kilomba (2019) destaca que negras e negros, ao ocuparem espaços nos quais esse grupo social está ausente ou sub-representado, tornam-se representantes e defensores de sua raça, obrigando-os a performar a negritude, isto é, serem exemplos de perfeição e referenciais negros. De acordo com essa autora, “Esse status de ter de representar a *negritude* anuncia o racismo: ela tem de representar aquelas/es que não estão lá, e pessoas *negras* não estão lá porque seu acesso às estruturas é negado” (Kilomba, 2016, p. 173 – Grifos da autora).

Em relação à ramificação do termo “universidade”, este foi fortemente associado a “negro” e apresentou conexões periféricas com “diversidade”, “equidade” e “produtividade”.

O agrupamento desses elementos coaduna com os depoimentos recolhidos, que apontaram para a idealização das instituições de ensino federais como espaço mais plural e diverso, bem como para a necessidade de elaboração e implementação de propostas institucionais e estratégicas efetivas para promoção de equidade social e racial. Apontaram também para o impacto da cultura do produtivismo acadêmico-científico sobre os ocupantes de postos na hierarquia administrativa e acadêmica da Instituição. Há que destacar ainda os efeitos da interseção entre parentalidade, gênero e raça na produtividade acadêmica, posto que tais marcadores incidem de modo desigual na inserção e permanência de homens e mulheres, negros e brancos na ciência, conforme revelam os dados do levantamento realizado pelo Movimento *Parent in Science* (2020) sobre as consequências da pandemia no campo científico brasileiro. Por conseguinte, pode-se pressupor que o acréscimo da variável “ocupação de cargos de chefia” tenderia a reforçar tais assimetrias, com as mulheres negras em situação de maior vulnerabilidade científica, posto que as análises do *Parent in Science* (2020) revelaram que elas, em conjunto com as mulheres brancas, foram as mais afetadas pela pandemia, no que tange à redução da produtividade.

Por fim, observa-se a conexão das palavras “terceirizados”, “foto” e “preto” ao núcleo periférico “branco” e deste com o eixo central “negro”, o que aponta para a racialização do trabalho terceirizado, caracterizado pela sobrerrepresentação de negras e negros nessa categoria. A radiografia da Instituição traçada pelos/as depoentes, no que tange à ocupação desse espaço por homens e mulheres e, ou, negros e brancos revela a percepção quanto à generificação e racialização das relações sociais produzidas pelos discursos e atos institucionais. Assim, têm-se dois polos opostos e antagônicos: de um lado, os lugares de prestígio e tomada de decisão ocupados prioritariamente por homens brancos e algumas poucas mulheres brancas; de outro, as funções de limpeza, manutenção e obras, todas terceirizadas, ocupadas por negras e negros.

Esse eixo coaduna com o que foi apontado por Lélia Gonzalez (1982) sobre o lugar social reservado a negros e brancos: para os primeiros, a senzala do Período Colonial transportada na atualidade para os cortiços, porões, favelas, conjuntos habitacionais, entre outros; para os segundos, da casa grande às grandes mansões e edifícios bem localizados e protegidos. Nas palavras dessa autora, observa-se a segregação racial dos espaços, em que negras e negros, em geral, ocupam lugares marginalizados e subalternos. Cabe sublinhar que, no que tange à participação na gestão administrativa e acadêmica da Instituição pesquisada, ainda que negras e negros compartilhem experiências similares em relação à sub-representação

em postos de poder e sobrerrepresentação em cargos subcontratados, a interseção de gênero e raça garante que a hierarquia social característica do mercado de trabalho brasileiro se reproduza nos espaços institucionais de poder, resultando na ausência de mulheres negras.

Por conseguinte, a partir da reflexão de que sobre a vivência de negras e negros em cargos de liderança institucionais incidem, além do gênero e da raça, o *habitus*, condutas e papéis parentais desempenhados no âmbito doméstico, no tópico subsequente buscou-se discutir as interfaces da gestão entre trabalho e família. O objetivo foi vislumbrar as práticas sociais em funcionamento nesses dois espaços, considerando o impacto da divisão sexual do trabalho doméstico, sobretudo para as mulheres, bem como os desafios enfrentados por aquelas que ocupam cargos de chefia administrativos e acadêmicos.

6.3. Gestão trabalho e família: a relação entre as práticas sociais em funcionamento no ambiente doméstico e a ocupação de diferentes cargos administrativos e acadêmicos na Instituição

A sobreposição de papéis, em especial as demandas familiares e profissionais, gera conflitos, sobretudo, para as mulheres, posto que, na vivência cotidiana, essas duas esferas incidem uma sobre a outra, por meio da inter-relação de diferentes condicionantes, a exemplo da quantidade de filhos e respectivas idades, condições de saúde dos membros familiares, ocupação laboral do cônjuge, entre outros fatores (Feijó *et al.*, 2017). Assim, atualmente, a conciliação entre trabalho e vida pessoal/familiar desponta como grande desafio que impacta, de modo particular, a vivência de ocupantes de postos de chefia administrativos e acadêmicos, sendo necessário avaliar os impactos desses cargos na vida doméstica e familiar de seus ocupantes.

Nesse sentido, têm-se que a divisão sexual do trabalho desempenha papel central na explicação das diferentes hierarquias presentes no corpo social (Biroli; Miguel, 2015). Para esses autores, cotidianamente o sexismo impacta a vivência das mulheres em diferentes formas, graus e efeitos, seja por meio da moral sexual dupla, seja pela divisão sexual, sendo necessário analisá-los contextualmente. Sendo assim, em geral, as críticas aos ideais da burguesia esbarram em experiências do cotidiano doméstico referentes à vivência de um grupo específico de mulheres que, embora experienciam as repercussões da divisão sexual do trabalho e do sexismo, esses efeitos não estão articulados à condição de classe e ao racismo (Biroli; Miguel, 2015), posto que:

[...] a dominação masculina define obstáculos estruturais, institucionais e cotidianos à autonomia das mulheres, restringindo suas alternativas e reservando a elas posições

desiguais relativamente aos homens. O ponto é que essas restrições não se definem da mesma forma, como dito anteriormente. Não é “como mulheres”, mas como mulheres negras ou brancas, trabalhadoras assalariadas, profissionais liberais ou proprietárias, heterossexuais ou homossexuais, que sua posição relativa se constitui (Biroli; Miguel, 2015, p. 46).

Nessa mesma premissa, segundo Rivane Fabiana de Melo Arantes (2019), os estudos feministas sobre trabalho apontam que, no sistema capitalista, permanece a tensão entre as esferas produtiva e reprodutiva do trabalho para as mulheres brasileiras. Dessa forma, essa autora pontua que as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e os homens permanecem liberados dessas tarefas que também lhes compete. Assim, na ausência de ações estatais e mercadológicas, as mulheres buscam resolver a sobrecarga de trabalho de diferentes formas: de um lado, aquelas com maior poder aquisitivo e, ou, melhores salários transferem essa responsabilidade para outras mulheres via terceirização; de outro, aquelas pertencentes a classes com menor condição econômica dependem de redes de colaboração formadas por outras mulheres, sejam amigas, familiares, vizinhas, entre outras (Arantes, 2019). Dito de outra maneira, na terceirização do trabalho doméstico e, ou, de cuidado, seja gratuita ou remunerada, as atividades no âmbito privado são transferidas de mulheres para mulheres.

Por sua parte, Pinheiro, Tokarski e Vasconcelos (2021) salientam que tanto a obtenção de serviços de mercado (lavanderias, escolas, alimentos prontos) quanto o emprego de babás, trabalhadoras domésticas, cuidadoras ou outras profissionais que exercem os afazeres da casa e cuidados daqueles que nela habitam permitem a terceirização de uma parcela do trabalho doméstico. Por conseguinte, essas autoras definem, como trabalho de cuidados familiar e doméstico remunerados, os afazeres domiciliares realizados por dada pessoa na residência de outrem e pelos quais se obtém um pagamento, envolvendo diversas atividades (arrumação, limpeza, alimentação, cuidado de idosos, atenção a crianças e, ou, indivíduos com deficiência, entre outras). Assim, são atribuições que, independentemente de serem remuneradas, estão relacionadas à reprodução social e da força de trabalho, isto é, relacionadas ao domínio do chamado trabalho reprodutivo (Pinheiro; Tokarski; Vasconcelos, 2021).

O trabalho doméstico, portanto, direta ou indiretamente, é responsável pela inserção de um contingente significativo de mulheres na esfera produtiva, seja por empregar um número expressivo de mulheres no desempenho profissional das atividades reprodutivas, seja por possibilitar a participação na força de trabalho daquelas que têm a possibilidade de delegar esses afazeres a trabalhadoras domésticas (Sorj, 2014). Pinheiro, Tokarski e Vasconcelos (2021) complementam que, no Brasil, o emprego doméstico é a ocupação de seis milhões de mulheres,

isto é, cerca de 15% da população feminina ocupada, correspondendo a 18,6% de negras e 10% de brancas, o que reflete a relevância do trabalho doméstico na organização social do país, mas também para aquelas mulheres em que essa profissão se apresenta como única opção de renda. As autoras sublinham que, embora o trabalho de cuidado e reprodução social seja incumbência de toda a sociedade, salvo o parco oferecimento de creches estatais, não existem iniciativas privadas e, ou, políticas sociais voltadas para o compartilhamento dos cuidados e de sua responsabilização social. Assim, permanece a responsabilização das famílias, subentende-se das mulheres, independentemente se são contratadas ou componentes dessas unidades familiares, pelo trabalho doméstico e de cuidado (Pinheiro; Tokarski; Vasconcelos, 2021).

Cabe destacar que, no relacionamento entre empregadoras e trabalhadoras domésticas no âmbito privado, os entrelaçamentos de raça e classe enquanto sistemas de opressão posicionam, de modo díspar, as mulheres, ainda que as relações de gênero continuem situando-as em lugares desiguais em relação àqueles ocupados pelos homens (Biroli; Miguel, 2015). Nesse sentido, para o entendimento da centralidade do trabalho doméstico no Brasil é preciso situá-lo relativamente a outros domínios de provisão, a exemplo da distribuição dos afazeres domésticos entre mulheres e homens no domínio familiar e do provimento de educação infantil pública (Sorj, 2014).

Em face dessas reflexões, os subtópicos subsequentes apresentam os resultados da Análise Fatorial de Correspondência (AFC) e da Classificação Hierárquica Descendente (CHD), elaboradas a partir do *corpus* textual composto pelo terceiro bloco de questões do roteiro de entrevistas que abordou aspectos da gestão trabalho e família para negras e negros ocupantes de postos institucionais de poder. Salienta-se que as discussões versaram sobre as práticas sociais em curso no espaço doméstico e sua relação com as dinâmicas sociais da esfera laboral. Assim, emergiram falas que remetem à tradicional divisão sexual do trabalho, à influência das exigências familiares no ambiente de trabalho, aos impactos das responsabilidades profissionais no âmbito privado, bem como sobre o papel desempenhado pelas redes de apoio, sejam gratuitas ou pagas, na prestação de suporte emocional e social que favoreça a inserção e ascensão profissional.

6.3.1. Análise Fatorial de Correspondência (AFC) criada a partir dos relatos sobre as práticas sociais em funcionamento no ambiente doméstico e nos diferentes cargos administrativos e acadêmicos da Instituição

A fim de melhor visualizar a distribuição dos segmentos de textos e as diferentes relações de oposição/independência e proximidade/dependência entre os grupamentos de palavras, foi realizada uma Análise Fatorial de Correspondência (AFC), que apresenta o resultado da Classificação Hierárquica Descendente (CHD) disposto no plano fatorial, diferenciado por cores e em formato de nuvem de palavras, com destaque para as palavras mais recorrentes. Assim, de acordo com a Figura 5, a análise da representação gráfica da AFC indica prevalência da temática gênero no plano cartesiano, bem como revela duas associações de independência (categorias em quadrantes opostos): entre as Classes 1 (vermelha) e 2 (verde) e entre os *Clusters* 3 (azul) e 4 (roxa). O posicionamento das Categorias 1 e 2 em quadrantes opostos parece indicar que, embora os/as entrevistados/as tenham consciência da permanência da tradicional divisão sexual do trabalho reprodutivo, as mulheres seguem sendo as únicas responsáveis por conciliar vida familiar e vida profissional. Além disso, a oposição entre as Classes 3 e 4 pode apontar para a consciência dos/das depoentes sobre a importância do suporte social para a ascensão profissional, sobretudo das redes de apoio pagas, e a percepção do caráter racializado do trabalho doméstico remunerado. Em outros termos, apesar de a terceirização desses afazeres mediante pagamento ser uma das principais estratégias para conciliação entre trabalho e família, isso não é acessível para todas as mulheres, principalmente as negras.

Em contrapartida, também é possível observar duas relações de dependência (classes no mesmo quadrante ou próximas à mesma linha ou coluna) no plano cartesiano: entre os *Clusters* 1 e 4 (vermelha e roxa), que estão próximos ao eixo das abscissas; e entre as Classes 2 e 3 (verde e azul), situadas perto do eixo das ordenadas. Assim, nota-se que a Classe 4 (roxa) – Terceirização do trabalho doméstico e de cuidado: de mulheres para mulheres [negras] e a Classe 1 (vermelha) – (Entre)vivências nos âmbitos familiar e profissional: para que lado a balança pesa? apresentam termos próximos inerentes às relações entre família e trabalho. De modo similar, observa-se aproximação entre o *Cluster* 3 (azul) – Redes e raízes: o suporte e apoio social como fomentos à ascensão profissional; e o *Cluster* 2 (verde) – Divisão sexual do trabalho reprodutivo: construção social, cultural e histórica.

Observa-se que, na Classe 4, as palavras destacadas foram *ano, pessoa, pandemia, doutorado, conhecer, vender, vir, falar e negro*, com preponderância de elocuições que remetem aos impactos das relações familiares nas responsabilidades profissionais, em especial o agravamento da dupla jornada de trabalho feminina no contexto da pandemia de COVID-19 e a estratégia de delegação das tarefas domésticas e de cuidado a fim de conciliar trabalho e família. Nessa mesma linha, na Classe 1, a ênfase foi nos vocábulos *dia, casa, aula, hora, sair, chegar, ficar e trabalhar*, o que demonstra a maior frequência desses termos nos relatos coletados e, como explicitado no tópico precedente, remetem às percepções quanto às inter-relações entre vida familiar e vida profissional. Dessa forma, os elementos desses dois *clusters* se complementam, considerando que versam sobre a distribuição desigual das tarefas domésticas e de cuidado, bem como o modo como o isolamento imposto pela pandemia em 2020 impactou e modificou as dinâmicas familiares, com expressiva intensificação do papel socialmente atribuído às mulheres.

Na sequência, a Classe 3 contempla falas sobre a presença e importância das redes de apoio como estratégia para o equilíbrio entre trabalho e família e para a garantia de sucesso e ascensão profissional, aparecendo em evidência os termos *influenciar, sim, cargo, profissional, ascensão, certeza, família e cargo de chefia*. Ao passo que a Classe 2, cujos destaques foram as palavras *mulher, achar, homem, machismo, questão, gente e cultural*, apresenta reflexões quanto à tradicional divisão sexual do trabalho enquanto construção histórica e sociocultural. Assim, têm-se que esses dois grupamentos são complementares, tendo em vista que a distribuição das tarefas domésticas e de cuidado no âmbito privado é um dos fatores que mais impacta as funções e cargos ocupados pelas mulheres no mercado de trabalho, sendo de extrema importância a presença de redes de apoio e suporte social para conciliação entre vida familiar e vida profissional.

6.3.2. Classificação Hierárquica Descendente (CHD) criada a partir dos relatos sobre as práticas sociais em funcionamento no ambiente doméstico e nos diferentes cargos administrativos e acadêmicos da Instituição

Para avançar na discussão anterior sobre os impactos mútuos da aceitação e participação em cargos de chefia sobre a vivência familiar, empreendeu-se a análise de conteúdo segundo Bardin (2011), complementada pela CHD no IRaMuTeQ. Dessa forma, primeiro foi realizada a categorização manual do terceiro *corpus* textual a partir da exploração do material com a codificação e a categorização dos relatos em quatro unidades de análises, a saber:

(entre)vivências nos âmbitos familiar e profissional (pré-avaliação sobre os impactos do aceite do cargo e sua influência na família e vice-versa), divisão sexual do trabalho, importância da presença/existência de redes de apoio e terceirização do trabalho doméstico e de cuidado. Posteriormente, nesse mesmo material foi realizada a CHD com a criação de uma estrutura hierárquica contendo os vocábulos presentes no *corpus*, totalizando 26 textos, 1.071 segmentos de texto, 3.658 formas e 36.031 ocorrências (palavras ou expressões). Cabe salientar que o programa aproveitou 94,21% desse terceiro *corpus*, o que indica a validade da análise, uma vez que, de acordo com Brígido Vizeu Camargo e Ana Maria Justo (2016), consideram-se válidas as análises que apresentam aproveitamento mínimo de 75% do *corpus*, embora alguns autores aceitem percentuais a partir de 70% como válidos. Dessa forma, houve a utilização de 1.009 segmentos de texto, os quais foram reunidos em dois grupos e quatro classes, conforme apresentado na Figura 6.

Figura 6 – Dendrograma da CHD elaborado a partir do *corpus* textual 3

Classe 2 Divisão sexual do trabalho reprodutivo: construção social, cultural e histórica (269/1009) 26,66%				Classe 3 Redes e raízes: o suporte e apoio social como fomentos à ascensão profissional (187/1009) 18,53%				Classe 1 (Entre)vivências nos âmbitos familiar e profissional: para que lado a balança pesa? (283/1009) 28,05%				Classe 4 Terceirização do trabalho doméstico e de cuidado: de mulheres para mulheres [negras] (270/1009) 26,76%			
Palavra	F	%	χ^2	Palavra	F	%	χ^2	Palavra	F	%	χ^2	Palavra	F	%	χ^2
Mulher	101	74,26	130,04	Influenciar	28	82,14	77,18	Dia	74	70,27	70,54	Ano	55	65,45	44,44
Achar	149	60,40	101,80	Sim	53	64,15	77,10	Casa	175	53,71	69,11	Pessoa	118	50,85	39,56
Homem	45	84,44	80,44	Cargo	49	59,18	56,37	Aula	25	96,00	58,66	Pandemia	18	77,78	24,34
Machismo	15	100,0	41,89	Profissional	23	73,91	47,81	Hora	39	82,05	58,63	Doutorado	13	84,62	22,49
Questão	78	57,69	41,64	Ascensão	15	86,67	46,82	Sair	54	70,37	50,64	Conhecer	15	80,00	22,02
Gente	244	40,57	31,86	Certeza	12	91,67	43,02	Chegar	80	60,00	43,96	Vender	17	76,47	21,80
Cultural	14	92,86	31,82	Família	75	46,67	42,47	Trabalhar	88	57,95	42,73	Vir	54	53,70	21,13
Muito	221	41,18	30,50	Cargo de chefia	14	78,57	33,89	Ficar	155	49,68	42,46	Falar	209	39,23	20,93
Sociedade	20	80,00	29,69	Algo	11	81,82	29,50	Manhã	12	100,0	31,15	Negro	18	72,22	19,33
Gênero	10	100,0	27,78	Tarefa	20	65,00	29,18	Noite	19	84,21	30,27	Botar	7	100,0	19,29
Mesmo	87	49,43	25,24	Assumir	36	52,78	29,00	Dar	110	50,00	29,48	Querer	83	46,99	18,88
Infelizmente	8	100,0	22,18	Função	21	61,90	26,72	Almoço	13	92,31	26,95	Dinheiro	21	66,67	17,43
Machista	14	78,57	19,57	Chefia	10	80,00	25,27	Inteiro	15	86,67	25,93	Lá	150	40,67	17,39
Ver	89	46,07	18,80	Contribuir	15	66,67	23,36	Sábado	12	91,67	24,36	Pô	6	100,0	16,52
Cultura	9	88,89	17,99	Vivência	5	100,0	22,09	Férias	11	90,91	21,78	Movimento	6	100,0	16,52
Mudar	21	66,67	17,56	Contratar	7	85,71	21,07	Dormir	13	84,62	20,88	Bacana	6	100,0	16,52
Dizer	40	55,00	17,11	Dedicar	14	64,29	19,68	Trabalho	89	48,31	19,87	Aqui	146	40,41	16,23
Criar	15	73,33	16,96	Ocupar	12	66,67	18,64	Esposo	51	54,90	19,19	Hoje	55	49,09	14,80
Máximo	6	100,0	16,60	Servidor	10	70,00	17,72	Período	12	83,33	18,39	Professor	14	71,43	14,45
Frente	8	87,50	15,27	Time	4	100,0	17,65	Pedir	11	81,82	15,93	Chamar	12	75,00	14,42
Como	130	40,77	15,19	Público	4	100,0	17,65	Trazer	11	81,82	15,93	Claudiane	5	100,0	13,75
Ideia	7	85,71	12,57	Funcionário	4	100,0	17,65	Menino	19	68,42	15,64	Moço	5	100,0	13,75
Construir	7	85,71	12,57	Exercer	4	100,0	17,65	Arrumar	13	76,92	15,59	Cozinhar	5	100,0	13,75
Social	9	77,78	12,14	Equipe	4	100,0	17,65	Domingo	6	100,0	15,48	Cara	28	57,14	13,57
Realidade	11	72,73	12,07	Demandar	4	100,0	17,65	Sexta-feira	6	100,0	15,48	Entrar	17	64,71	12,70
Desejar	4	100,0	11,05	Exemplo	59	38,98	17,36	Brincar	8	87,50	14,12	Já	9	41,41	12,03
Peso	4	100,0	11,05	Legal	6	83,33	16,79	Levantar	10	80,00	13,51	Abrir	11	72,73	11,99
Histórico	4	100,0	11,05	Coordenação	6	83,33	16,79	Horário	16	68,75	13,35	Estudante	11	72,73	11,99
Literalmente	4	100,0	11,05	Suporte	6	83,33	16,79	Almoçar	5	100,0	12,89	Passar	48	47,92	11,51
Atribuir	4	100,0	11,05	Prejudicar	6	83,33	16,79	Descansar	5	100,0	12,89	Igual	35	51,43	11,26

Fonte: Dados da pesquisa (2023). Elaboração da autora no *software* IRaMuTeQ versão 0.7 Alpha 2.

Para cada classe foram elencadas as respectivas nomeações, palavras e expressões representativas, frequência (F), percentual de ocorrência e os respectivos qui-quadrados (χ^2).

A análise do dendrograma apresentado na Figura 6 revela que, da direita para a esquerda, o programa dividiu o conteúdo textual em dois *subcorpora* independentes: o primeiro formado pelas Classes 1 e 4 e o segundo, pelas Classes 2 e 3, o que indica que tais grupamentos de palavras se encontram isolados dentro do *corpus* analisado. Em outras palavras, os discursos presentes nos *Clusters* 1 e 4 apresentam relações e maior similaridade entre si em relação às *Clusters* 2 e 3, o mesmo ocorrendo com essas últimas. Sublinha-se, ainda, que a Classe 1 abarcou a maior parte dos segmentos de textos, correspondendo a 28,05% dos 1.009 segmentos de texto aproveitados; seguida da Classe 4 com a 26,76%, da Classe 2 com 26,66% e da Classe 3 com 18,53%. Cabe salientar que a nomeação de cada classe foi realizada a partir da ideia central e do contexto teórico e significativo dos segmentos textuais, como detalhado subsequentemente.

Classe 1 – (Entre)vivências nos âmbitos familiar e profissional: para que lado a balança pesa?

A Classe 1 foi designada como “(Entre)vivências nos âmbitos familiar e profissional: para que lado a balança pesa?” e apresenta percepções quanto aos impactos do cargo de chefia na vivência fora da UFV. Os relatos dos/as participantes revelaram que a ocupação de postos de poder, em geral, apresenta consequências negativas na vivência familiar, social e, ou, pessoal, na maioria das vezes representando maior período de ausência em casa e, consequentemente, menor disponibilidade de tempo para se dedicar a essas outras esferas, como revela o enunciado a seguir:

[...] **mas depois eles passaram a ver o que significava isso, porque significou** que, nos primeiros tempos, ou pelo menos a partir da primeira ***** que eu organizei, foi em setembro de 2013, essa foi numa data atípica como essa desse ano, **ausências em casa**, porque tem uma semana enorme de dedicação antes ***** , tem uma tremenda dedicação depois, aliás, durante uma noite, um antes e depois durante ali. Então, durante a ***** , **eu saio daqui 6:30 da manhã e eu volto 18:30, 19, 20, 21, a hora que dá para fechar lá**, mas depois eu sou compensado com folgas e aí fica bom para todo mundo. [...] não podemos fazer nada neste período aqui que antecede e nem durante ***** . Então, esse ano, ***** pegou o aniversário da minha esposa, 17 de agosto; dia dos Pais foi aquele almoço rapidex [...] (Jafari, TAE, 2022).

A esse respeito, Fabiula Meneguete Vides da Silva (2012) salienta a dualidade vivenciada pelos ocupantes de cargos de poder em universidades catarinenses: de um lado, contaram com o apoio e suporte familiar no desempenho das funções; por outro lado, experienciaram as cobranças e demandas, de entes e amigos, pelo reduzido tempo dedicado ao lazer e à vida pessoal. Nessa mesma linha, Anielson Barbosa da Silva e Carlos Ricardo Rossetto (2010), em estudo com gerentes do sexo masculino, apontaram para a ausência de tempo, desses

profissionais, para se dedicarem às atividades familiares, pessoais e de autocuidado, resultado da exigência de elevado padrão e produtividade dos ocupantes desses postos.

Há que considerar, ainda, o recorte de gênero na análise do relato anterior, posto que, em geral, as mulheres são as principais responsáveis pelos afazeres na esfera doméstica. A esse respeito, Hildete Pereira de Melo e Lucilene Morandi (2021a) destacam a forma como o tempo feminino, tanto no trabalho não remunerado quanto no remunerado, é sobrecarregado pela distribuição desigual do trabalho reprodutivo nos arranjos familiares. Para essas autoras, isso resulta em menor tempo de dedicação não só às atribuições profissionais, mas também às atividades de capacitação e qualificação, lazer e cuidado pessoal, além de afetar suas possibilidades competitivas no mercado trabalhista.

Outro fator de impacto para a atuação profissional das mulheres com filhos pequenos e que aparece na fala de Saran (docente, 2022) se refere ao período de recesso escolar. Assim, na segunda quinzena de julho e de dezembro, além de todo o mês de janeiro, as crianças são liberadas de suas atividades escolares, ocasionando mudança na rotina cotidiana dos filhos e dos progenitores e, em geral, competindo às mulheres se desdobrarem para dar conta de conciliar as demandas profissionais com o trabalho de cuidado, impondo-lhes desafios para adequação a essa mudança da rotina cotidiana.

Houve algumas viagens, foram poucas até, que pra minha filha ter lazer, ter férias, eu virei e falei pra minha esposa ‘vão vocês, eu fico’. Então teve, assim, essa questão. **Teve momentos que eu não poderia tirar férias acompanhando o calendário escolar da minha menina, então você compromete um pouco esse lado sem sombra de dúvidas** (Isaach, docente, 2022).

Sempre tem, porque acaba que eu tenho que ficar mais tempo aqui, levar mais trabalho para casa e, com três filhos, não é uma coisa fácil. [...] Então a minha filha está com 8 anos, a *****, e eu falo muito para ela, ela fala ‘nossa, mãe, mas você trabalha muito’, eu falo ‘mas eu gosto, eu trabalho porque eu gosto, não é só para ganhar dinheiro, eu faço ***** o que eu gosto’. **Aí no último semestre, eu trouxe ela para uma aula, o meu filho do meio também estava de férias nos dias, porque não coincidiu esse ano com as férias, eu trouxe ele também para ele ver como é o trabalho da mamãe.** Então essas coisas aí eu tento mostrar para eles que é uma coisa que eu preciso fazer, mas também uma coisa que me faz bem. Então eu tento conciliar, eu tento levar dessa forma. Eu nunca chego lá reclamando ‘ai, meu trabalho’, não, eu chego feliz porque eu trabalhei, então que chego bem (Saran, docente, 2022).

A oferta de assistência em creches e pré-escolas, de modo gratuito, está prevista na Constituição Federal para crianças menores de 6 anos de idade (Brasil, 1988). Apesar das restrições ao acesso a esses estabelecimentos, são notáveis os efeitos positivos na redução das assimetrias de gênero e classe no Brasil para as mães que socializam o cuidado, por meio de instituições públicas: aumento da taxa de empregabilidade, maior ingresso em atividades formalizadas, ampliação da quantidade de horas de trabalho e melhor remuneração (Sorj, 2014). Contudo, o modo como o Estado organiza o tempo da escola impacta as mulheres de modo

diferenciado, segundo a classe e raça, posto que as de classe média terceirizam o cuidado para as trabalhadoras domésticas e as das classes populares precisam contar com redes de apoio familiar ou da vizinhança (Sorj, 2019). Embora essa autora esteja falando especificamente sobre o atendimento em regime parcial das creches e escolas, podem-se acrescentar os períodos de férias escolares que, como citado anteriormente, também impactam o cotidiano familiar.

Cabe salientar que 71,43% das docentes negras (n = 5), 83,33% das técnicas administrativas negras (n = 5) e 57,14% dos técnicos administrativos negros (n = 4) não realizaram nenhum tipo de análise quanto à influência da vida familiar, pessoal e, ou, social ao desejar ou aceitar um posto de comando na Instituição pesquisada, ou seja, não avaliaram os impactos em aceitar o cargo de chefia na vivência social, familiar e, ou, social. Entretanto, 66,67% dos docentes negros (n = 4) relataram ter ponderado os efeitos da ocupação desses postos em suas relações sociais fora da Instituição, como revela o trecho a seguir:

É, sabia, mas tinha um detalhe assim como, por exemplo, eu estava casado mas a minha esposa, eu e minha esposa, a gente morava em cidades diferentes. Então, no final de semana, o quê que eu fazia? Acabava. Aí quando eu peguei o cargo, este cargo, aí já ficava complicado, eu ficar saindo, não podia sair todo final de semana, porque aí, no final de semana, eu tinha que ficar aqui. Aí eu acabava pedindo a minha esposa para vir, mas eu fiquei assim 50 dias sem ir a *****. Teve um final de ano, assim, não tinha jeito (Akin, docente, 2022).

Entretanto, a maioria dos/as participantes apontou que houve influência das responsabilidades familiares na atuação do cargo de chefia: 57,14% de docentes negras (n = 4), 83,33% de docentes negros (n = 5), 83,33% de técnicas administrativas negras (n = 5) e 71,43% de técnicos administrativos negros (n = 5). Além disso, entre as negras e negros entrevistados, 71,43% das professoras (n = 5), todos os professores (n = 6), 50% das técnicas administrativas (n = 3) e 42,86% dos técnicos administrativos (n = 3) revelaram que as exigências profissionais do cargo de chefia ocupado impactaram a vivência familiar, como vocalizado em seguida:

Mas nunca abri mão de férias, sempre tirei minhas férias, tempo que preciso para mim sempre foi muito sagrado, as férias, mas eu acho que eu trabalhei além da conta do que eu deveria ter trabalhado. Eu tinha um vizinho, tinha, não, tenho, ele está vivo até hoje, ele falava que ele chegava na sexta-feira da ***** , ele passava a chave do gabinete, ele não tinha laptop em casa, ele não tinha desktop em casa porque ele não trabalhava nada para a UFV em casa, nada. Tudo que ele tinha que fazer, ele fazia lá na UFV. Então, quando ele passava a chave na sexta-feira, ele só voltava a trabalhar para a UFV na segunda-feira. **E eu trabalhei infundáveis fins de semana inteiros para a UFV. Então, eu fiquei viciado em trabalho [...]** (Faraji, docente, 2022).

Por conseguinte, em conformidade com as evocações a seguir, alguns dos ocupantes de postos de chefia relataram a opção voluntária de seus cônjuges por abrir mão de suas carreiras profissionais, a fim de se dedicarem integralmente ao cuidado dos filhos. Dessa forma, têm-se tanto a reprodução da tradicional divisão sexual do trabalho com o homem sendo o principal

provedor de recursos materiais e financeiros e a mulher como cuidadora do lar e dos filhos quanto a alteração desses papéis sociais com a mulher sendo a provedora e o homem o responsável pelo trabalho doméstico e de cuidados. Entretanto, as mulheres são muito mais cobradas pelo desempenho ou não de suas funções maternas e pelas responsabilidades familiares do que os homens, independentemente de atuarem ou não no mercado de trabalho (Okin, 2008). De acordo com essa autora, isso fica explícito no fato de que, geralmente, a negligência masculina é justificável pelo sucesso adquirido na esfera pública e de esse mesmo argumento não ser aplicável às mulheres. Todavia, o que permanece em evidência em ambas as situações é o modo como a desresponsabilização pelas atividades no âmbito familiar constitui uma forma de suporte e apoio para quem ocupa cargo de chefia, já que podem dedicar-se inteiramente ao campo profissional.

[...] a minha esposa optou em não trabalhar, porque ela já trabalhou. Só que o seguinte, ela trabalhava e tinha que dar conta da casa, porque eu não conseguia dar conta da casa do jeito que ela imagina que deve ser organizado. Eu dava o meu jeito, mas só que não satisfazia ela. Ela ficava agoniada. **Então ela ficava agoniada para poder mandar o serviço do trabalho e chegava ainda achava que tinha que dar conta da casa e não dava atenção para os filhos no sentido, assim, de ter tempo de conversar,** porque chegava muito cansada e a remuneração era baixa, então, ela falou assim ‘você me dá o que eu preciso, então vou optar pelos meus filhos’. **Talvez, quando eles saírem de casa, comecem a ser maiores e não quiserem a nossa presença, se ela resolver, ela volta a trabalhar, mas isso é um privilégio. Agora, a maioria da população não tem esse papo, aí, final de semana, é lavando roupa todo dia, o final de semana inteiro, não descansa,** ou seja, a casa também se torna um local, uma procuradoria da prefeitura, só reclamação para os dois lados (Babu, docente, 2022).

Então eu venho para cá com muita tranquilidade. Termina a minha licença, eu venho para cá, eu não faço uma ligação para casa. **Eu venho trabalhar normal, vou lá só no meu horário de almoço para amamentar e almoçar porque estão com ele, isso me dá uma tranquilidade tão grande, um bem-estar que eu posso me dedicar totalmente ao meu trabalho** no tempo que eu estou aqui, tranquilamente, sem nenhum problema. [...] **Então eu saio, venho trabalhar, então eu chego lá em casa, tem algumas coisas para fazer, mas assim é mais de orientação mesmo, de distribuição porque realmente ele cuida** (Akilah, TAE, 2022).

Ante esse cenário, é de supor que os homens consigam separar a dimensão profissional da esfera familiar, posto que, como salientado anteriormente, mediante o contrato de casamento, eles passam a contar com a contraparte feminina que assume a administração da casa e o cuidado dos membros familiares, liberando-os dessas tarefas e concedendo-lhes tempo livre para se dedicarem ao mercado de trabalho e à ascensão profissional. Em outros termos, é por terem cônjuges que se responsabilizam pelas atividades domésticas e de cuidados que algumas pessoas conseguem ser bem-sucedidas no âmbito profissional e, inclusive, não sentirem os efeitos do conflito entre trabalho e família.

Pinheiro *et al.* (2023), por sua vez, fazem uso da teoria da barganha para explicar a alocação de tempo no trabalho gratuito e remunerado pelos membros da família. Nas palavras desses autores, os indivíduos com maiores recursos (econômicos, profissionais, sociais, educacionais etc.) apresentam melhores condições para se esquivar dos afazeres reprodutivos e, ou, daquelas atividades mais rotineiras e menos prazerosas. Entretanto, os resultados do estudo evidenciaram que, quando são as mulheres as maiores detentoras de recursos, observa-se a prevalência das normas de gênero convencionais em que elas assumem a maior carga do trabalho doméstico e de cuidados, contribuindo para a manutenção ou o fortalecimento dos tradicionais papéis de gênero (Pinheiro *et al.*, 2023). Assim, a provisão de recursos explica a alocação de tempo para o trabalho doméstico somente para casais em que os homens são os principais responsáveis pela renda familiar; ao passo que quando ocorre a mudança dessa função de provedor, o que importa são os convencionais papéis de gênero e não o capital econômico (Pinheiro *et al.*, 2023). Cabe acrescentar que, como apontam Guiginski e Wajnman (2019), a conjugalidade engendra diferentes efeitos para mulheres e homens: para elas reduz as possibilidades de participação na força de trabalho e para eles ocorre o aumento das chances de atuação no mercado laboral.

Outro aspecto apontado nas entrevistas, conforme enunciado por Akin (docente, 2022) e Aisha (docente, 2023), diz respeito às dificuldades em conciliar as demandas da carreira docente com os encargos do posto de chefia ocupado. Esses relatos remetem às diversas funções exercidas por professores/as no âmbito das instituições de ensino superior públicas, como ministrar aulas, desenvolver pesquisa e extensão, bem como a participação em bancas e comissões de assessoramento, o que resulta em menor tempo para se dedicar à construção de competências e redes de relações políticas e pessoais que possibilitem o ingresso nas altas hierarquias institucionais.

[...] eu trabalho com a pós-graduação, você orienta mestrado, tem trabalho assim, não sobra muito tempo para você, por exemplo, pensar nessa coisa do cargo político, desse cargo, como é que você vai chegar lá? [...] No meu caso, o fato de não ter filho pequeno, isso fez uma diferença [...] (Akin, docente, 2022).

Então, vou fazer as coisas que está lá no meu contracheque, ser professora e pesquisadora, que são as coisas que eu mais aprecio na universidade, essa questão do dar aula, de fazer pesquisa e, [...] **mas ser representante nisso significa que eu vou deixar de ver minha família no final do ano, vou deixar de tirar minhas férias no período normal e eu não posso** (Aisha, docente, 2023).

Nessa lógica, Carolina da Costa Santos, Fátima Pereira e Amélia Lopes (2018) apontam que as modificações em curso na Educação Superior vêm ocasionando a intensificação do trabalho docente que, nas práticas pedagógicas, deve contemplar a triangulação indissociável

entre ensino, pesquisa e extensão, além de atividades de gestão acadêmico-administrativas. De acordo com essas autoras, as experiências de professores brasileiros e portugueses revelaram que, em geral, há o preterimento dos postos institucionais em detrimento da atuação em atividades docentes, como ministrar aulas e coordenar projetos científicos. Isso se deve, principalmente, ao fato de a ocupação de funções administrativas resultar em menor disponibilidade de tempo para dedicação a outras esferas da atuação docente, o que afeta a qualidade do trabalho realizado (Santos; Pereira; Lopes, 2018) e o tempo de investimento na acumulação de recursos necessários para a admissão e desempenho do cargo (Reis; Grill, 2017), ou seja, para o acúmulo de capital cultural, social e simbólico.

Além disso, apesar das modificações ocorridas nos papéis sociais de gênero, ainda permanece arraigada na sociedade uma visão da mulher como aquela que é vinculada à esfera privada e tal condicionamento social conforma as expectativas e vivências dela. Assim, o senso de responsabilidade e autocobrança femininas sobrecarrega-as ao ponto de buscarem sempre ser a supermulher (filha, esposa, mãe, profissional), que tenta dar conta de tudo, desde as atividades profissionais até a realização e gerenciamento dos afazeres domésticos, por meio de rotinas intensas e exaustivas, bem como almejando expectativas irreais, a fim de serem capazes de assumir esses múltiplos papéis sociais, como apresentado no relato subsequente.

[...] se eu não precisasse dormir, eu trabalharia na minha função profissional durante o dia e durante a noite eu trabalharia na minha função doméstica, porque aí eu ia limpar, eu ia manter tudo arrumadinho, manter tudo sem precisar de terceirizar esse tipo de coisa [...] **a gente tinha que ter a possibilidade de não dormir e dar conta de fazer as coisas.** “Por que a gente tem que dormir?” (Dandara, docente, 2022).

Sendo assim, a importância em compreender as interfaces entre trabalhos reprodutivo e produtivo no sistema capitalista reside no fato de a escala de realização das tarefas domésticas influenciar a representação das mulheres tanto na esfera reprodutiva quanto na esfera produtiva (Arantes, 2019). Nas palavras dessa autora, apesar do aumento da participação feminina, a esfera pública, espaço regido pelo capital, permanece predominantemente masculina devido aos impactos da divisão sexual do trabalho na disposição e possibilidade dos indivíduos [em especial as mulheres] em se constituírem enquanto mão de obra mercantilizada.

Por conseguinte, a responsabilização exclusiva da mulher pelas atividades de reprodução social faz que a presença de redes de apoio, gratuitas ou pagas, seja estratégia importante para conseguir conciliar carreira e família, em especial para obter disponibilidade de tempo para investir em capacitação, construção de relações políticas e, até mesmo, horas livres para cuidado pessoal e, ou, lazer em família, como destacam as evocações a seguir:

[...] você não precisa dar conta de tudo sozinha, você pode dar conta de estudar, de melhorar, aperfeiçoar o seu trabalho, aperfeiçoar sua capacitação. **Agora, se você tem que tomar conta de menino, cuidar da casa, cuidar de marido que é quase um filho, cuidar de bicho, trabalhar, cuidar da saúde, não sei o que, aí não dá conta.** Agora, se você tem, se lá, uma avó do seu filho que uma vez ali que você precise ir para uma aula, que você precise apresentar um trabalho em outro lugar, em outra cidade [...] (Núbia, TAE, 2022).

Nós tivemos uma fase das nossas carreiras em que trabalhávamos de dia num serviço e à noite em outro. Então, houve um período em que a gente teve a figura da babá que dava banho, que cuidava, que dava alimento. E tivemos três, que eu me lembro, três pessoas. E, depois, que não precisava mais da babá e tal, a gente teve aquela dona que vinha aqui duas vezes na semana e dava uma atualizada na casa, às vezes lavava roupa, às vezes passava roupa. **Então nós tivemos, sim, e foi extremamente importante e útil nessa outra fase. Tem que ter, havendo possibilidade, porque aí você tem um tempinho para ficar com os filhos, um tempo de qualidade,** porque é o dia inteiro fora de casa, o dia inteiro fora de casa. Então, à noite, se você chega, o menino quer estar com você e você está lá passando roupa, lavando roupa, falta essa atenção (Jafari, TAE, 2022).

Em face dessas análises, observa-se que a inserção de mulheres e homens no mercado de trabalho ocorre em condições distintas e assimétricas, caracterizadas por enorme discriminação e grande sobrecarga de trabalho para as primeiras, posto que se somam, ao trabalho produtivo remunerado e em geral desenvolvido na esfera pública, as demandas do trabalho reprodutivo realizado quase que única e gratuitamente pelas mulheres no interior dos lares (Arantes, 2019). Sendo assim, a divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidados permanece como grande fator de impacto na entrada e posicionamento das mulheres no espaço público.

Classe 2 – Divisão sexual do trabalho reprodutivo: construção social, cultural e histórica

Nesta classe foram encontradas narrativas que expressam as concepções dos/as entrevistados/as quanto à construção sócio-histórica e cultural dos gêneros feminino e masculino e seus impactos na divisão do trabalho doméstico e de cuidados. Assim, nessa categoria foram evidenciados aspectos importantes quanto ao trabalho doméstico enquanto atribuição exclusivamente feminina e reflexo de uma sociedade machista, como também a naturalização e reprodução da tradicional divisão sexual do trabalho, conforme apontado no relato a seguir:

[...] **mas nós dois reconhecemos que, culturalmente, a gente está herdando essa herança de eu assumir mais coisas, é quase que parece que faz parte do meu sangue assim.** É quase que, isso é uma novidade para mim, que é o primeiro casamento, é a primeira vez que eu moro com alguém e **aí eu me percebi como essa mulher, que eu inclusive criticava muito, que faz tudo em casa, que percebe tudo antes do homem perceber.** E é isso mesmo, eu percebo as coisas antes, falo para ele. A gente está, como eu te falei, como **ele é um homem moderno, mas ainda tem resquícios do machismo porque a gente herdou, eu herdei, ele herdou, a gente está sempre conversando, tentando equilibrar, mas eu acho que é cultural.**

Acredito que a gente tenha diferenças, nós homens e mulheres, mas a questão do serviço doméstico, essa liderança toda aí, é cultural sim (Dara, TAE, 2022).

Para Leandra de Lourdes Rezende Amaral (2023), o machismo refere-se à disposição e, ou, materialização de práticas abusivas de poder do homem para com a mulher, as quais podem se expressar de modo individual ou coletivo. No âmbito coletivo, situam-se o poder público e as instituições como locus privilegiado de práticas machistas, principalmente pela ineficiência em elaborar políticas públicas para a resolução e erradicação da violência e opressão de gênero e pelo predomínio do poder masculino nessas esferas, tendo por resultado a ausência ou restrição à presença feminina em espaços orientados para os homens (Amaral, 2023).

Por conseguinte, o machismo caracteriza-se pela crença na superioridade do homem em relação à mulher e se expressa em opiniões e práticas que estruturam assimetrias em diversos setores da sociedade (econômico, político, educacional, familiar, entre outros), sendo normatizado nos valores, nas regras e práticas sociais das instituições e dos diferentes agentes, inclusive nas posturas e atitudes das próprias mulheres, como apresentado no trecho subsequente.

Menina do céu, **eu acho que isso é cultural, infelizmente. É cultural, eu acho que a ideia de que a mulher que tem que se responsabilizar por esse tipo de atividade e, uma ideia, além de ser cultural**, preconceituosa, porque é preconceituosa por parte, para mim, eu faço a leitura, é preconceituosa por parte do gênero masculino, mas também **é preconceituosa por parte do gênero feminino, essas mulheres entendem que elas têm a responsabilidade de fazer isso também, são poucas que transgridem isso**. Eu acho que isso é em função dessa cultura machista, essa cultura racista que a gente vive em decorrência disso, e assim eu vejo que a igreja influencia muito nisso, a religião. [...] **Então eu acho que isso é uma herança cultural machista e que esse machismo ele está, não só nos homens, mas também nas mulheres, porque não consegue se desvincular, se desvencilhar disso** (Jamila, docente, 2022).

Nota-se a permanência do que Sorj (2004) denomina de valor cultural ou, em outros termos, refere-se aos valores e padrões androcêntricos e machistas institucionalizados em todas as esferas (relações interpessoais, âmbito doméstico e organizações sociais) que conferem maior valor ao masculino e desvalorizam o que é vinculado ao feminino e às mulheres. Dessa forma, opressões de gênero como assédio sexual, violência doméstica e sub-representação feminina nos âmbitos políticos, institucionais, entre outros, não são resultados somente das desigualdades socioeconômicas, mas são também manifestações da dominação masculina (Sorj, 2004). Nessa mesma linha, Hirata e Kergoat (2007) apontam o reconhecimento e aceitação pelas mulheres da divisão assimétrica do trabalho reprodutivo não remunerado, inclusive entre aquelas que lutam por equidade de gênero.

Por seu turno, Helena Hirata (2016) sublinha que, embora tenham havido modificações na divisão sexual do trabalho tanto no âmbito profissional quanto na esfera doméstica e de

cuidados, nessa última as mudanças têm ocorrido lentamente, devido às dificuldades de intervenção na distribuição das atividades domésticas entre mulheres e homens por se tratar de algo que ocorre no espaço privado e devido à força da ideologia patriarcal, da cultura machista resultante de relações sociais cristalizadas, da estereotipia e da idealização dos modelos tradicionais, a exemplo do ideal materno fruto do anseio, consciente ou não, de experienciar a maternidade e o vínculo entre mãe e filho. Assim, no âmbito familiar, a perpetuação das expectativas convencionais em relação aos papéis de gênero e sua interdependência com as responsabilidades domésticas e de cuidados é um dos aspectos estruturais que configuram desigualdades e vulnerabilidades econômicas e sociais.

Tal construção sócio-histórica e ideológica sobre os tradicionais papéis femininos e masculinos em diferentes esferas concorre para a reprodução da tradicional divisão sexual do trabalho, resultando em acepções do trabalho doméstico enquanto atribuição exclusivamente feminina e, conseqüentemente, para a naturalização dos papéis sociais de gênero. Essa naturalização e reprodução do papel da mulher como cuidadora, por sua parte, também é perceptível nos depoimentos das negras e negros entrevistados, conforme atestam os relatos a seguir:

Eu acho que por questão cultural, acho que por questões históricas. Assim, eu acho que isso, assim, acho que é da natureza dela também, a sensibilidade e, muitas vezes, pela própria condição, às vezes é mãe solo, mãe e pai, enfim, eu acho que tem a questão cultural, tem a questão genética, a mulher, ela é mais sensível para algumas demandas e tal, independente de ser pesado ou não, mas alguma coisa e tem a questão da condição social, ou seja, eu acho que isso. [...] de mulher, de dona de casa, de esposa, eles não vão desaparecer, não, eles não vão desaparecer. E aí, você tem muitas, hoje você tem reflexo disso na sociedade, são as gravidezes tardias, as mães solas, isso reflete porque a mulher fala ‘não, eu vou deslanchar profissionalmente, se der tempo vai, se não.’. Então essa é minha leitura (Tedros, docente, 2022).

[...] Mas eu acho que isso é uma estrutura social, mesmo, que a gente precisa mudar. É o que eu estava falando com você, o serviço de limpeza na universidade é essencialmente feminino, você até vê homens na limpeza assim, mas a grande maioria das pessoas que trabalham na limpeza da universidade, limpeza sempre associando essa coisa da limpeza ao trabalho doméstico, é essas que estão nessas empresas assim, um calhamaço de mulheres que são empregadas para esse tipo de serviço, está muito enraizada na gente uma ideia de empregada doméstica, então tipo assim, a mulher, o gênero, o feminino executando o trabalho doméstico, é uma estrutura muito enraizada na nossa sociedade, de mulheres também (Adofo, TAE, 2022).

Os papéis sociais de gênero são constituídos socialmente pelas práticas institucionais e pelos atores sociais, por meio de crenças e valores que são incorporados nos processos de socialização. É assim que as representações dicotômicas entre o feminino e o masculino são elaboradas, condicionadas e fixadas. Heleieth Saffioti (1987) sublinha que as posições desiguais ocupadas por mulheres e homens na sociedade são o resultado da construção sociocultural da

identidade masculina e feminina, por meio da atribuição dos diferentes papéis que devem ser cumpridos por cada um dos sexos. Na visão dessa autora, as esferas em que mulheres e homens podem atuar são delimitadas de modo preciso pelo mundo social, com grande investimento da sociedade para a naturalização e manutenção desses processos diferenciativos. Assim, busca-se a adesão à crença de que a destinação “instintiva” das mulheres ao âmbito doméstico se deve à capacidade biológica de se tornarem mães, isto é, devido à natureza da concepção (Saffioti, 1987).

No capitalismo, a desvalorização e naturalização do trabalho invisível realizado pela mulher, seja remunerado ou gratuito, objetiva a legitimação das desigualdades de sexo/gênero, etnia/raça no interior da classe trabalhadora, ou seja, “a precariedade hegemônica da inserção feminina ao universo do trabalho é um 'mal necessário' à acumulação flexível” (Oliveira, 2020, p. 247). Por consequência, tem-se a atribuição às mulheres das atividades de cuidado de forma tão naturalizada que parecem ser próprias e intrínsecas da condição de gênero; assim, o cotidiano feminino é permeado por valores e atribuições, a exemplo da abnegação e da maternagem, configurando a dupla jornada laboral (Guedes; Daros, 2009).

Historicamente, as hierarquias de gênero, bem como as expectativas relativas às atitudes e comportamentos das mulheres e dos homens, foram definidas pelo conjunto de noções sociais e preconcebidas sobre as habilidades e qualidades inerentes, ou melhor, consideradas como naturais a cada sexo, com maior valorização das práticas e condutas masculinas em relação às femininas (Pinheiro; Tokarski; Vasconcelos, 2021). Para essas autoras, apesar das modificações alcançadas ao longo do tempo, a permanência da divisão sexual do trabalho se dá por meio da influência dos estereótipos de gênero que ainda idealizam o trabalho de cuidado realizado, gratuitamente, nos domicílios familiares como incumbência feminina, conferindo-lhe menor valor em relação ao trabalho produtivo exercido no mercado profissional.

Cabe salientar que, mesmo quando atuam no mercado de trabalho, as atividades domésticas e de cuidado permanecem sob a responsabilidade exclusiva das mulheres. Em suma, as demandas impostas pelo ingresso no mercado de trabalho imputam às mulheres jornada dupla ou tripla devido à divisão sexual do trabalho, ou seja, não as isenta da administração e, ou, realização das atividades relacionadas ao cuidado do lar e da família, o que configura o modelo de conciliação, atribuindo a elas o equilíbrio entre família e trabalho. Sublinha-se que modificações no ciclo de vida familiar, a exemplo da conjugalidade e do nascimento dos filhos, tendem a agravar a sobrecarga de trabalho doméstico. Assim, como citado anteriormente, muitas mulheres lançam mão da estratégia da delegação para conciliar essas múltiplas

vivências. Entretanto, independentemente de as atividades domésticas serem outorgadas a membros familiares ou a pessoal contratado, compete à mulher o gerenciamento de tal modelo de conciliação, como apontam as falas a seguir.

[...] quando a gente fala de estrutura social, é nesse sentido, mesmo, a gente vive uma perspectiva de sociedade que informa pra gente o tempo inteiro, nas mais diversas situações, que tipo assim a mulher tem que assumir esses lugares. [...] às vezes ela não executa, mas se ela não delegar e, não só delegar, mas verificar se foi feito também e tem pessoas que não entendem isso como um esforço mental, acham que chegam em casa, a casa está organizada aconteceu alguma coisa assim, não entende que isso é um processo. [...] E quando a gente vê uma situação que é diferente disso, a gente até fala assim ‘nossa, mas..’, mas quando você vai verificar também, a diferença não é tão diferente assim, por mais que exista alguns homens que se esforcem para entender que o trabalho doméstico faz parte de quem mora na casa, não só da mulher [...] alguém está organizando a gaveta, alguém está pensando na compra do mercado e quem que é essa pessoa? Geralmente é a mulher da casa (Adofo, TAE, 2022).

É resultado, reflexo dessa sociedade machista, patriarcal. E mesmo que você tenha um trabalho, que você trabalhe fora, que você tenha uma renda significativa, você ainda é responsável, quem tem alguém que ajuda em casa, e mesmo assim tem que administrar isso. E eu acho que às vezes é muito difícil romper com isso [...] **Às vezes até faz, mas você precisa deixar lá o bilhetezinho ou falar porque não é iniciativa.** Eu acho que é um processo bem complicado e, na minha concepção, a divisão das tarefas em casa [...]. Esse é um ponto que eu acho essencial e às vezes também a questão do cansaço, de estar falando sempre a mesma coisa. É isso, tem que educar adultos (Amina, docente, 2022).

Os relatos anteriores corroboram as análises de Daiane Guimarães Salgado (2019), cuja pesquisa com alunas de curso de graduação revelou o modo como a cultura machista, ainda em vigor, impacta a vida profissional, acadêmica e experiência da maternidade para essas mulheres. Ainda que assumam o papel de provedoras, também devem assumir a esfera doméstica, seja pelo desejo de experienciar a maternidade, seja pelas pressões sociais impostas pela sociedade que tolera parcialmente a realização financeira e profissional das mulheres desde que elas não renunciem à maternidade (Salgado, 2019). Isso resulta em jornadas de trabalho múltiplas e intensas (Pinheiro; Tokarski; Vasconcelos, 2021; Salgado, 2019), cuja administração desses diversos papéis (mãe, dona de casa, acadêmica e trabalhadora), aliada à obrigação de serem bem-sucedidas em todos esses domínios, não é algo fácil (Salgado, 2019).

É nesse sentido que Biroli (2018) destaca a correlação entre maternidade e autonomia feminina. Nas palavras dessa autora, o modo tradicional de divisão do trabalho, em especial o modo de distribuição do cuidado com os filhos, restringe a participação das mulheres em outros âmbitos, a exemplo do domínio do trabalho remunerado e da atuação política. Assim, pode-se dizer que, ao assumir o papel materno, as mulheres ficariam vinculadas “naturalmente” à realização dos afazeres domésticos, ou seja, a atribuição das atividades domésticas às mulheres

é devido à função de cuidadoras socialmente convencionada como intrínseca à natureza feminina (Santos, 2014).

Nesse cenário, a mulher acaba sendo mais penalizada, tendo que abandonar o trabalho ou inserir-se em empregos parciais para cuidar dos filhos, ao passo que, geralmente, os homens seguem trajetórias lineares em suas carreiras. A esse respeito, Viviane Cordeiro de Almeida e Carolina Maria Mota-Santos (2018) destacam que as mulheres, na busca por comprovar a capacidade de equilíbrio entre carreira e maternidade, enfrentam inúmeros dilemas pessoais, conjecturando estratégias como abandono da profissão e inscrição dos filhos em escolas de tempo integral após o período da licença parental.

A relação entre mercado de trabalho e esfera doméstica também se expressa na redução das jornadas de trabalho das mulheres após o nascimento dos filhos ou quando são questionadas sobre o estado civil e a presença de filhos ao concorrerem em algum cargo, tendo em vista a exigência de dedicação exclusiva para ocupação de melhores postos de trabalho no mercado capitalista (Silva, 2021). Entretanto, essa autora destaca que, em geral, os homens contam com uma rede de apoio feminina para a execução das tarefas domésticas, o que possibilita que eles se dediquem completamente à esfera profissional. Por consequência, Andréa Branco Simão, Raquel Zanatta Coutinho e Gilvan Ramalho Guedes (2020) enfatizam que, apesar de a maternidade ocupar papel importante na vida das mulheres devido às cobranças e construções sociais, elas estão conscientes de que haverá impactos em seus projetos individuais. Assim, os motivos para o adiamento da maternidade envolvem o desejo de realização profissional e aquisição de estabilidade emocional, conjugal e financeira (Cabral; Santos; Cano, 2017; Simão; Coutinho; Guedes, 2020; Sousa *et al.*, 2011).

Nesse sentido, como resultado da socialização de gênero, a divisão do trabalho reprodutivo e produtivo a partir da dicotomia entre atribuições femininas e masculinas resulta em efeitos significativos na vida profissional, pessoal e familiar das mulheres que, em geral, assumem múltiplos papéis que lhes são socialmente atribuídos (filhas, mães, esposas, profissionais etc.), o que resulta em enorme carga mental devido à autoculpabilização por não cumprirem plenamente cada um deles.

Por quê? Ah, eu não sei, porque... Ah, **eu acho que a construção social, histórica, tendo a mulher como objeto, vista como objeto, e a mulher tendo essa entidade de tudo dar conta, que tudo pode, que tudo faz.** É, eu acho que é por isso que acaba tendo essa sobrecarga e de nenhuma cobrança, digamos assim, dos homens. Essa cobrança, querendo ou não, não existe. [...] **Mas, essa questão da sobrecarga, de ter que assumir todas essas funções profissionais, maternais, domésticas, então eu acho que vem desse lugar, tipo assim, por a gente ter sido colocado com um ser de qualidade abaixo dos homens** e, aí por isso, tem essa coisa, mas eu já cuido do contrário, gente, eu já inverti essa ordem (Núbia, TAE, 2022).

Sobre isso, Angela Cândido da Silva e Leticia Horn Oliveira (2014), em estudo realizado com mulheres residentes no interior do Rio Grande do Sul, evidenciaram a angústia experienciada pelas entrevistadas frente aos deveres e responsabilidades com estudo, trabalho, marido e filhos, sempre se interpelando sobre a predileção de uma esfera sobre a outra. A sobrecarga devido à falta de corresponsabilidade dos homens para com os afazeres da casa e o cuidado dos filhos é um *continuum*, entretanto, mesmo quando há a coparticipação masculina, isso gera sentimento de culpa em virtude da percepção de que eles estão assumindo um papel feminino, no qual não há espaço para falhas (Silva; Oliveira, 2014).

Nessa mesma perspectiva, Léa Velho (2006) sublinha que, ao optarem pela carreira, as mulheres se confrontam com diversos conflitos inerentes às obrigações familiares, à maternidade e às exigências profissionais. Ante essas demandas, há a desistência profissional e a escolha da família por parte de algumas, outras optam pela profissão e há aquelas que decidem conjugar essas duas esferas (Velho, 2006). Entretanto, segundo essa autora, sobre as últimas incide grande sobrecarga de trabalho, a fim de conseguirem atender a essas múltiplas tarefas, além de conviverem com o sentimento de culpa pela não dedicação plena à maternidade e por não atingirem a produtividade almejada ou esperada.

Além disso, a não participação masculina nos afazeres domésticos e de cuidados é outro peso que recai sobre a mulher, posto que, em geral, se justifica o não envolvimento dos homens como resultado da educação que eles receberam de suas mães, que não lhes ensinaram a responsabilizar-se pela gestão do lar (Santos, 2014). Assim, de acordo com essa autora, transfere-se a culpa do homem para a mulher não só a figura materna, mas também a esposa que, sendo conivente com tal modelo, o reproduz na conjugalidade, inclusive, assumindo o papel materno para seus maridos.

Dessa forma, a percepção de que tanto a socialização quanto a reprodução desses condicionamentos sociais ocorrem em diferentes esferas também é evidente nas falas dos/as participantes da pesquisa, as quais, embora apontem a centralidade do caráter socializador da família como reprodutora de papéis estereotipados, reconhecem a permanência, no sistema educacional e até nos brinquedos, dessa vinculação entre o feminino e o doméstico, como transcrito nas falas a seguir:

Enfim, então, tem a ver ainda com uma sociedade, no caso não é só a brasileira, latino-americana, mas posso dizer europeia também, em que ainda existe uma dificuldade enorme dos homens se comprometerem com a vida privada. **Com uma educação ainda que reproduz essas coisas, mulher faz isso, homem faz aquilo. Essa reprodução vai desde os brinquedos que são atribuídos às mulheres e aos homens, até a forma de divisão de tarefas que as mães fazem, a educação.** Está mudando? Óbvio que está mudando, não vivemos mais algumas situações, mas ela ainda está presente, ela ainda está presente (Aisha, docente, 2023).

E, lá na frente, embora, pode ser, acho que aí o papel da escola eu acho que é mais determinante do que o papel da família, porque o papel da família vai trabalhar com gosto, vai proporcionar as melhores condições de ensino e de estrutura e de tudo, mas, no final das contas, o que ela vai aprender em termos profissionais ela vai aprender na escola, ela não vai aprender na família. A família vai ensinar valores, vai ensinar questões éticas e morais, mas o saber fazer é na escola. **Então, se ela aprender matemática, claro que alguns brinquedos podem desenvolver mais esse aspecto do lado mais exato do cérebro**, vamos dizer assim, lado dos cálculos tal e **outros mais o lado sensível, mas eu vejo como uma questão mais da escola esse desenvolvimento de futuras executivas do que da questão cultural**, que eu acho que está em voga, discutir os papéis sociais (Kayin, TAE, 2023).

Esses depoimentos remetem à forma como distinções de gênero são, na realidade, construções sociais. A esse respeito, Saffioti (1987) sublinha que a identidade social masculina e feminina, isto é, o tornar-se mulher e homem, ocorre por meio da educação. Bourdieu (2012a) acrescenta que diferentes agentes e instituições sociais, como família e escola, contribuem para a produção e manutenção das estruturas de poder. Assim, no âmbito familiar, a socialização de gênero se dá desde o nascimento: escolhas como as cores e tipo de roupas, itens pessoais da criança, decoração do dormitório infantil, jogos e brinquedos ensinam quais gestos e atitudes são típicos de cada sexo, bem como o que escolher com base nessa distinção (Barreto; Araújo; Pereira, 2009). Os brinquedos e brincadeiras reproduzem os padrões sociais de gênero: a recreação e jogos das meninas envolvem o domínio do cuidado e da beleza (fazem de conta que são mães, cabeleireiras, enfermeiras, cozinheiras etc.); ao passo que os meninos brincam de polícia e ladrão, super-heróis, entre outros (Moreno, 1999). Para essa autora, atividades recreativas, reservadas a cada sexo, estimulam as crianças de modo diferenciado: desenvolvem uma natureza pacífica nas meninas e um temperamento desafiador nos meninos. Assim, desde a infância, os meninos aprendem a ser valentes, agressivos e competitivos e incitam as meninas a serem donas de casa, maternais e cuidadosas com a aparência física.

Além disso, outras estruturas sociais, para além da doméstica, como a escola, atuam na construção e perpetuação da dominação masculina, sendo lócus privilegiado não só para a produção e reprodução desse sistema, como também para legitimar essa distinção de gênero (Bourdieu, 2012a). Para esse autor, isso ocorre por meio das práticas educacionais, aparatos e ritos institucionais que concorrem para a manutenção dos discursos, princípios, ideologias e padrões de dominação. Assim, no sistema de ensino, o dualismo entre feminino e masculino, bem como as hierarquias de gênero, encontra-se expresso entre as distintas faculdades/escolas, especialidades e disciplinas, ou seja, segundo as inclinações e habilidades que influem no destino social de mulheres e homens (Bourdieu, 2012a), conformando-os a alternativas educacionais e profissionais de acordo com o sexo.

Nesse mesmo viés, Montserrat Moreno (1999) destaca que o sistema educacional tanto pode reproduzir o padrão hegemônico, androcêntrico e sexista vigente na sociedade quanto constituir um espaço privilegiado para desconstrução desse modelo. Esse último ocorre por meio da análise das representações e papéis sociais imputados a cada um dos sexos, bem como das repercussões dos estereótipos de gênero vigentes na sociedade (Moreno, 1999), isto é, buscando modificar os parâmetros socioculturais e educacionais.

Outro fator relevante na divisão sexual do trabalho doméstico é o modo como a atuação masculina nas atividades domésticas e de cuidado continua assumindo um caráter de ajuda. Melhor explicando, em geral, os homens estão desobrigados desses afazeres, retirando deles a corresponsabilidade e coparticipação nas tarefas familiares e reforçando valores e crenças tradicionais sobre o que compete à mulher e o que cabe ao homem, como apontam os relatos a seguir:

[...] não é ajudar, é fazer o seu papel'. Não está ajudando nada, está cumprindo seu papel, mas é por isso que eu falo que é muito cultural, é muito cultural, a gente tem isso muito arraigado e eu não vejo isso só em mim, não. Eu vejo isso na própria *****, que é minha nora, um pouco na minha filha e mesmo tendo essa clareza, não muito claro, que a gente foi criado assim. É isso, mesmo, **a gente reproduz isso, mesmo, o quê que é função de mulher, o quê que é função do homem** (Dandara, docente, 2022).

[...] porque isso também vai muito da relação da mulher, não é esse termo, mas eu vou usar esse termo, de ter que reeducar para aquela nova situação. Então, ela não é a responsável pelos afazeres do lar, ambos são responsáveis pelo lar, ambos são responsáveis pelos filhos, ambos são responsáveis. A responsabilidade muito da criação machista que eles têm. **É de toda essa sociedade que a cultura foi dessa, do homem ajudar e não fazer a parte dele.** Então, a responsabilidade para mim, é muito por conta das mães e dos pais, da criação que eles tiveram (Dalila, docente, 2022).

Em que pesem as modificações na divisão do trabalho, as tarefas reprodutivas continuam exclusivamente sobre a responsabilidade das mulheres, e isso está tão arraigado culturalmente que, quando os homens realizam essas atividades, sua atuação assume um caráter de concessão ou prestação de favor, uma vez que estão realizando um trabalho presumivelmente feminino (Arantes, 2019). Assim, na esfera doméstica, o protagonismo masculino no âmbito profissional é transferido exclusivamente para as mulheres, relegando a elas o gerenciamento e realização dos afazeres de casa e a participação dos homens como mera ajuda (Santos, 2014).

Como já explicitado ao longo desta tese, o modelo de família tradicional ancora-se na divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidados, responsabilizando unicamente as mulheres pela realização dessas atividades. No entanto, os relatos a seguir apontam que, em relações homoafetivas, essa dinâmica familiar geralmente não acontece, posto que a distribuição dos afazeres cotidianos não ocorre a partir de uma perspectiva de gênero e, sim, de afinidades,

embora ainda haja questionamentos quanto à sobrecarga de trabalho e cobranças sociais pela não conformidade ao padrão familiar heteronormativo.

É porque você não tem a ideia de que tem um homem e tem uma mulher, então não tem como você empurrar isso dentro de casa, então isso acaba ficando diluído. [...] **A gente consegue dividir isso, não a partir de uma questão de gênero, mas de afinidade** e, não que não haja em algum momento sobrecarga para alguém, em algum momento a gente vai brigar também porque alguém vai achar que está fazendo mais que outro, **mas não a partir de uma perspectiva de gênero** porque a gente não tem isso aqui em casa, já não tem aquela ideia de que o homem vai fazer isso, a mulher vai fazer, a gente não tem aqui por que a gente não tem uma mulher. **Então, acaba que pra gente é diferente nesse sentido** (Adofo, TAE, 2022).

Porque ainda existe uma coisa dentro assim, que já é intrínseca [...] de que a mulher, essa é uma atribuição da mulher. Infelizmente, se tem muito disso. Eu, por exemplo, em casa, agora com criança, a minha empregada, de vez em quando, fala umas coisas ‘ah’, tipo assim, ‘se tivesse uma mãe aqui seria assim’, então, algumas coisas nesse sentido. **O que eu percebo, infelizmente, isso é fruto dessa construção, desse machismo estrutural que nós temos, essa construção da idealização dessa configuração familiar que nós temos aqui no Brasil, onde a mulher tem o seu papel enquanto cuidadora do lar, o homem como provedor** (Malik, docente, 2022).

O relato de Malik (docente, 2022) evidencia a forma como a vivência de sua homoparentalidade tem sido impactada pela naturalização da maternidade e pela idealização da configuração familiar tradicional. Nesse sentido, segundo Scott (1995), a organização familiar é estruturada tendo por base arranjos sociais convencionais, em que a figura paterna exerce função laboral e a materna se ocupa das demandas familiares. Assim, na esfera reprodutiva, têm-se a sobreposição entre patriarcado, conjugalidade e família como construções sócio-históricas e culturais (Nogueira; Passos, 2020), com consequente internalização e naturalização de práticas e condutas heteronormativas. Todavia, Fabio Pessanha Bila (2017) destaca que, em uniões homoafetivas masculinas, observa-se a tentativa de rompimento com os padrões heteronormativos da divisão sexual do trabalho doméstico gratuito, através da distribuição e do gerenciamento mais equânimes dos afazeres do lar com base nas habilidades individuais, bem como do afastamento e aversão a qualquer vínculo com a feminilidade.

Outro ponto que merece destaque e que foi citado por um dos entrevistados é o entendimento de que os diferentes papéis sociais atribuídos a homens e mulheres não impactam sobre a possibilidade de ocupação de determinados postos no âmbito profissional. De acordo com a fala de Kayin (TAE, 2022) transcrita a seguir, o fato de as mulheres serem mães ou responsáveis pelo cuidado da casa não restringe suas possibilidades de construção de carreiras bem-sucedidas no mercado de trabalho, inclusive acreditando não haver impacto da socialização de gênero no percurso profissional feminino.

Eu não estou entrando nas questões de gênero, eu estou entrando em questões de personalidade, de responsabilidade. [...] Eu acho que isso tem que deixar muito claro,

o fato da mulher gostar, querer ser mãe, não muda o fato dela querer, poder ser uma executiva, acho que uma coisa não tem nada a ver com a outra. Ela pode gostar de cuidar e ainda assim ser executiva de uma grande empresa, ela pode gostar de boneca e ainda assim ser uma engenheira, eu acho que uma coisa não tem nada a ver com a outra. [...] Eu como mais conservador que eu acho que eu sou nesses aspectos, conservador no sentido de talvez não ver com bons olhos uma ruptura muito grande nesses padrões sociais. Eu acho que não sei como seria se esses aspectos mudarem a tal ponto que a gente perca a noção dos conceitos que são arraigados já, que a gente tem. De novo, não tem nada a ver com questão profissional ou questão de gênero. Assim, eu falo que não tem nada a ver no sentido de que o que eu estou falando é mais de liberdade, a pessoa tem que ser livre para fazer aquilo que ela gosta e gostar daquilo que ela quiser (Kayin, TAE, 2023).

Entretanto, como aponta Biroli (2016), a divisão sexual do trabalho é constitutiva de privilégios entre homens e mulheres e entre as próprias mulheres, interferindo, de forma direta, nas oportunidades de acesso a remuneração, redes de contato, tempo livre e de reconhecimento de aptidões e competências, ou seja, interferindo nas possibilidades de participação no debate público e de atuação política e institucional. Assim, a desvantagem feminina na competição por melhores posições e cargos no mercado de trabalho se deve à divisão desigual do trabalho doméstico não remunerado, que resulta em menor disponibilidade de tempo para as mulheres investirem em capacitação e qualificação profissional (Kergoat, 2019; Melo; Morandi, 2021a). Há que considerar, ainda, os efeitos da socialização primária no que tange aos papéis sociais de gênero que, como pontuado anteriormente, cria diferentes expectativas e possibilidades sociais que impactam as opções e oportunidades profissionais e de vida (Silva; Machado; Magalhães, 2021).

Em suma, nas sociedades contemporâneas, as hierarquias de gênero têm a divisão sexual do trabalho como sua base fundamental, a partir da qual são ativadas as desvantagens e limitações que se manifestam de modos diferenciados, de acordo com a raça e condição de classe das mulheres (Biroli, 2016). Entretanto, essa autora destaca que a vantagem de raça e de classe não limita a divisão sexual do trabalho, pois, embora não ocorra de forma homogênea, as mulheres são afetadas devido à sua posição de gênero. Desse modo, a divisão sexual do trabalho doméstico impacta as chances de as mulheres participarem da vida política e em suas formas de atuação, devido ao menor rendimento e ao pouco acesso a tempo livre (Biroli, 2016).

Cabe salientar que, em que pesem as barreiras socioculturais e políticas à ascensão feminina, esse acesso a cargos de liderança é, sobretudo, outorgado a mulheres brancas. Têm-se, assim, uma divisão sociossexual e racial do trabalho resultante do racismo estrutural e institucional, que configura possibilidades e condições desiguais às vivências profissionais de mulheres negras e brancas e de homens negros e brancos. Em outro sentido, no que tange à inserção e permanência em lugares de poder, as mulheres negras encontram-se em desvantagens

em relação às mulheres brancas e estas em relação ao homem branco, conforme denota o relato do entrevistado Adofo (TAE, 2022):

É uma coisa que também socialmente às vezes a gente não pensa nisso, então você vê, quando a gente pensa no, a **gente sempre fala da mulher acessou o mercado de trabalho**, não sei o que, tal, tal, tal, **mas tem sempre alguma mulher fazendo isso pra ela na casa dela e geralmente é uma mulher negra**. Então, a gente não está falando de qualquer mulher também. Então pra essa mulher branca ascender socialmente, que **a gente está falando de ascensão de mulheres brancas, a gente não está falando de ascensão de mulheres negras** [...] de como as mulheres brancas conseguiram ascender esse lugar de alguma projeção que também elas são melhores que as mulheres negras, mas elas também estão abaixo dos homens brancos ainda, mas tudo isso ao custo do trabalho de outras mulheres, principalmente, assim (Adofo, TAE, 2022).

Portanto, observa-se a manutenção das hierarquias de classe e de raça, tendo em vista que a ascensão de determinadas mulheres a postos de poder e tomada de decisão, tanto no âmbito político quanto no empresarial, não implica modificações na vivência das demais e nem revoga os efeitos das relações de gênero e poder que refletem sobre elas (Biroli; Miguel, 2015). Segundo esses autores, o sucesso de algumas mulheres brancas, privilegiadas e com nível superior, apesar de confrontar certas manifestações do sexismo, não afeta os diferentes tipos de opressão de gênero vivenciados, cotidianamente, pelas mulheres assalariadas, negras e pobres. Portanto, as repercussões da divisão racial e sociossexual no mercado de trabalho só podem ser analisadas e compreendidas a partir das relações raciais e de gênero, o que possibilita a identificação de enorme assimetria entre mulheres e homens e entre negras e brancas (Nogueira; Passos, 2020).

Sendo assim, nas dinâmicas de conciliação entre trabalho e casa, as redes de apoio despontam como importante estratégia para mitigar os efeitos da desigual divisão sexual do trabalho reprodutivo, posto que não é possível conseguir “[...] ascensão e se manter nessa ascensão se você não tiver uma rede, não. Que aí você inclui, inclusive, rede de amigos, não é só rede familiar doméstica, de laços consanguíneos, mas qualquer rede que você constrói” (Jamila, docente, 2022). Por conseguinte, a constituição de redes de apoio tem relação direta com a aquisição de capital social, já que este diz respeito às redes de relações que podem ser mobilizadas para a obtenção de vantagens materiais ou simbólicas (Bourdieu, 2007). É a constituição e atuação dessas redes de apoio que oportunizam a atuação profissional para determinados grupos de mulheres, conforme a fala transcrita a seguir:

Ela contribui muito, são as redes, são a partir das redes que se torna possível a formação e a continuidade da sua vida profissional e pessoal. Só que hoje, entre as mulheres pobres, essas redes são cada vez mais difíceis de serem estabelecidas. Você vê as pesquisas que a gente faz nas periferias, das mulheres, a gente vê claramente como as mulheres periféricas são sobrecarregadas, quase sempre negras, de tarefas que impedem ela de seguir o percurso que ela desejaria porque tem que trabalhar, tem que cuidar dos filhos, ser responsável pela casa. A chefia

feminina, no caso, ela não é revolucionária no sentido de que representa a autonomia da mulher, não tem nada a ver com isso [...] **Então, as redes são importantes, fundamentais, mas, num esquema de fragilidade econômica, elas, muitas vezes, não suportam o peso da injustiça e o peso das, enfim, das coisas que poderiam ser feitas para auxiliar nessa trajetória, porque cada um tem que se virar ao seu jeito.** Essa questão das redes, sobretudo nesses lugares mais periféricos, elas vêm se fragilizando muito, também, com a questão do individualismo, de uma vida também cada vez mais dura e pesada, da violência nas cidades, **mas elas existem, eu acho que, mesmo assim, são elas que permitem que algumas mulheres consigam, em situações muito particulares, atingir determinados níveis, atingir determinados parâmetros que elas desejavam** (Aisha, docente, 2023).

Assim, a mercantilização do cuidado e do trabalho doméstico, a exemplo do acesso a creches e escolas privadas, lavanderias, restaurantes, bem como eletrodomésticos que facilitem a realização dos afazeres familiares, constitui recursos que não estão acessíveis a todas as mulheres. Por isso, é necessária a elaboração de políticas públicas que favoreçam a constituição de redes de suporte social destinadas à socialização de parte dessas atribuições e que promovam modificações na cultura e na vida social, a fim de garantir distribuição mais equânime do trabalho doméstico, reduzindo a sobrecarga de trabalho feminino.

Por conseguinte, cabe destacar as reflexões das entrevistadas Amina (docente, 2022) e Luena (TAE, 2022) a respeito da racialidade das redes de apoio social femininas: a primeira evidencia que, em famílias brancas e prósperas, a ascensão profissional é conquistada, sobretudo, por meio do suporte de mulheres negras; ao passo que a segunda relata a dificuldade para a mulher negra constituir redes de solidariedade que não se apoie em outra mulher negra. Nesse sentido, de acordo com Claudia Mazzei Nogueira e Rachel Gouveia Passos (2020), como resultado da associação entre as arenas reprodutiva e produtiva, as mulheres têm oportunidades e acessos diferenciados, segundo sua condição de raça [acrescente-se também a classe], perpetuando sua subalternização tanto nas relações familiares quanto no mercado de trabalho formal e informal, sendo reservadas atribuições e funções servis às mulheres negras.

É nessa perspectiva que as autoras supracitadas apontam a fragmentação das análises a respeito da divisão social e sexual do trabalho que consideram as mulheres como um grupo homogêneo e em igualdade de condições ao ignorar a dimensão racializada das relações sociais, tendo em vista que existem hierarquias de poder e acesso intragrupo. Assim, constata-se que o gênero é vivenciado de modo diferenciado pelas mulheres, de acordo com sua condição de classe, em que as assimetrias sociais entre as mulheres são agenciadas e projetadas nas futuras gerações pelo paradigma de reprodução social em vigência (Sorj, 2019). De modo similar, concebe-se que o acesso a redes de apoio gratuitas ou pagas também são processos generificados, racializados e de classe, cujo entrecruzamento determina a que tipo de suporte cada unidade familiar terá acesso.

Classe 3 – Redes e raízes: o suporte e apoio social como fomentos à ascensão profissional

A Classe 3, assim categorizada, apresenta termos relacionados à dimensão familiar e ao âmbito profissional, sendo possível depreender, a partir de vocábulos como *ascensão*, *família*, *cargo de chefia*, *contribuir*, *contratar*, *dedicar*, *time*, *equipe* e *suporte*, as percepções quanto à presença de redes de suporte e apoio social como estímulo e respaldo para a ascensão profissional, haja vista que a ocupação de um posto de comando demanda períodos maiores de trabalho, o que implica menor tempo para dedicação às atividades domésticas e de cuidados, como atestam os trechos a seguir:

Olha, em termos de família, eu sabia que eu ia ter muito menos tempo para minha família do que se eu estivesse continuando trabalhando nas mesmas atividades como servidor comum sem estar no cargo de chefia, mas minha esposa sabia disso, isso não nos incomodou, não. [...] Toma tempo, então, assim, você não está com a família, você não está com seu filho, seu filho está crescendo, mas todo mundo que ocupa cargo de chefia em qualquer nível sabe disso. [...] **Tem que cuidar lá do meu trabalho na minha instituição, mas, em compensação, não tenho que preocupar com resolver a solução do problema aqui da minha residência, do meu lar, porque já tem uma pessoa paga por mim para resolver isso, está resolvido** (Amir, TAE, 2022).

Claro que sim. A gente tem que fazer um balanço aí, verificar se vale a pena, olhar essa questão do pró-labore porque você tem uma dedicação, *full time*, para a coordenação de Curso. Mas, no período em que eu assumi a coordenação, eu não tinha filhos e achei que era adequado assumir essa coordenação, primeiro porque, apesar de não ser significativo o pró-labore, é um dinheiro a mais [...]. **Influenciaram na questão de tempo, de tempo para a gente dedicar à família. Na verdade, enquanto professor, você é influenciado o tempo todo porque você tem que levar trabalho para casa, só aumentou o volume. Então, influenciou? Sim, influenciou, mas aumentou o volume, só isso.** [...] Contribui. **Acho que dá um suporte para a gente, então, poder dedicar um pouco mais a uma determinada atividade.** Eu acho que é importante, é importante, ajuda sim, com certeza (Malik, docente, 2022).

Nesse sentido, Edson Pereira *et al.* (2020) destacam a inter-relação entre os conflitos trabalho-família e família-trabalho, os quais podem ser experienciados de modo diferenciado, de acordo com os diferentes arranjos familiares e profissões. Assim, aspectos como ocupações que exigem tempo extra de dedicação ou que impactam a vivência doméstica e familiar, devido à necessidade de executar algumas atividades laborais em casa, bem como a presença de membros familiares dependentes (idosos, enfermos, pessoas deficientes, entre outros), podem ser fatores geradores de sobrecarga de trabalho e de conflitos familiares e profissionais (Pereira *et al.*, 2020). Portanto, esses autores apontam a importância da presença de redes de suporte durante os períodos de modificação do ciclo familiar, principalmente no nascimento dos filhos, sendo esse suporte oferecido pela figura paterna, que desempenha papel secundário, e pelos avós, em especial a avó materna.

Outro ponto citado nas entrevistas é que, no caso de professores/as, as demandas familiares se somam às demandas da carreira docente, já que, além das aulas ministradas, é necessário elaborar aulas e provas, orientar alunos/as, entre outras atividades. Isso, aliado às responsabilidades domésticas e familiares e ao desempenho de funções de chefia administrativa ou acadêmica, representa uma sobrecarga a mais de trabalho, conforme o relato de Dalila (docente, 2022).

[...] Então assim é complicado, isso influencia, sim, no tempo de viagem, “ah, não vou viajar porque tem que representar numa reunião tal”. **Então, sim, influencia, tem que abrir mão de várias coisas por conta de cargo de chefia e até o desempenho normal das funções porque a frase maravilhosa “mas, você só dá aula?”.** Não, eu dou aula, eu monto aula, eu faço prova, eu oriento’. [...] **Então isso realmente o ser professor, o ser pesquisador, isso influencia, sim, e o ser chefe mais ainda, na vivência familiar e nas escolhas que a gente tem.** [...] Não, então nesse caso, na época não porque não tinha filho. Então não influenciavam, não. Hoje se eu assumir qualquer coisa, sim, vai influenciar, então eu tenho essa clareza de pré e pós maternidade, ainda mais que são pequenos (Dalila, docente, 2022).

Por conseguinte, Leomar dos Santos e Márcia Regina Bronnemann (2013), em estudo realizado com diretores de Centro de uma instituição de ensino superior pública da Região Sul do Brasil, destacaram os conflitos inerentes à necessidade de conciliar as responsabilidades do cargo ocupado e as demandas docentes, como produtividade científica, quantidades de reuniões, participação em eventos, entre outras, como um dos fatores relatados como dificultadores da gestão universitária. Nessa mesma linha, Santos, Pereira e Lopes (2018) sublinham, como pontos negativos da gestão universitária, a grande quantidade de atividades de cunho burocrático, o que resulta em sobrecarga de trabalho para os ocupantes desses postos, bem como em falta de tempo para se dedicar ao desenvolvimento de outras esferas da carreira docente que são mais prestigiadas pelos professores e pelo sistema universitário.

Na fala de Dalila (docente, 2022), também é possível perceber a relação entre maternidade e chefia institucional, uma vez que a entrevistada pontuou que no período em que ocupou posto de chefia não houve impacto de sua vivência familiar no desempenho das atribuições do cargo por não ter filhos. A esse respeito, Pereira *et al.* (2020) salientam que, no conflito família-trabalho, há o impacto das demandas familiares na esfera profissional devido a questões que podem retirar o profissional de suas funções laborais, sendo a parentalidade um dos principais fatores de ausência/afastamento. Nesse sentido, considerando os prováveis efeitos das relações familiares no campo profissional, bem como os impactos das atividades profissionais na vivência no âmbito privado, todos/as concordaram que a presença de rede de apoio, seja paga ou gratuita, constitui um suporte de grande importância para a ascensão profissional, como vocalizado a seguir.

E outra, para pensar assim num cargo desses, acima vamos dizer do departamento, sem contar com a família, com o apoio de família, sem chances porque é pesado. [...] Se a pessoa não tiver apoio, para a mulher sempre vai ser mais difícil. Mas se for um homem que ele tem essa consciência de dividir ali, de estar ali, ele vai pensar duas vezes antes de pegar o cargo [...] (Akin, docente, 2022).

Ah, contribui, **se você tem uma rede de apoio, você tem uma divisão do trabalho, você tem uma divisão do trabalho em todos os sentidos, você tem com quem dialogar,** é outra história e aí contribui, sim, com certeza. [...] **Essa rede influencia, sim, inclusive no despertar dos seus desejos para determinadas coisas que dizem respeito à ascensão social, à ascensão profissional.** Então, é indispensável (Jamila, docente, 2022).

Então é uma coisa que eu não vivi, **mas eu sei da dificuldade que é, então eu creio que isso, sim, seja um empecilho, principalmente se a pessoa não tem essa rede de apoio.** Isso não influenciou para mim por causa que a minha vida é muito particular, até os meus hábitos são muito particulares. **Mas, eu creio que isso é importantíssimo porque, durante o tempo que eu vivi isso, eu tive a rede de apoio** (Rafiki, TAE, 2022).

Salienta-se que, embora ofereçam importante suporte na realização dos afazeres domésticos e de cuidado, o que possibilita maior disponibilidade de tempo para que determinadas mulheres invistam em sua inserção e ascensão profissional, as redes de apoio social tendem a reforçar a tradicional divisão sexual do trabalho ao responsabilizar exclusivamente às mulheres pelo trabalho de reprodução social, impactando, de modo particular, aquelas que têm filhos, como explicitado nas falas abaixo.

E eu vejo muito isso. **Porque foi legado essa função para as mulheres, não sei se é porque gera o filho e aí tem que cuidar e todos os bichos cuidam de suas crias ali, não sei.** [...] **isso já te dá um suporte, eu acho que te dá o incentivo, te dá a liberdade de tempo,** que eu estava falando que eu não tenho, **de fazer essas outras coisas** (Núbia, TAE, 2022).

[...] **Então, quando essa pessoa faz a faxina para nós, ela nos dá um tempo de descanso,** mas eu confesso que, para ascensão profissional, eu ainda não senti que diretamente está me ajudando, não. **Eu vou precisar de, talvez, de mais ajuda no futuro, porque agora tem a obrigação de ser mãe, as obrigações relacionadas a ser mãe.** Então, é isso (Dara, TAE, 2022).

Por consequência, é justamente a necessidade de dividir o tempo entre as responsabilidades familiares e profissionais que faz com que a presença de redes de apoio seja uma estratégia fundamental para a ascensão profissional. A dualidade entre as esferas privada e pública demanda que as mulheres lancem mão de redes de apoio gratuitas ou pagas, segundo sua condição de raça e, principalmente, de classe, a fim de permanecerem no mercado de trabalho. Assim, em geral as famílias prestam esse suporte de modo gratuito na ausência de recursos financeiros para custear a terceirização, mas também naquelas situações em que a pessoa contratada não possui disponibilidade, como evidenciado nos trechos a seguir:

Eu tenho aqui os meus pais, minha mãe está sendo o braço esquerdo, eu sou canhota e está sendo assim superimportante nesse sentido aí, de dar tranquilidade. [...] Então a minha mãe fica, atende muito bem essa parte. Eu vejo que

em termos de departamento, eu vejo que por ser, por termos chefes homens, não têm nenhuma preocupação nesse sentido. Não existe no departamento nenhuma, nenhum balanço de, tipo assim, quantos filhos a pessoa tem e vamos diminuir a carga da noite para essa pessoa, não existe, essa preocupação é nula. Eu tenho certeza que se fosse uma mulher no cargo, mãe, ela ia pensar de outra forma, ia ter, ia ter alguma coisa, ia ter uma regra, ia ter um rodízio, ia ter muito [...] (Saran, docente, 2022).

[...] você delegar, não, é terceirizar, mesmo, você contrata alguém para executar os afazeres domésticos ali, isso sem sombra de dúvida contribui para que você tenha mais tempo, eu não sei se a palavra seria essa, para que você se dedique mais pro trabalho. Então isso realmente ocorre. [...] Porque enquanto você está imerso lá, eu estou aqui cuidando de outras questões que se eu não cuidasse ou se você fosse solteiro, você teria que cuidar. Assim, eu tenho essa percepção, não tô falando que tá certo, tá? No caso da terceirização, você vai ter funcionários, você vai tá gerando empregos, então você teria liberdade para poder fazer os seus afazeres aqui profissionais. Então eu acho que ajuda. [...] Então quando eu não estava lá, ficava as três mulheres lá, se ajudando ali. Então é importante, sim, essa questão da rede, essa rede familiar (Isaach, docente, 2022).

Com efeito, Sílvia Portugal (2006) destaca o papel central desempenhado pelas redes de relações na provisão de diferentes tipos de recursos, como acesso à saúde, habitação, bens materiais, mercado de trabalho e cuidados, sendo compostas por laços familiares, de amizade e de conhecidos. No que tange ao emprego, as redes de apoio sociais têm impacto tanto no acesso quanto na organização do trabalho profissional, nas escolhas realizadas e alternativas construídas nesse espaço, determinando trajetórias, percursos e posicionamentos e, inclusive, na vivência do sobretrabalho (Portugal, 2006). Segundo essa autora, as redes de parentesco são fundamentais para o acesso ao primeiro emprego e durante o percurso profissional, mas também para aliviar a sobrecarga de trabalho doméstico e de cuidados, fomentando o ingresso feminino no mercado de trabalho. De modo similar, Hirata (2016) sublinha que, no Brasil, predominam as redes de apoio familiares, constituídas pelas irmãs, avós, tias e, ou, vizinhas que prestam suporte social às mulheres que atuam no mercado laboral. Para mais, outros modos de apoio também são acionados, a exemplo da socialização do cuidado através de instituições públicas e, ou, gratuitas.

No âmbito institucional da UFV, cabe destacar a presença do Laboratório de Desenvolvimento Infantil (LDI), que inclusive foi objeto de fala da entrevistada Jamila (docente, 2022). O LDI é uma unidade destinada à formação humana e profissional, em que são desenvolvidas atividades extensionistas, de ensino e de pesquisa voltadas para o atendimento de crianças com idade de 3 meses a 5 anos de idade e seus familiares (Oliveira *et al.*, 2013). As autoras apontam que o laboratório se destinava à assistência de tutelados e filhos de servidores e estudantes da Universidade Federal de Viçosa e da comunidade viçosense, prestando atendimento diário integral das 7h30 às 18h. Entretanto, cabe salientar que, desde 2016, o LDI

reduziu a carga horária de atendimento para horário parcial, o que não atende às necessidades dos/as servidores/as da Instituição que atuam em regime de trabalho de oito horas diárias.

A esse respeito, Gilda Olinto (2011) aponta que a elaboração de programas e de políticas governamentais e institucionais pode auxiliar na redução das assimetrias entre mulheres e homens nas universidades e no campo científico, bem como na diminuição da segregação horizontal e vertical das mulheres. Em contrapartida, segundo Bila Sorj (2019), a análise da reprodução social pelas lentes interseccionais possibilita o entendimento do modo como as categorias sociais são constituídas pelas ações estatais que selecionam quais grupos terão acesso e direitos às políticas sociais.

A implementação de políticas e programas públicos, a fim de reduzir os impactos da divisão sexual do trabalho na vivência das mulheres, é necessária devido às assimetrias estruturais e sociais entre as próprias mulheres que fazem que elas tenham acesso a diferentes recursos e redes de relações para conciliação entre trabalho e vida familiar. Em outros termos, o maior acesso ao capital econômico permite que algumas mulheres, em geral as brancas, tenham acesso a uma rede de apoio remunerada, ainda que seja necessário realizar a gestão dessas redes. Não obstante, a ausência de capital faz que as demais mulheres adotem outras estratégias de conciliação. Esses pontos de vista podem ser observados nas transcrições subsequentes.

[...] mesmo independente economicamente, é aquela que pensa no privado e que se ocupa de organizar a vida privada. [...] **elas contratam outras mulheres para fazerem as atividades, mas mesmo elas desincumbidas das atividades físicas, é ela, muitas vezes, que tem que pensar na organização da casa, do lar, da família.** Então, isso está ligado ainda a essa homonormatividade em que a mulher, o fato, essa mulheridade, essa vivência de mulher, ainda, o corpo feminino ainda ser aquele que está associado ao privado e não ao público e de ser muitas vezes também aquele que será responsável se, por exemplo, acontecer alguma coisa com o filho e quase sempre o pai está desincumbido dessas tarefas, o homem está desincumbido dessas tarefas (Aisha, docente, 2023).

[...] Olha que legal, eu vou dizer que não pelo fato de eu ter esse privilégio de ter o meu marido, pai dos meus filhos, cuidando deles. [...] **não dispomos de recursos para contratar, para terceirizar alguém lá em casa. Mas eu acho que ela permite, sim, uma ascensão porque é um momento que você tem alguém cuidando de algo que você deveria estar cuidando,** então você deixa de cuidar ali da família, dos seus filhos, da casa, naquele momento, para estar atuando aí profissionalmente no trabalho. **Então, com certeza as redes são importantíssimas para ascensão, sim, acredito que sim.** Não é a minha realidade, mas acredito afirmativamente aí que sim. Não, não. Lá em casa nós assumimos todas as responsabilidades, pai e mãe, filho fica com pai e mãe (Akilah, TAE, 2022).

As redes de apoio remuneradas estabelecem uma relação de poder entre as próprias mulheres, pois, como aponta Hirata (2016), as executivas e com melhores postos de trabalho só podem executar suas atividades profissionais porque delegam o cuidado de seus entes e de seus

lares para as mulheres das classes menos favorecidas, as quais precisam trabalhar para garantir o sustento de seus familiares. De modo semelhante, Biroli (2018) sublinha que a classe e a renda constituem importantes marcadores sociais na mercantilização do cuidado, pois tanto podem facilitar quanto restringir as alternativas e possibilidades nas trajetórias das mulheres, por meio do acesso a serviços contratados e a melhores condições de cuidado. Nas palavras dessa autora, “mulheres cuidam e são afetadas em suas trajetórias por estarem posicionadas como cuidadoras; cuidam em condições diversas, dependendo de sua posição de classe, em relações conformadas pelo racismo estrutural e institucional” (Biroli, 2018, p. 56).

Há que se destacar, ainda, os efeitos do modelo tradicional de conciliação sobre a saúde mental, como apontado a seguir: “[...] Até uma **questão da saúde mental**, mesmo, **de focar mais naquele trabalho, de focar naquilo que está fazendo**” (Gina, TAE, 2022). Dessa forma, a sobrecarga gerada pela dupla (trabalho produtivo e doméstico) ou tripla jornada de trabalho (responsabilidades profissionais e atividades domésticas e de cuidados) pode resultar em efeitos maléficos à saúde física, mental e psicológica, principalmente para os/as ocupantes de postos institucionais de poder. Em suma, uma grande tensão é gerada para que as pessoas [isto é, as mulheres] consigam conciliar família e trabalho, resultando em prejuízo no desempenho e, conseqüentemente, na produtividade profissional (OIT, 2009).

Por seu turno, Luciana da Silva Santos e Gláucia Ribeiro Starling Diniz (2018) salientam que as mulheres estão mais propícias à incidência de problemas relacionados à saúde mental (ansiedade, depressão, distúrbios relacionados ao ciclo de reprodução, distúrbios alimentares) devido aos múltiplos papéis a que socialmente estão submetidas, seja pelas vulnerabilidades biológicas e socioeconômicas, seja pela ausência de redes de apoio. Vale destacar que essas redes de apoio, sejam gratuitas ou remuneradas, são, sobretudo, redes de apoio femininas, conforme destaca a fala de Amina (docente, 2022). Por conseguinte, permanece a responsabilização exclusiva das mulheres pelo trabalho doméstico e cuidado dos membros dependentes de seu núcleo familiar (crianças, idosos e enfermos). No que tange às redes familiares, tais atribuições, em geral, são transferidas para as avós, tias, irmãs mais velhas, madrinhas, entre outros membros femininos, como bem aponta o relato de Adofo (TAE, 2022):

[...] porque o rompimento com isso, a tentativa, você tem que estar falando diariamente para que o outro adulto que mora com você ou os filhos, para quem tem família, para que divida as tarefas de forma igualitária. [...] eu acho que é o retrato mais fiel da, é um dos, da desigualdade de gênero, porque você tem mulheres em cargos de poder que ainda têm que administrar as questões da casa, da família porque o outro não tem iniciativa para dividir as tarefas. [...] E nem mesmo quem tem família, família próspera, que tem filho, que não é meu caso, quem acaba ajudando acaba sendo a mãe. **Então a terceirização me parece que ela é sempre para outra mulher ou a que você paga um salário ou para a mãe ou sogra.** Mas que deve ajudar, ajuda

porque dá maior tranquilidade na divisão dessas suas tarefas, que às vezes poderia ser feito pelo companheiro, companheira da pessoa (Amina, docente, 2022).

[...] então pra essa mulher branca acessar esse mercado, ela deixou os cuidados da casa, que historicamente ficavam por conta dela, em função de outra mulher. E, quando você pensa numa rede de apoio, por exemplo, que não necessariamente seja um trabalho pago, você vai ver quem é que está cuidando? A avó, a tia, então é sempre também uma rede de apoio feminina. [...] Então, quando eu falo que eu não tive muito problema na chefia, mas eu chegava, eu que tinha que arrumar casa, eu que tinha que fazer as coisas e, quanto mais tarefas a gente vai assumindo, e essas tarefas vem proporcional a ascensão que você tem profissional, então quanto mais tempo você passa no trabalho, fora de casa ou mesmo quando você está em casa trabalhando, esses outros trabalhos precisam ser feitos por alguém. Ou você delega isso ou você fica doido que chega uma hora que não dá conta também, não. Aí essa rede de apoio é fundamental para qualquer ascensão [...] (Adofo, TAE, 2022).

Esses relatos mostram a genderização e a racialização do trabalho doméstico e de cuidados, seja gratuito ou pago. Destarte, Helena Hirata (2020) pontua que, no contexto brasileiro, a provisão de cuidados é oferecida, principalmente, pelas redes de apoio sociais, sejam redes de parentesco, vizinhanças, amizades, entre outras. Segundo essa autora, a família se configura como a principal provedora do cuidado que, embora seja responsabilidade de todos os membros familiares, recai sobretudo sobre as mulheres integrantes dessas unidades domésticas e sobre as diaristas e trabalhadoras domésticas contratadas para se encarregar das tarefas domésticas e de cuidados das crianças e pessoas idosas da família.

Classe 4 – Terceirização do trabalho doméstico e de cuidado: de mulheres para mulheres [negras]

A Classe 4 foi assim nomeada, posto que dela emergiram falas sobre a delegação das atividades domésticas e de cuidados a terceiros, mediante pagamento, como alternativa para conciliação entre as responsabilidades familiares e o trabalho produtivo. Em um cenário de aumento das demandas profissionais, em especial de ocupantes de postos de chefias, delegar os afazeres reprodutivos representa maior disponibilidade de tempo para se dedicar a outras esferas da vida social, principalmente a depender da fase do ciclo de vida familiar³³, a exemplo de famílias com filhos pequenos ou em estágio tardio de vida, conforme vocalizado a seguir:

[...] Olha, até hoje, eu tenho a mesma pessoa que vai lá uma vez por semana. Agora que a minha esposa mudou para cá, o apartamento é pequeno, ela está indo duas vezes por semana [...] e é uma forma também da gente dar uma força assim, mas, se fosse por mim, eu não teria. Mas, aí a minha esposa falou assim “olha, a gente já não está mais com 30 anos, já está chegando no 60, a gente tem que ter alguém que, pelo menos, uma vez por semana” (Akin, docente, 2022).

³³De acordo com Monica McGoldrick e Tazuko Shibusawa (2016), o ciclo de vida familiar possui seis estágios, a saber: (1º) início da fase adulta, (2º) formação de casais, (3º) famílias com filhos pequenos, (4º) famílias com adolescentes, (5º) famílias na meia idade e (6º) famílias no fim da vida.

Eu, igual eu tava te falando, **eu tive uma empregada que ficou comigo, uma pessoa que trabalhou lá em casa que ficou 18 anos, ela saiu eu estava no segundo ano do doutorado, eu fiquei louca [...]**. E aí a gente tentou ter outra pessoa, a gente não se adaptou e também as crianças já numa outra fase (Kayla, TAE, 2022).

No que tange à terceirização do trabalho doméstico e de cuidado para conciliar vida familiar e carreira acadêmica e, ou, profissional, têm-se que todas as docentes negras (n = 7) e 83,33% dos docentes negros (n = 5) utilizaram esse recurso. Quanto à categoria TAE, 42,86% dos homens (n = 3), em algum momento, contrataram trabalhadoras domésticas para esse fim; ao passo que, para as mulheres dessa classe, houve equilíbrio (50% utilizam ou já utilizaram, e a outra metade nunca empregou essa estratégia de conciliação – n = 3). Nesse ponto, cabe retomar duas reflexões: a primeira, no que diz respeito aos modelos de conciliação entre vida profissional e vida familiar, em especial a delegação, posto que, como aponta Helena Hirata (2010), é a transferência das atribuições domésticas e de cuidados que possibilita a determinado grupo de mulheres acessarem o mercado de trabalho; e a segunda, referente aos diferentes tipos de capital, em especial o capital econômico (bens materiais que o agente possui), posto que é a quantidade de recursos financeiros que possibilitará maiores investimentos em bens e serviços para amenizar os efeitos da tradicional divisão sexual do trabalho.

Nogueira e Passos (2020) destacam que o crescimento da desvalorização e precarização do trabalho doméstico assalariado é influenciado pelo método de produção capitalista ao garantir a permanência da divisão racial e sociossexual do trabalho por reservar a esfera produtiva e melhores postos de trabalho aos homens. Entretanto, às mulheres compete a responsabilização pela esfera reprodutiva e posições precarizadas quando inseridas no campo do trabalho produtivo (Nogueira; Passos, 2020). De acordo com essas autoras, para a mulher negra, esse cenário é muito mais maléfico, tendo em vista que a objetificação desse grupo possibilita sua submissão a diversas condições de emprego precário.

Além disso, outro fenômeno que caracteriza a trajetória profissional dos familiares das trabalhadoras domésticas é o ciclo familiar do trabalho doméstico remunerado. Assim, apesar de os dados recentes apontarem para o envelhecimento das ocupantes dessas funções (Nogueira; Passos, 2020; Pinheiro *et al.*, 2019), ainda é possível perceber a transferência intergeracional desse nicho de trabalho, pois como aponta o relato a seguir:

[...] na verdade, **é cômodo a filha da minha secretária ser minha passadeira, é cômodo a filha da minha secretária ser a babá da minha filha, é cômodo, eu estou falando de pessoas que eu vi nascer e que eu tenho total confiança**. Só que isso é um esquema perverso, você está perpetuando a miséria. E é o que a gente vê aqui em Viçosa (Tedros, docente, 2022).

Nesse sentido, considera-se como ciclo familiar do trabalho doméstico a transmissão intergeracional dessa ocupação ocasionada por diversos eventos ou fatores que impedem o

acesso a recursos financeiros, educacionais, entre outros, fazendo que essa seja a única opção para ingresso no mercado de trabalho. A esse respeito, Priscila de Souza Silva (2020), na análise da mobilidade intergeracional de profissão de filhas de trabalhadoras domésticas, observou que o trabalho doméstico se configura de modo expressivo como alternativa de ingresso no mercado laboral, sendo o primeiro emprego das descendentes dessas mulheres. Por sua parte, Preta-Rara (2019) aponta o caráter hereditário do trabalho doméstico para as mulheres negras, em que o quartinho da empregada é, na verdade, uma reprodução atual da senzala do Período Colonial.

Por conseguinte, é por meio da contratação de outras mulheres que as empregadoras conseguem a disponibilização, integral ou parcial, daquele tempo que seria destinado ao trabalho doméstico, o que possibilita sua liberação para investir em outras atividades, seja estudos, descanso, acesso à arena política, ingresso na esfera produtiva, cuidado de si, entre outros (Ávila; Ferreira, 2020). Essas autoras apontam que, dessa forma, não há questionamento da responsabilidade masculina pelo trabalho doméstico, isto é, têm-se a manutenção desses afazeres como assunto feminino, deslocando o conflito para a relação entre as mulheres, com a reprodução da relação de exploração/dominação entre homens e mulheres, o que sobrepõe às relações de raça.

Assim, apesar dos avanços legais no cenário brasileiro, o domínio do trabalho doméstico ainda permanece segregado por gênero e raça, o que concorre para a associação negativa dessa ocupação como herança direta das atividades desenvolvidas pelas mulheres negras durante o período escravocrata (Furtado; Carvalho; Santos, 2020; Mano, 2020). Nessa mesma linha, Arantes (2019) sublinha que tal representação da subordinação feminina ao trabalho doméstico, no caso brasileiro, foi aprofundada pelos significados dados pelo racismo a esse trabalho no decurso da escravização negra durante a colonização do Brasil.

De modo similar, Pinheiro, Tokarski e Vasconcelos (2021) atestam que, considerando que o trabalho doméstico é uma das mais antigas ocupações em diversos países, revestindo-se de grande importância, deve-se atentar para sua relação com o Período Colonial e escravocrata, entre outros eixos de sujeição. Dessa forma, no contexto brasileiro, historicamente, esse trabalho é realizado majoritariamente por mulheres negras e com menor renda. Salienta-se que essa dimensão generificada e racializada da terceirização do trabalho doméstico e de cuidado também se reflete nas dinâmicas familiares dos ocupantes de postos de chefia institucional, haja vista que, entre os que lançaram mão da terceirização dessas atividades a outras pessoas, 68% das trabalhadoras domésticas que atuavam nessas residências eram negras ($n = 17$) e somente 32% eram brancas ($n = 8$). Por conseguinte, as falas transcritas a seguir demonstram tanto a

racialidade do trabalho doméstico no contexto dos/as ocupantes de cargos de chefia na Instituição pesquisada quanto o imaginário social que naturaliza o trabalho doméstico como atividade desempenhada prioritariamente por mulheres negras.

[...] Mas agora é engraçado, é porque, à medida que você estava falando, eu me lembrei de uma situação: **eu precisei de uma diarista aqui** e, como eu me mudei, eu não conhecia ninguém na região e eu fiquei dois anos sem ninguém em casa por conta da pandemia. E aí, olhando no negócio do condomínio, eu entrei em contato com uma pessoa **e eu fiquei meio chocada quando a pessoa chegou que era uma pessoa branca** [...] (Amara, docente, 2022).

[...] Não foi muita gente, não. Ficava muito tempo. Mas, a ***** era negra, [...] ***** foi a primeira. É engraçado que ela chegou em primeiro de dezembro, um final de ano e ela não sabia, e ela estava grávida [...]. E ela ficou preocupada, eu falei ‘não, vamos ficar com você e vamos, vamos, vamos’ e quando ela saiu, se afastou para ter criança, a ***** [...] ficou no lugar dela. [...] Depois foi a ***** que mora lá em Nova Viçosa. [...] Mas, é também uma pessoa espetacular, nos ajudou bastante numa fase complicada, que minha filha caçula nasceu prematura, sete meses e eu tenho contato até hoje. [...] E aí a ***** , [...] também levou cinco anos lá em casa. **Mas, todas negras.** [...] E tem agora a ***** . ***** é mais clara que eu, mas também lá da Rua Nova, pessoas muito simples, muito, mas, assim, a gente não diferencia nada. Ah, não, teve a ***** , também negra, lá de São Miguel do Anta [...]. Então, foram ***** , ***** , ***** , ***** e, agora, ***** (Tedros, docente, 2022).

A esse respeito, Pinheiro, Tokarski e Vasconcelos (2021) apontam que as mulheres, geralmente pobres, negras e com pouca escolaridade, é que são contratadas para se encarregar do trabalho doméstico das famílias mais prósperas, o que possibilita que os homens permaneçam descomprometidos dessas atribuições e as demais mulheres, normalmente brancas e com recursos financeiros superiores, resolvam a sobrecarga dos afazeres domésticos, seja para ingresso no mercado de produção, seja para outras finalidades, como aliviar possíveis conflitos e tensões geradas pelo abalo da tradicional divisão sexual do trabalho. Dessa forma, a contratação do trabalho doméstico, além de criar uma oposição de raça e classe entre as mulheres, se apresenta como resposta privada para uma questão pública que está acessível somente para as famílias com maior renda (Pinheiro; Tokarski; Vasconcelos, 2021). Além disso, o trabalho doméstico permanece como a principal via de acesso das mulheres, em especial as negras e pobres, ao mercado de trabalho brasileiro (Arantes, 2019).

Sueli Carneiro (2003) destaca que as hierarquias de gênero e raça, características da sociedade brasileira, são resultados do Período Colonial em que se construiu no imaginário social uma ideia de inferioridade da população negra, especialmente das mulheres negras. Por seu turno, Gonzalez (2020b) salienta a relação entre os conceitos de doméstica e mucama, tendo em vista que essa última era a responsável pelos afazeres da casa grande no período escravocrata. É dessa forma que o trabalho desenvolvido pelas mulheres negras é habitualmente relacionado a funções pouco valorizadas e informais, posto que há uma estereotipia no

imaginário social brasileiro que associa ocupações subalternas à mulher negra (Furtado; Carvalho; Santos, 2020). Para esses autores, têm-se assim a naturalização social dessa condição de subalternidade, tornando rotineira a visão das mulheres negras atuando em afazeres domésticos, como cozinhar, lavar, passar, entre outros, uma vez que essas atribuições estariam em consonância com as aptidões inerentes a esse grupo social, o que vai ao encontro do conceito de racismo, conforme descrito por Munanga (2004), enquanto crença na superioridade ou hierarquia entre as raças. Por sua vez, Bila Sorj (2014) salienta que o emprego doméstico reúne trabalhadoras que possuem diferentes desvantagens sociais (gênero, raça e classe) e que apresentam grandes desafios para conciliar trabalho doméstico gratuito e remunerado, geralmente apoiando-se em redes de parentesco, vizinhança e amigos. Destarte, o trabalho doméstico é uma das ocupações mais precárias disponibilizadas pelo mercado laboral e que reúne uma série de atributos que atestam sua desvalorização: longos expedientes de trabalho, reduzida remuneração e alto grau de informalidade (Sorj, 2014).

Salienta-se que, no contexto da pandemia de COVID-19, houve modificações nas dinâmicas familiares com o aumento da demanda por cuidado, o que pôs em xeque o padrão vigente de divisão sexual do trabalho doméstico (Pinheiro; Tokarski; Vasconcelos, 2021), o que agravou as desigualdades de gênero no trabalho reprodutivo. De acordo com essas autoras, a sobrecarga de trabalho feminino aumentou em decorrência da impossibilidade de contar com o auxílio do Estado ou de trabalhadoras domésticas para compartilhar, ainda que minimamente, o trabalho de cuidados. Assim, os horários de trabalho profissional e das demandas domésticas se sobrepuseram, resultando em longas jornadas, com alteração das relações sociais e familiares, como destacado na fala a seguir:

Também, não tem como não influenciar. **Na pandemia eu vi isso muito forte, porque eu fiz muitas reuniões da coordenação amamentando**, o meu mais novo mama ainda no peito, ele está com 1 ano e 4 meses, 5 meses, e até hoje ele mama. [...] **Então acaba que a pandemia colocou tudo isso muito misturado, família e trabalho**, tanto que quando voltou o presencial, até hoje, todos os alunos “e as crianças”, ‘professora e seus meninos, como é que estão’ [...] E isso até hoje ele faz. Nossa, eu fico respondendo WhatsApp até de madrugada. Isso, meus alunos para acerto de matrícula, eu recebo mensagem lá “professora, põe disciplina para mim”, eu fico assim “quem é”, a pessoa não fala nem o nome (Saran, docente, 2022).

Por conseguinte, percebe-se que, com a pandemia, houve ruptura no espaço-tempo das relações familiares e profissionais em que o espaço da casa passou a ser também o local de trabalho, o que teve impacto no tempo dedicado a ambas as esferas. Além disso, tem-se uma separação entre o antes, o durante e o pós-pandemia, como aponta a fala de Saran (docente, 2022). Cabe salientar que, em situação de crise, a exemplo da pandemia de COVID-19, a suspensão das atividades não essenciais, como escolas, creches e serviços complementares

destinados ao atendimento de idosos e crianças, além da insuficiência da rede pública de saúde no atendimento de todas as ocorrências da infecção, acarretou o aumento da sobrecarga de trabalho de cuidados no espaço das casas (Pinheiro; Tokarski; Vasconcelos, 2021). Assim, as autoras apontam que o interior dos lares se transformou em um lugar em que o cuidado de indivíduos doentes também foi necessário.

Não obstante, a vulnerabilidade social e a precarização das relações de trabalho foram acentuadas no contexto da pandemia, haja vista que, na ausência de um plano para enfrentamento da crise sanitária imposta pelo COVID-19, houve o agravamento das situações de informalidade, desemprego e queda no rendimento das trabalhadoras, sobretudo para as mulheres negras, expostas a novas estruturas na relação família e trabalho, a fim de reduzir as repercussões da pandemia que, associadas a outras desigualdades, as colocou em condições muito precárias (Valeriano; Tosta, 2021). Nogueira e Passos (2020) sublinham que as mulheres negras foram aquelas que experienciaram de modo mais intenso os impactos da pandemia no que tange à contaminação, mortalidade e perda de direitos, o que “reforça a perspectiva de que a formação social brasileira assentada no modo de produção capitalista mantém o seu interesse na desigual divisão sociossexual do trabalho, atingindo diretamente as questões de classe, gênero e raça/etnia” (Nogueira; Passos, 2020, p. 8).

Além disso, a quarentena imposta pela pandemia de COVID-19 expôs a maior vulnerabilidade socioeconômica das trabalhadoras domésticas informais que foram dispensadas e, ou, impedidas de exercerem sua atividade laboral devido à suspensão do funcionamento dos serviços considerados não essenciais e dos transportes coletivos, bem como em razão da recomendação para permanência nos domicílios (Nogueira; Passos, 2020). Nesse sentido, as autoras destacam que a pandemia evidenciou como o trabalho doméstico e de cuidado se alicerça na divisão racial e sociossexual do trabalho, sendo esse um aspecto perverso das assimetrias que permeiam a esfera produtiva do capitalismo.

Salienta-se que as análises apresentadas neste estudo atestam a existência de assimetrias raciais e de gênero na ocupação de cargos institucionais de poder na Instituição pesquisada, com maior prevalência de homens brancos no preenchimento desses postos, o que coaduna com o conceito de regimes de desigualdade proposto por Acker (2006). Além disso, a tradicional divisão sexual do trabalho no âmbito doméstico permanece como condicionante para a atuação profissional de mulheres e homens e, ou, negros e brancos, situando as mulheres negras em posicionamentos de maior vulnerabilidade social devido à interação entre racismo e sexismo. Assim, os espaços de poder e tomada de decisão constituem um campo de disputa em que os

atores sociais estão posicionados, de modo desigual não só em relação à posse dos diferentes capitais de Bourdieu (1996, 2007), mas também de acordo com os múltiplos marcadores sociais de diferença.

“O CAMINHO SE FAZ CAMINHANDO”: CONSIDERAÇÕES (NÃO TÃO) FINAIS

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

(Angela Davis)

Este estudo teve por finalidade analisar, a partir de uma abordagem interseccional, as práticas sociais vivenciadas nos âmbitos doméstico e profissional pelos ocupantes dos diferentes cargos de gestão universitária da Universidade Federal de Viçosa, *Campus Viçosa*, considerando os marcadores sociais de raça, gênero e classe. Cabe retomar, nas conclusões deste estudo, uma frase utilizada por um entrevistado ao falar sobre o acesso de indivíduos minorizados a lugares de poder: “[...] entrar na minha casa, não quer dizer que você vai sentar na minha mesa, não é?” (Tedros, docente, 2022). A casa é uma metáfora para o *Campus* Universitário em análise, sinalizando que o ingresso de negras e negros nesse espaço, por si só, não necessariamente resulta em redução das desigualdades; pelo contrário, novas assimetrias são engendradas a partir da democratização desse ambiente. A mesa representa os cargos da hierarquia institucional, indicando que, via de regra, grupos socialmente minoritários estão ausentes em funções e postos de maior remuneração e prestígio social.

Por conseguinte, parte-se da constatação de que, historicamente, gênero e raça constituem elementos estruturais e sistêmicos que atuam em conjunto condicionando a participação de mulheres e homens, negros e brancos no mercado de trabalho e que as assimetrias raciais e de gênero presentes nesse espaço reverberam na ocupação de postos no serviço público, em especial nos cargos de poder e tomada de decisão. Os resultados demonstram a existência de relação entre gênero, raça e classe na ocupação de cargos na gestão administrativa e acadêmica da Universidade Federal de Viçosa, *Campus Viçosa*, evidenciando uma marcante assimetria no preenchimento desses postos, com eles sendo ocupados, em sua maioria, por homens brancos, principalmente os cargos com maiores retornos financeiros. Nesse sentido, mulheres negras e brancas, em geral, estavam presentes em áreas tradicionalmente femininas, o que concorre para que ocorra a divisão sexual dos espaços de poder.

Apesar do alto percentual de subnotificações raciais, foi possível depreender que esses postos foram ocupados, em sua maioria, por homens, ou seja, mulheres negras e brancas estavam ausentes e, ou, sub-representadas nesses espaços. Considerando apenas os servidores com a informação racial, houve predomínio de homens brancos em funções de liderança administrativa e acadêmica, mesmo em órgãos que apresentaram maior quantitativo de

profissionais do sexo feminino, indicando que mulheres e homens não têm as mesmas oportunidades de acesso aos estratos superiores da gestão acadêmico-administrativa. Ademais, a maior participação de mulheres brancas comparativamente às negras evidencia que outros elementos, além do gênero, influenciam a atuação feminina nos domínios do poder.

Observou-se ainda que, levando em conta somente os servidores com a informação racial, as mulheres brancas apresentaram maior quantitativo de ocupação em postos de liderança de 20 órgãos ou unidades administrativas, ficando à frente dos homens negros, o que atesta que as questões de gênero são perpassadas pela raça e a desconsideração da perspectiva racial oculta essa realidade. No que tange à Instituição pesquisada, a análise dos resultados desvelou que, ora a dimensão de gênero, ora a dimensão racial prevaleceu na configuração dos postos institucionais de poder, ou seja, a composição de raça tem o gênero como componente informador em alguns casos e, em outros, a disposição de gênero tem a raça como elemento informativo. Em consequência, são os regimes de desigualdade e as análises interseccionais que possibilitam o diagnóstico das articulações entre essas e outras categorias que, interligadas, engendram e reproduzem múltiplas desigualdades.

Verificou-se também que, salvo raras exceções, homens negros e mulheres negras estavam em menores percentuais nos níveis seniores da gestão universitária, com cenário mais desfavorável para as negras que, além de apresentarem menores índices de ocupação em relação aos negros, estavam ausentes em certos órgãos superiores e unidades administrativas. Dessa forma, na organização institucional, as mulheres negras ocupam a base dessa pirâmide, sendo essa uma repercussão do racismo estrutural que, socioeconomicamente presente na sociedade brasileira na forma de acesso desigual a recursos (educação, saúde, moradia, saneamento etc.), se configura e se manifesta como racismo institucional, atuando na garantia de que os espaços de autoridade e poder sejam lugares de privilégio do grupo majoritário, especificamente, de homens brancos.

Tem-se, assim, uma hierarquização na ocupação dos cargos gerenciais, sobretudo nos Cargos de Direção que possuem maior retorno financeiro, evidenciando a existência de barreiras que impedem ou dificultam o acesso a posições de liderança. Tal configuração assimétrica, tanto do quadro efetivo quanto das esferas institucionais de poder, é resultado de mecanismos específicos e de dinâmicas internas criadas pelas corporações públicas, a exemplo da não aplicabilidade de cotas em concursos docentes, do fracionamento das vagas entre departamentos, dos certames realizados por área de conhecimento ou departamento e do desconhecimento da real composição racial e de gênero do quadro funcional, que produzem,

reproduzem e reforçam as desigualdades, fazendo que negras e negros estejam ausentes nas instâncias de decisão. Salienta-se que essa sub-representação ou ausência de negras e negros em postos de gestão universitária é uma das manifestações do racismo institucional, em que os privilégios materiais e simbólicos mantêm os brancos em postos de maior prestígio e remuneração, bem como dos regimes de desigualdade em que os códigos, as normas e processos de livre nomeação dos cargos no âmbito das organizações públicas contribuem para limitar ou impedir o acesso de grupos tidos como minoritários. Em outros termos, as estruturas políticas e socioeconômicas constituem estratégias que asseguraram, e ainda asseguram, posições de destaque para os grupos dominantes nessas esferas, assim como o funcionamento institucional e os processos de repartição de poder concorrem para que negras e negros também estejam ausentes desses espaços.

Além disso, em que pese o maior nível de escolaridade das mulheres negras apontado pelas estatísticas oficiais, esse grupo social não tem sido escolhido para ocupar cargos nas hierarquias institucionais, inclusive, com os homens negros apresentando melhores índices de ocupação dessas funções. Portanto, faz-se necessário que as ações e iniciativas estatais para supressão das desigualdades contemplem a interação de diferentes marcadores sociais, a exemplo do gênero e da raça, tendo em vista que os espaços governamentais e corporativos tendem a corroborar e sustentar as assimetrias raciais e de gênero presentes no ordenamento social. Assim, as políticas afirmativas precisam abarcar não só o ingresso, mas também o acesso aos diversos níveis hierárquicos.

O entrelaçamento dos dados empíricos sobre os cargos evidencia que as assimetrias raciais e de gênero na ocupação de postos de poder no *Campus* Administrativo da Universidade Federal de Viçosa precisam ser analisadas e discutidas, a fim de construir uma Instituição que, de fato, busca a inclusão e representação equitativa na ocupação de seu quadro funcional e nos cargos de gestão administrativos e acadêmicos. Sendo assim, a promoção de equidade racial e de gênero nos espaços de poder e tomada de decisão requer a implementação de práticas sociais e medidas públicas de enfrentamento ao racismo estrutural e institucional, com consequente redução das disparidades de gênero, raça e classe ainda vigentes no âmbito organizacional. Além disso, a garantia de diversidade e representatividade racial e de gênero nos diversos campos sociais possibilita a desconstrução dos estereótipos raciais e, ou, de gênero, além de contribuir para que as perspectivas e demandas desses grupos sejam contempladas nas ações e políticas elaboradas.

Assim, os desafios para que de fato haja equidade racial e de gênero na ocupação dos postos de chefia e tomada de decisão perpassam a implementação de instrumentos legais que possibilitem aos grupos socialmente discriminados acessarem esses espaços, promovendo um ambiente institucional mais equânime. Um instrumento efetivo são as políticas de ações afirmativas, a exemplo da Lei n.º 12.990/2014, que estipula a reserva de vagas aos negros em concursos no âmbito da Administração Pública Federal. Entretanto, considerando que os cargos de chefia das instituições públicas de educação superior são, em sua maioria, ocupados por docentes, esse instrumento normativo não tem apresentado aplicabilidade e efeitos legais significativos, tendo em vista que, na maior parte dos concursos docentes, não ocorre a reserva de vagas, embora sejam observadas alternativas e estratégias de algumas unidades acadêmicas para promoção e garantia de diversidade racial no quadro docente. Essas iniciativas envolvem a elaboração de edital único e centralizado contendo o quantitativo total de vagas de todos os departamentos e o sorteio daqueles nos quais irá ocorrer a reserva de vagas, de preferência, após o período de inscrição, a fim de contemplar somente aqueles em que houve inscrição de candidatos negros. Portanto, constata-se a necessidade de análises sistemáticas que contribuam para a elaboração de propostas que, de fato, apresentem efetividade.

Outro fator relevante para a ocupação de cargos de chefia é a divisão sexual e racial do trabalho doméstico gratuito e os papéis sociais de gênero. A esse respeito, como discutido ao longo do trabalho, a responsabilização feminina pelos afazeres da casa e pelo cuidado dos familiares tem relação direta com as chances de inserção e ascensão profissional no mercado de trabalho, entretanto essa probabilidade também sofre a incidência da condição econômica e da raça. Nesse sentido, o conteúdo do questionário revelou as percepções dos/as respondentes a respeito da permanência das assimetrias raciais e, ou, de gênero em cargos gerenciais da Instituição como resultado das hierarquias e privilégios raciais e de gênero presentes na própria sociedade (machismos, maiores oportunidades masculinas, racismos e discriminações), dos papéis sociais e estereótipos de gênero (ônus da maternidade e do cuidado de familiares), bem como devido à inexistência de programas, metas e ações que garantam equidade e estimulem o acesso desses grupos a esse espaço.

Os entrelaces e vieses raciais e de gênero também se manifestaram nos pontos de vista dos/as gestores/as administrativos/as e acadêmicos/as da UFV a respeito da dinâmica familiar e da distribuição das atividades domésticas no âmbito familiar entre os/as ocupantes desses postos, assim como das repercussões dessa estruturação sobre o desempenho profissional. Assim, constatou-se a maior sobrecarga dessas tarefas para as mulheres, em especial as negras.

Cabe salientar que, apesar de não serem encontrados resultados significativos quanto à relação entre a classe do cargo de chefia ocupado e a periodicidade de realização dessas atribuições, pode-se inferir que, em famílias com melhores rendimentos, ocorre a redução da frequência de realização e do tempo alocado nesses afazeres, devido à possibilidade de mercantilizar o trabalho doméstico e de cuidados.

Com efeito, nas concepções e sentidos construídos pelos/as ocupantes de funções de chefia sobre a inter-relação entre responsabilidades familiares e a participação feminina no mercado de trabalho despontaram falas que remetem à importância das redes de apoio social para ascensão profissional feminina. Isso porque a atuação no âmbito público não isenta as mulheres do serviço doméstico gratuito, influenciando, portanto, a ocupação de espaços de poder e tomada de decisão. Algo semelhante se deu na apreensão desses fatores desagregados por gênero, que revelou que não houve alterações significativas na dicotomia público-privado, bem como atestou a estabilidade estrutural da divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidados e se manifestou na maior percepção feminina sobre a responsabilização das mulheres pelos afazeres domésticos, mesmo quando atuam profissionalmente; o impacto da vivência profissional no planejamento reprodutivo; e as repercussões das incumbências familiares na ocupação de postos de chefia. Em outras palavras, existe relação entre as dinâmicas de cuidados, a configuração familiar e a influência das responsabilidades profissionais nas obrigações parentais e os impactos das atividades de reprodução social na ocupação de cargos de chefia, já que a disponibilidade de tempo é limitada e o maior investimento em uma área implica menor dedicação a outra esfera. Além disso, os dados apontaram que o trabalho doméstico e de cuidado possui duas divisões: a sexual e a racial, tendo em vista que homens e mulheres e, ou, negros e brancos não o realizam com a mesma frequência e condições.

Nesse sentido, é necessário que os estudos sobre o trabalho doméstico e de cuidados abarquem questões quanto à unilateralidade feminina na conciliação entre vida profissional e parentalidade e, conseqüentemente, a responsabilização pela primeira infância vinculada ao âmbito doméstico (subentende-se às mulheres, especialmente as negras), posto que essas demandas impactam diretamente sobre a autonomia e as possibilidades de participação no mundo social. Sendo assim, partindo da consideração de que leis e regulamentos constituem dispositivos legais regularizadores de comportamentos, destaca-se a necessidade de elaboração e implementação de políticas de socialização dos afazeres domésticos e de cuidado, como a criação de restaurantes populares e lavanderias coletivas, a disponibilização de unidades públicas de ensino e cuidado em período integral (creches e escolas) e a equiparação da licença-

maternidade com a licença-paternidade. Em outros termos, a criação e aplicação de ações e instrumentos legais que considerem a articulação entre cuidados familiares e trabalho remunerado e concorram para a garantia de igualdade de oportunidades para mulheres e homens e para a corresponsabilidade e coparticipação social nas atribuições reprodutivas e que resultem em mudanças efetivas na tradicional divisão sexual e racial do trabalho não remunerado.

Igualmente importantes, foram os achados quanto à trajetória de negras e negros ocupantes de cargos na hierarquia acadêmica e administrativa da Instituição, cuja vivência escolar foi caracterizada pelo maior investimento em educação, seja pelo esforço e tempo despendidos para conciliar trabalho e estudo, seja pelos recursos econômicos empregados em unidades de ensino particulares, a fim de alcançar mobilidade social. Entretanto, há que se considerar a seletividade do próprio sistema educacional que, além de privilegiar os saberes e conhecimentos dos grupos dominantes, desconsidera os obstáculos e dificuldades características do percurso dos grupos minorizados. Além disso, a pretensa ideia de neutralidade e uniformidade atribuída ao sistema educacional e presente nos discursos meritocráticos desconsidera os pontos de partida díspares dos grupos sociais, os quais podem ser explicados pelo acesso desigual às diferentes espécies de capitais (econômico, social, cultural e simbólico), como evidenciado na fala dos/as entrevistados/as.

No que se refere às práticas sociais experienciadas por negros e negras nos diferentes postos de liderança da UFV, emergiram colocações sobre a não voluntariedade para ocupação de determinados cargos de chefia; os desafios e dificuldades encontrados no desempenho da função relativos a relacionamentos interpessoais, à ausência de treinamento, à escassez de recursos financeiros para investimentos públicos e à falta de redes políticas e de relacionamento; bem como a utilização desses postos como moeda política e o peso do capital social e da herança familiar na distribuição de postos na Instituição. Também despontaram percepções sobre a importância da presença de negros e negras em espaços de poder como forma de transformar o imaginário social a respeito desse grupo, seja pela desconstrução de preconceitos e estereótipos raciais negativos, construção de referências positivas, modificações na cultura organizacional ou promoção e garantia de equidade racial e de gênero.

Outro aspecto destacado nos relatos foram as situações de discriminações e racismos vivenciadas pelos/as entrevistados/as, ainda que de modo velado, expressos em piadas, hipersexualização da mulher negra e diferenças de tratamento ou estereótipo de ocupante de cargo de chefia vinculado à branquitude. Diante disso, nas narrativas apareceram posicionamentos sobre a dimensão racializada dos lugares de poder e prestígio, sendo as

fotografias oficiais indicativas tanto do perfil racial e de gênero da alta hierarquia institucional, predominantemente masculina e branca, como do quadro terceirizado composto por negras e negros. Sendo assim, foram levantadas estratégias que concorram para que haja equidade de gênero e raça nos cargos de chefia da Administração Pública Federal, como investimento na educação pública, implementação de ações afirmativas e conversão dessas funções de livre indicação para cargos eletivos.

Quanto à inter-relação entre vida familiar e vida profissional, os relatos dos/as interlocutores/as da pesquisa apontaram que a ocupação de postos de chefia na Instituição, em geral, resultou em impactos negativos em suas vivências familiar, pessoal e, ou, social, expressos no limitado tempo para dedicação à família e a outras atividades. Ademais, devido à tradicional divisão sexual do trabalho, esses impactos são mais desfavoráveis às mulheres. Sendo assim, as redes de apoio gratuitas ou pagas despontaram como importantes estratégias para conciliação entre vida familiar e vida profissional, possibilitando tempo livre para dedicação à família, para lazer, autocuidado, construção de redes políticas e capacitação. Entretanto, o modelo de conciliação e a delegação do trabalho doméstico e de cuidado apresentam caráter feminino, ou seja, essas redes de apoio são formadas, sobretudo, por mulheres, competindo a elas o seu gerenciamento. Também apareceram percepções quanto à divisão sociossexual e racial dos espaços de poder, posto que, para além da supremacia masculina e branca nesses espaços, a ascensão feminina a postos institucionais de poder é, principalmente, de mulheres brancas. Além disso, houve, ainda, a percepção sobre a dimensão genderizada e racializada do trabalho doméstico remunerado, já que essa ocupação é exercida, prioritariamente, por mulheres negras.

Claro está que a ocupação de postos institucionais de poder no topo da gestão universitária nem sempre é baseada em mérito, ou seja, o ideal meritocrático oculta as vantagens sociais e privilégios que garantem a permanência de assimetrias nesses cargos. Em suma, esse espaço permanece sendo orientado por critérios raciais e, ou, de gênero, por meio da construção de mecanismos materiais e simbólicos que produzem e reproduzem hierarquias sociais, econômicas, políticas e culturais. Por conseguinte, os dados quantitativos apontam que o gênero e a raça são parte da equação, ao passo que as informações qualitativas indicam que os capitais econômico, social, cultural e simbólico também exercem influência nessa configuração. Os resultados das experiências dos/as entrevistados/as revelaram a importância do capital social e do capital simbólico para a ocupação de postos de chefia na Instituição pesquisada, já que a cultura organizacional privilegia os valores e padrões eurocêtricos e androcêtricos. Portanto,

para ingressar nesse domínio é necessário conhecimento das “regras do jogo”, ou seja, além de constituir redes políticas e de relacionamentos, é necessário assimilar as normas, condutas e habilidades que regem esse espaço. Por conseguinte, para os grupos socialmente minorizados adentrarem as esferas de poder constitui grande desafio, já que, em geral, os indivíduos pertencentes a esses grupamentos não possuem tais recursos.

Cabe salientar que uma limitação da pesquisa foi o alto quantitativo de subnotificações, o que inviabilizou a realização de um diagnóstico real sobre a ocupação desses cargos, além de contribuir para a invisibilidade das assimetrias no preenchimento não só de cargos efetivos pelos servidores da administração em geral, mas também dos postos de poder e tomada de decisão. Uma estratégia para reduzir o quantitativo de servidores sem a informação racial e, consequentemente, propiciar efetivo levantamento do perfil racial e de gênero da Instituição pesquisada seria a realização da classificação racial pelo método da heteroidentificação. Entretanto, essa alternativa foi descartada após o exame de qualificação, tendo em vista o volume de dados a serem analisados, além das prováveis dificuldades para utilização dessa técnica em fotografias em preto e branco e que talvez tivessem baixa resolução ou qualidade. Diante disso, sugere-se que, em análises longitudinais, a autoidentificação racial seja complementada pela heterodeclaração não só para controle de declarações equivocadas, como também para reduzir a perda de dados subnotificados. Acredita-se que a utilização em conjunto de ambos os métodos possibilitará o conhecimento do perfil racial fidedigno da Instituição pesquisada.

É oportuno destacar, ainda, que a ausência de informações sobre a composição racial e de gênero das corporações públicas e privadas impossibilita, inclusive, a avaliação das ações afirmativas em vigência, bem como a criação e implementação de novas medidas. No caso específico da UFV, é importante sublinhar que a Instituição recentemente implantou o Portal de Dados Institucionais e o site de dados abertos, os quais possibilitaram consultar informações quanto ao quadro funcional e aos postos de chefia. Entretanto, os dois sistemas apresentaram limitações. No caso do Portal, os dados funcionais dos servidores ativos foram apresentados de modo interativo, contudo a análise era realizada de forma desagregada, ou seja, sem relacionar gênero e raça; ao passo que as informações quanto aos cargos de chefia foram apresentadas nominalmente, todavia os dados estavam incompletos, não apresentando todos os postos de chefia ou as informações sobre raça e gênero e, além disso, não havia possibilidade de realizar o *download* do banco de dados funcionais. No caso do site de dados abertos, embora as informações fossem disponibilizadas em formato completo, com possibilidade, inclusive, de

realizar o *download* dos bancos de dados institucionais, não havia a informação de gênero e raça.

Por fim, nenhuma investigação empírica se encerra em si mesma; pelo contrário, responde a algumas questões e surgem novos questionamentos que ficam como proposição para novas pesquisas, pois nem sempre é possível contestá-los durante o percurso acadêmico. Sendo assim, destaca-se a necessidade de ampliar o estudo dessa temática de modo a englobar outros marcadores sociais, a exemplo de geração, orientação sexual, naturalidade e religião, bem como analisar as relações intergeracionais na ocupação desses cargos e a mobilidade residencial de seus ocupantes, como resultado das melhores condições econômicas possibilitadas pela ocupação de postos de poder. Também, orienta-se que as análises envolvam outras realidades institucionais no âmbito dos estabelecimentos de ensino federais, como também os demais órgãos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário tanto da União quanto dos estados e dos municípios. Além disso, no futuro, os delineamentos científicos também poderiam verificar os impactos do *background* familiar (escolaridade e trabalho dos pais) na ocupação de postos de poder e tomada de decisão, o que poderá lançar luz sobre a relação entre atuação profissional e capital cultural e social herdados.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Angélica Kely de Abreu. O trabalho doméstico remunerado: um espaço racializado. In: PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina Pereira; POSTHUMA, Anne Caroline (org.). **Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil**. Brasília: IPEA; OIT, 2021. p. 47-66.
- ACKER, Joan. Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. **Gender & society**, v. 20, n. 4, p. 441-464, 2006.
- _____. From glass ceiling to inequality regimes. **Sociologie du travail**, v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009.
- _____. Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. **Equality, Diversity and Inclusion: an International Journal**, v. 31, n. 3, p. 214-224, 2012.
- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- ALBORNOZ, Mario; BARRERE, Rodolfo; MATAS, Lautaro; OSORIO, Laura; SOKIL, Juan. Las brechas de género en la producción científica Iberoamericana. **Papeles del Observatorio Ibero-Americano de la Ciencia; la Tecnología, y la Sociedad**, Buenos Aires, OCTS-OEI, n. 9, 2018.
- ALCALDE, M. Cristina; SUBRAMANIAM, Mangala. Women in leadership: challenges and recommendations. **Inside Higher Ed**, n. p., 2020.
- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- ALMEIDA, Viviane Cordeiro de; SANTOS, Carolina Maria Mota. Trabalho, carreira e maternidade: perspectivas e dilemas de mulheres profissionais contemporâneas. **Administração: ensino e pesquisa**, v. 19, n. 3, p. 583-605, 2018.
- ALVARENGA, Carolina Faria; VIANNA, Cláudia Pereira. Relações sociais de gênero e divisão sexual do trabalho: desafios para a compreensão do uso do tempo no trabalho docente. **Laboreal**, v. 8, n. 1, 2012.
- ALVES, Andrea Moraes. Pensar o gênero: diálogos com o Serviço Social. **Serviço Social & Sociedade**, n. 132. p. 268-286, 2018.
- ALVES, José Eustáquio Diniz; CAVENAGHI, Suzana Marta. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. **Mediações**, Londrina, PR, v. 17, n. 2, p. 83-105, jul./dez. 2012.
- ALVES, José Eustáquio Diniz. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Revista Estudos Feministas**, v. 24, n. 2, p. 629-638, 2016.
- AMÂNCIO, Lúcia. Assimetrias nas representações de gênero. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 34, p. 9-22, 1992.

AMARAL, Leandra de Lourdes Rezende. **Feminismo, geografia e educação anticolonial: a mulher na mídia machista brasileira e como agente de resistência e solidariedade em Uberlândia-MG**. 2023. 186 f. Tese (Doutorado em Geografia) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, 2023.

AMBROSINI, Anelise Bueno. A representação das mulheres como reitoras e vice-reitoras das universidades federais brasileiras: um estudo quantitativo. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA, 17., 2017, Mar del Plata. **Anais [...]**. Mar del Plata: UNMDP, 2017. p. 1-12.

ARANTES, Rivane Fabiana de Melo. El trabajo doméstico en Brasil en el proceso de desinstitucionalización de la frágil “democracia” brasileña después de 2016. In: CELIBERTI, Lilian (coord.). **La mesa está servida: la lucha de las trabajadoras domésticas en Argentina, Brasil, Paraguay, Perú y Uruguay**. Montevideo: Edición AFM Cotidiano Mujer, 2019. p. 31-56.

ARAÚJO, Suélem Cabral Caetano. **Mulheres negras em cargos de gestão na prefeitura de Belo Horizonte: trajetória educacional e profissional**. 2018. 159 f. Dissertação (Mestrado em Educação Tecnológica) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

ARRAIS, Tadeu Alencar. Desigualdade de renda, emprego público e transferências de renda no Brasil contemporâneo. **Mercator**, Fortaleza, v. 18, p. 1-18, 2019.

ARTES, Amélia Cristina Abreu; CARVALHO, Marília Pinto de. O trabalho como fator determinante da defasagem escolar dos meninos no Brasil: mito ou realidade? **Cadernos Pagu**, n. 34, p. 41-74, 2010.

ASSIS, Carolina de. Os caminhos de mulheres e homens na ciência brasileira. **Gênero e número**, 2018. Disponível em: <https://www.generonumero.media/infografico-os-caminhos-de-mulheres-e-homens-na-ciencia-brasileira>. Acesso em: 25 out. 2021.

ASTEGIANO, Julia; SEBASTIÁN-GONZÁLEZ, Esther; CASTANHO, Camila de Toledo. Unravelling the gender productivity gap in science: a meta-analytical review. **Royal Society open science**, v. 6, n. 6, p. 1-12, 2019.

ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica. Trabalho doméstico remunerado: contradições estruturantes e emergentes nas relações sociais no Brasil. **Psicologia & Sociedade**, v. 32, 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Trad. por Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARRETO, Andreia. A mulher no ensino superior: distribuição e representatividade. **Cadernos do GEA**, Rio de Janeiro FLACSO, GEA; UERJ, LPP, n. 6, jul./dez. 2014. Disponível em: http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno_gea_n6_digitalfinal.pdf. Acesso em: 13 ago. 2018.

BARRETO, Andreia; ARAÚJO, Leila; PEREIRA, Maria Elisabete (org.). **Gênero e diversidade na escola: formação de professoras/es em gênero, orientação sexual e relações**

étnico-raciais – Livro de conteúdo [recurso eletrônico]. Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: SPM, 2009.

BARROS, Suzane Carvalho da Vitória; SILVA, Luciana Mourão Cerqueira. Desenvolvimento na carreira de bolsistas produtividade: uma análise de gênero. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 71, n. 2, p. 68-83, 2019.

BASTOS, João Luiz; PERES, Marco Aurélio; PERES, Karen Glazer; DUMITH, Samuel Carvalho; GIGANTE, Denise Petrucci. Diferenças socioeconômicas entre autoclassificação e heteroclassificação de cor/raça. **Revista de Saúde Pública**, v. 42, n. 2, p. 324-334, 2008.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: a experiência vivida**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami; ALVES, José Eustáquio Diniz. A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n. 136, p. 125-156, jan.-abr. 2009.

BENDELS, Michael H. K.; MÜLLER, Ruth; BRUEGGMANN, Doerthe; GRONEBERG, David A. Gender disparities in high-quality research revealed by Nature Index journals. **PloS one**, v. 13, n. 1, p. 1-21, 2018.

BENEDITO, Fabiana de Oliveira. Intrusas: uma reflexão sobre mulheres e meninas na ciência. **Ciência e Cultura**, v. 71, n. 2, p. 06-09, 2019.

BENTO, Cida. Exclusão fragiliza responsabilidade social. In: INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos/Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2016. p. 26-27.

_____. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Mulher negra no mercado de trabalho. **Estudos feministas**, v. 3, n. 2, p. 479-488, 1995.

BIAN, Lin; LESLIE, Sarah-Jane; CIMPIAN, Andrei. Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests. **Science**, v. 355, n. 6323, p. 389-391, 2017.

BILA, Fabio Pessanha. **Por dentro do arco-íris: casamento e divisão sexual do trabalho em casais homossexuais**. 2017. 214 f. Tese (Doutorado em Sociologia Política) – Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Campo dos Goytacazes, RJ, 2017.

BILAC, Elisabete Dória. Trabalho e família: articulações possíveis. **Tempo Social**, v. 26, n. 1, p. 129-145, 2014.

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

BIROLI, Flávia. Introdução. In: MIGUEL, Luís Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 7-16.

_____. Autonomia, dominação e opressão. In: MIGUEL, Luís Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014a. p. 109-122.

_____. **Família: novos conceitos**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2014b.

_____. Justiça e família. In: MIGUEL, Luís Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014c. p. 47-61.

_____. O público e o privado. In: MIGUEL, Luís Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014d. p. 31-46.

_____. Divisão sexual do trabalho e democracia. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, v. 59, n. 3, p. 719-754, 2016.

_____. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

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

_____. Introdução. In: MIGUEL, Luís Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 7-16.

BORGEAUD-GARCIANDÍA, Natacha; GUIMARAES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena. Care aux suds: quand le travail de care interroge les inégalités sociales. **Revue internationale des études du développement**, n. 242, p. 7-34, 2020.

BORGES, José Marcondes. Esboço histórico. In: BORGES, José Marcondes; SABIONI, Gustavo Soares; MAGALHÃES, Gilson Faria Potsch (org.). **A Universidade Federal de Viçosa no século XX**. 2. ed. rev. e ampl. Viçosa, MG: Editora UFV, 2006. p. 20-48.

BOURDIEU, Pierre. The forms of capital. In: RICHARDSON, John G. (ed.). **Handbook of theory and research for the sociology of education**. New York: Greenwood, 1986. p. 241-258.

_____. **Razões práticas: sobre a teoria da ação**. Campinas, SP: Papius, 1996.

_____. Esboço de uma teoria da prática. In: ORTIZ, Renato (org.). **A sociologia de Pierre Bourdieu**. São Paulo, SP: Olhos d'Água, 2003. p. 39-72.

_____. Os três estados do capital cultural. In: NOGUEIRA, Maria Alice; CATANI, Afrânio (org.). **Escritos de educação**. 9. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007. p. 71-79.

_____. **A distinção: crítica social do julgamento**. São Paulo: Edusp; Porto Alegre: Zouk, 2008.

_____. **A dominação masculina**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012a.

_____. **O poder simbólico**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012b.

BRAGA, Tuwile Jorge Kin Braga. **A territorialidade do servidor negro da Universidade Federal de Viçosa**. 2014. 78 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Geografia) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

_____. **Decreto n.º 6.053**, de 30 de março de 1922. Cria uma Escola Superior de Agricultura e Veterinária, instalando-a em Viçosa.

_____. **Decreto n.º 9.262**, de 09 de janeiro de 2018. Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e veda abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica.

_____. **Lei n.º 272**, de 13 de novembro de 1948. Cria a Universidade Rural de Minas Gerais.

_____. **Lei n.º 9.632**, de 07 de maio de 1998. Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências.

_____. **Lei n.º 10.185**, de 20 de dezembro de 2019. Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal e veda a abertura de concurso público e o provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica.

_____. **Lei n.º 11.091**, de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências.

_____. **Lei n.º 12.010**, de 03 de agosto de 2009. Dispõe sobre adoção; altera as leis nos 8.069, de 13 de julho de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente, 8.560, de 29 de dezembro de 1992; revoga dispositivos da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943; e dá outras providências.

_____. **Lei n.º 12.772**, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008 [...].

_____. **Lei n.º 12.990**, de 09 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.

_____. **Lei n.º 13.328**, de 29 de julho de 2016a. Cria, transforma e extingue cargos e funções; reestrutura cargos e carreiras; altera a remuneração de servidores; altera a

remuneração de militares de ex-Territórios Federais; altera disposições sobre gratificações de desempenho; dispõe sobre a incidência de contribuição previdenciária facultativa sobre parcelas remuneratórias; e modifica regras sobre requisição e cessão de servidores.

_____. **Lei n.º 13.709**, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

_____. **Lei n.º 13.853**, de 08 de julho de 2019. Altera a Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e dá outras providências.

_____. **Lei n.º 14.673**, de 14 de setembro de 2023. Altera a remuneração de servidores e de empregados públicos do Poder Executivo federal; e dá outras providências.

_____. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. **Resolução n.º 466**, de 12 de dezembro de 2012. Dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos.

_____. **Parecer n.º 003/2016/CGU/AGU**, de 13 de dezembro de 2016b. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/45673/5/parecer_003_2016.pdf. Acesso em: 07 maio 2024.

_____. **Proposta de Emenda à Constituição n.º 21**, de 2017. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129370>. Acesso em: 25 mar. 2024.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 17-18, p. 157-196, 2002.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; AMADO, Tina. Estudos sobre mulher e educação: algumas questões sobre o magistério. **Cadernos de pesquisa**, n. 64, p. 4-13, 1988.

CABRAL, Regina Aparecida; SANTOS, Branca Maria de Oliveira; CANO, Maria Aparecida Tedeschi. A experiência de ser mãe pela primeira vez após os 35 anos. **Revista do Departamento de Educação Física e Saúde e do Mestrado em Promoção da Saúde da Universidade de Santa Cruz do Sul/Unisc**, v. 18, n. 4, out./dez. 2017.

CALLEGARI-JACQUES, Sidia M. **Bioestatística: princípios e aplicações** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CAMARGO, Brígido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. **Tutorial para uso do software IRaMuTeQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires)**. Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina, 2016. Disponível em: http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/Tutorial%20IRaMuTeQ%20em%20portugues_17.03.2016.pdf/view.

_____. IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, SP, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013.

CAMPOS, Luiz Augusto. Racismo em três dimensões: uma abordagem realista-crítica. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 32, n. 95, p. 1-19, 2017.

CARBADO, Devon W. *et al.* Intersectionality: Mapping the movements of a theory. **Du Bois Review: Social Science Research on Race**, v. 10, n. 2, p. 303-312, 2013.

CARNEIRO, Rhélison Bragança *et al.* O ciclo de vida familiar orientado à promoção e prevenção da saúde. **Revista de APS**, v. 23, supl. 2, p. 101-102, 2020.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In: ASHOKA EMPREENDEDORES SOCIAIS; TAKANO CIDADANIA (org.). **Racismos contemporâneos**. Rio de Janeiro: Takano Editora, 2003. p. 49-58.

CARVALHO, José Jorge de. O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro. **Revista USP**, [S. l.], n. 68, p. 88-103, 2006.

CASTILHO, Bárbara Hilário de Souza Valverde. Gênero e raça no acesso aos cargos de chefia no Brasil – 2007- In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 9., 2010, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2010. p. 1-11.

_____. **Desigualdades raciais na estrutura ocupacional e o acesso às ocupações prestigiadas**. 2011. 121 f. Dissertação (Mestrado em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais) – Escola Nacional de Ciências Estatísticas, Rio de Janeiro, RJ, 2011.

CASTRO, Bruna Naiara de; STAMM, Cristiano. Diferenças salariais de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro: uma análise estatística e econométrica. In: CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE POBLACIÓN, 7.; ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 20., 2016, Foz do Iguaçu/PR. **Anais [...]**. Belo Horizonte/MG: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2017. v. 1, p. 1-20.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean *et al.* (org.). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008. p. 295-316.

CERIBELI, Harrison Bachion; ROCHA, Guilherme Barcellos de Souza; PEREIRA, Mariana Rosendo. Mulheres em cargos de chefia: desafios e percepções. **Diálogo**, n. 36, p. 09-24, 2017.

CERVIA, Silvia; BIANCHERI, Rita. Women in science: The persistence of traditional gender roles. A case study on work–life interface. **European Educational Research Journal**, v. 16, n. 2-3, p. 215-229, 2017.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHADID, Ronaldo. Função de confiança e cargo comissionado: necessidade e importância na estrutura organizacional estatal. **Revista Controle: Doutrina e Artigos**, v. 14, n. 2, p. 52-81, 2016.

CISNE, Mirla. Feminismo e marxismo: apontamentos teórico-políticos para o enfrentamento das desigualdades sociais. **Serviço Social & Sociedade**, p. 211-230, 2018.

COELHO JÚNIOR, Pedro Jaime de; HEIN, Audrey Silva. Gênero, Raça e Diversidade: Trajetórias Profissionais de Executivas Negras. **Organizações & Sociedade**, v. 28, n. 97, p. 252-281, 2021.

COLLINS, Patricia Hill. **Black feminist thought**: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment. New York, London: Routledge, 2000.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a *outsider within*: a significação sociológica do pensamento feminista negro. **Revista Sociedade e Estado**, v. 31, n. 1, jan./abr. 2016.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Pensamento feminista negro**: conhecimento, consciência e a política do empoderamento. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

_____. **Interseccionalidade**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

CONNELL, Raewyn; PEARSE, Rebecca. **Gênero**: uma perspectiva global. São Paulo: InVerso, 2015.

CRENSHAW, Kimberlé. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. **Stanford Law Review**, v. 43, n. 6, p. 1241-1299, jul. 1991.

_____. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

DANTAS, Maressa Fauzia Pessoa; CISNE, Mirla. “Trabalhadora não é o feminino de trabalhador”: superexploração sobre o trabalho das mulheres. **Argumentum**, v. 9, n. 1, p. 75-88, 2017.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

_____. Mulheres, raças, classes: desafios para o século XXI. In: MARUANI, Margaret. (org.). **Trabalho, logo existo**: perspectivas feministas. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2019. p. 17-27.

DEDECCA, Claudio Salvadori; RIBEIRO, Camila Santos Matos de Freitas; ISHII, Fernando Hajime. Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 1, p. 65-90, 2009.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – Dieese. **A inserção dos negros e o mercado de trabalho**. São Paulo, nov. 2020.

_____. **As dificuldades das mulheres chefes de família no mercado de trabalho**. Boletim Especial 8 de março Dia da Mulher. São Paulo, mar. 2023a.

_____. **Inserção da população negra nos mercados de trabalho metropolitanos.** São Paulo, nov. 2017.

_____. **Inserção das mulheres no mercado de trabalho.** São Paulo: Infográfico, 2023b.

DEVREUX, Anne-Marie. A teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. **Sociedade e Estado**, v. 20, p. 561-584, 2005.

DIEHL, Amy B.; DZUBINSKI, Leanne M. Making the Invisible Visible: A Cross-Sector Analysis of Gender-Based Leadership Barriers. **Human Resource Development Quarterly**, v. 27, n. 2, p. 181-206, 2016.

DOMINGUES, Petrônio. Ações afirmativas para negros no Brasil: o início de uma reparação histórica. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 29, p. 164-176, ago. 2005.

DUARTE, Constância Lima; NUNES, Isabella Rosado. **Escrevivência**: a escrita de nós – Reflexões sobre a obra de Conceição Evaristo [recurso eletrônico]. 1. ed. Rio de Janeiro: Mina Comunicação e Arte, 2020.

DURAN, Camila Villard; SIMÃO, Barbara; LUCIANO, Maria. Qual é a representatividade da mulher no Brasil? **Carta Capital**, São Paulo, 2015.

ESPÍRITO-SANTO, Giannina do *et al.* Desigualdades interseccionais nos programas de pós-graduação stricto sensu em educação física. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 49, p. 1-18, 2023.

EUCLIDES, Maria Simone; SILVA, Joselina da. Professoras negras em universidades públicas do Ceará: das práticas de enfrentamento aos afrontamentos raciais. **Revista de Ciências Humanas**, Viçosa, MG, v. 16, n. 1, p. 104-116, jan./jun. 2016.

EVARISTO, Conceição. Gênero e etnia: uma escre(vivência) de dupla face. In: SCHNEIDER, Liane; MOREIRA, Nadilza Martins de Barros (org.). **Mulheres no mundo**: etnia, marginalidade, diáspora [recurso eletrônico]. 2. ed. João Pessoa: Editora do CCTA, 2020. p. 219-229.

FÁVERO, Luiz Paulo; BELFIORE, Patrícia. **Manual de análise de dados**: estatística e modelagem multivariada com Excel®, SPSS® e Stata®. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

FÁVERO, Luiz Paulo *et al.* (org.) **Métodos quantitativos com Stata**: procedimentos, rotinas e análise de resultados. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

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

FEIJÓ, Marianne Ramos *et al.* Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. **Pensando famílias**, v. 21, n. 1, p. 105-119, 2017.

FERNANDES, Viviane Barboza; SOUZA, Maria Cecilia Cortez Christiano de. Identidade Negra entre exclusão e liberdade. **Revista do Instituto de Estudos Brasileiros**, n. 63, p. 103-120, 2016.

FERREIRA, Edimara Maria. **Paisagem universitária e a representação social do negro na Universidade Federal de Viçosa: caminhos percorridos de 1980 a 2015**. 2017. 305 f. Dissertação (Mestrado em Patrimônio Cultural, Paisagens e Cidadania) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, 2017.

FIRMINO, Camila Rocha; SILVA, Filipe Hagen Evangelista da. Desigualdades de gênero no serviço público do Poder Executivo Federal. In: FREIRE, Alessandro; PALOTTI, Pedro (org.). **Servidores públicos federais: novos olhares e perspectivas**. Brasília: Enap, 2015. p. 83-106.

FIÚZA, Ana Louise de Carvalho; PINTO, Neide Maria de Almeida; COSTA, Elenice Rosa. Desigualdades de gênero na universidade pública: a prática dos docentes das ciências agrárias em estudo. **Educação e Pesquisa**, v. 42, n. 3, p. 803-818, 2016.

FRANÇA, Ana Letícia de; SCHIMANSKI, Édina. Mulher, trabalho e família.: Uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar. **Emancipação**, v. 9, n. 1, p. 65-78, 2009.

FURTADO, Odair; CARVALHO, Mônica Gurjão; SANTOS, Winnie Nascimento dos. Quase da família: perspectivas interseccionais do emprego doméstico. **Revista Psicologia Política**, v. 20, n. 48, p. 355-369, 2020.

GIDDENS, Anthony; SUTTON, Philip W. **Conceitos essenciais da sociologia**. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp Digital, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODINHO, Letícia; SOUZA-SEIDL, Renata. **Mulheres, Negras e Gestoras: porque Sim**. Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro, 2021.

GOMES, Jamille Mylena de Freitas. **A divisão sexual do trabalho e a dimensão generificada do campo científico: um recorte da Universidade Federal de Viçosa**. 2020. 86 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, 2020.

GOMES, Jerusa Vieira. Socialização primária: tarefa familiar? **Cadernos de Pesquisa**, n. 91, p. 54-61, 1994.

GOMES, Magno Rogério; SOUZA, Solange de Cassia Inforzato de. Assimetrias salariais de gênero e a abordagem regional no Brasil: uma análise segundo a admissão no emprego e setores de atividade. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 22, n. 3, p. 1-31, 2018.

GOMES, Maria Elisa Rocha Couto. **Determinantes da divisão de tarefas domésticas e de cuidado entre homens e mulheres em uniões heterossexuais e homoafetivas**. 2022. 150 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022.

GOMES, Nilma Lino. LIBERTANDO-SE DAS AMARRAS: reflexões sobre gênero, raça e poder. **Currículo sem Fronteiras**, v. 19, n. 2, p. 609-627, 2019.

GONZALEZ, Lélia. O movimento negro na última década. In: HASENBALG, Carlos; GONZALEZ, Lélia (org.). **Lugar de negro**. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982. p. 09-17.

_____. A mulher negra na sociedade brasileira: uma abordagem político-econômica. In: RIOS, Flavia; LIMA, Márcia (org.). **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020a. p. 49-64.

_____. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: RIOS, Flavia; LIMA, Márcia. (org.). **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020b. p. 75-93.

GRANT, Andrea. Women in science: An exploration of barriers. **Retrieved August**, v. 25, 1995.

GUEDES, Olegna de Souza; DAROS, Michelli Aparecida. O cuidado como atribuição feminina: contribuições para um debate ético. **Serviço Social em Revista**, Londrina, PR. v. 12, n. 1, p. 122-134, jul./dez. 2009.

GUIGINSKI, Janaína; WAJNMAN, Simone. A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, p. 1-36, 2019.

GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. **Racismo e antirracismo no Brasil**. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo; Editora 34, 1999.

_____. **Classes, raças e democracia**. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo; Editora 34, 2002.

_____. Como trabalhar com "raça" em sociologia. **Educação e Pesquisa**, v. 29, n. 1, p. 93-107, 2003.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; HIRATA, Helena Sumiko. **O gênero do cuidado**: desigualdades, significações e identidades. Cotia, SP: Ateliê Editorial, 2020.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, v. 11, n. 21, p. 24-41, 2009.

_____. Emprego, responsabilidades familiares e obstáculos socioculturais à igualdade de gênero na economia. In: BRASIL. **Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2010. p. 45-49.

_____. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

_____. Mulheres brasileiras: relações de classe, de “raça” e de gênero no mundo do trabalho. **Confins. Revue franco-brésilienne de géographie/Revista franco-brasileira de geografia**, n. 26, 2016.

_____. Comparando relações de cuidado: Brasil, França, Japão. **Estudos Avançados**, v. 34, p. 25-40, 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

_____. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. In: COSTA, Albertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena (org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. p. 263-278.

_____. Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail. **Travailler**, n. 1, p. 163-203, 2017.

HOOKS, bell. **Erguer a voz: pensar como feminista, pensar como negra**. São Paulo: Elefante, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas: informação demográfica e socioeconômica**. Rio de Janeiro: IBGE, n. 41, 2019.

_____. **Estatística de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2. ed. Estudos e Pesquisas: informação demográfica e socioeconômica, n. 38. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

_____. **Educação 2023**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102068_informativo.pdf. Acesso em: 30 ago. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Atlas do Estado Brasileiro**. Brasília: IPEA, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado>. Acesso em: 25 out. 2021.

_____. **Retrato das desigualdades de gênero e raça – 1995-2015**. Brasília: IPEA, 2017.

_____. Retrato dos rendimentos do trabalho – Resultados da PNAD contínua do quarto trimestre de 2022. **Nota de Conjuntura 22**, Brasília, IPEA, n. 58, 2023.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos/Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2016.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **Censo da Educação Superior 2018 – Divulgação dos Resultados**. Brasília: INEP, 2019a.

_____. **Censo da Educação Superior 2018 – Microdados**. Brasília: INEP, 2019b.

_____. **Censo da Educação Superior 2018 – Notas estatísticas**. Brasília: INEP, 2019c.

_____. **Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2017** [recurso eletrônico]. Brasília: INEP, 2019d.

_____. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2019**. Brasília: INEP, 2020.

_____. **Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2019** [recurso eletrônico]. Brasília: INEP, 2021.

JABLONSKI, Bernardo. A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. **Psicologia: Ciência e profissão**, v. 30, n. 2, p. 262-275, 2010.

KERGOAT, Danièle. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, Marta Julia Marques; MEYER, Dagmar Estermann; WALDOW, Vera Regina (org.). **Gênero e Saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 19-27.

_____. A propósito de las relaciones sociales de sexo. In: HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. **La división sexual del trabajo**: permanencia y cambio. Buenos Aires: Asociación, Trabajo y Sociedad, 1997. p. 31-40.

_____. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER, Danièle (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 67-75.

_____. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 17-26.

_____. O trabalho, um conceito central para os estudos de gênero? In: MARUANI, Margaret (org.). **Trabalho, logo existo**: perspectivas feministas. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2019. p. 287-294.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação**: episódios de racismo cotidiano. Trad. por Jess Oliveira. 1. ed. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LEITE, Márcia de Paula. Gênero e trabalho no Brasil: os desafios da desigualdade. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 8, 2017.

LEVIN, Jack; FOX, James Alan; FORDE, David R. **Estatística para ciências humanas**. 11. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

LIMA, Carla Fernanda de; OLIVEIRA, Thiago Firmo de; XAVIER, Monalisa Pontes; PRADO, Guilherme Augusto Souza. A tríplice estrutura de dominação: quem é o outro do outro no capitalismo patriarcal colonial?. **Mnemosine**, v. 15, n. 2, p. 71-83, 2019.

LIMA, Márcia; RIOS, Flávia; FRANÇA, Danilo. Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: MARCONDES, Mariana Mazzini; PINHEIRO, Luana; QUEIROZ, Cristina; QUERINO, Ana Carolina; VALVERDE, Danielle (org.). **Dossiê mulheres negras**: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília: IPEA, 2013. p. 53-80.

LOPEZ, Felix. **Cargos de confiança nos mandatos Lula e Dilma**. Brasília: IPEA, 2011. p. 29-36. (Boletim de Análise Político-Institucional, nº. 1).

LORDE, Audre. Idade, raça, classe e gênero: mulheres redefinindo a diferença. In: HOLLANDA, Heloísa Buarque de (org.). **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 239-250.

MACIEL, Marinalva Cardoso. **A divisão do trabalho doméstico e a oferta de trabalho dos casais no Brasil**. 94 f. 2008. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2008.

MADEIRA, Zelma; GOMES, Daiane Daine de Oliveira. Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo. **Serviço Social & Sociedade**, n. 133, p. 463-479, 2018.

MAGALHÃES, Edson Potsch. Fatos históricos. In: BORGES, José Marcondes; SABIONI, Gustavo Soares; MAGALHÃES, Gilson Faria Potsch (org.). **A Universidade Federal de Viçosa no século XX**. 2. ed. rev. e ampl. Viçosa, MG: Editora UFV, 2006. p. 94-113.

MANO, Maíra Kubík. As contribuições do feminismo materialista francófono para a realidade brasileira. In: MIGUEL, Luis Felipe; BALLESTRIN, Luciana (org.). **Teoria e política feminista: contribuições ao debate sobre gênero no Brasil**. Porto Alegre: Zouk, 2020. p. 59-76.

MARQUES, Elisabeth Kurtz *et al.* Novos arranjos familiares: ampliação da inserção laboral feminina e seus impactos sobre a renda das famílias. **Mulher e Trabalho**, v. 5, 2011.

MARQUES, Lílían Arruda; SANCHES, Solange. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho: tendências recentes. In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Brasília: OIT, 2010. p. 49-79.

MARTINS, Maria Aparecida da Silva. Cargos em comissão na administração pública: limites a sua criação e utilização indevida. **Revista Controle: Doutrinas e Artigos**, v. 13, n. 1, p. 346-370, 2015.

MARTINS, Sabrina dos Santos Vidigal; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; COSTA, Débora Vargas Ferreira. Casais de dupla jornada: diferenças entre homens e mulheres frente à conciliação entre trabalho e família. In: ENCONTRO DA ANPAD, 46., 2022, on-line. **Anais eletrônicos [...]**. Maringá, PR: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2022.

MARTINS-SUAREZ, Fernanda Chiozzini; FARIAS, Rita de Cássia Pereira. Novos arranjos familiares na contemporaneidade frente ao texto religioso: uma análise sobre o discurso em “defesa” da família. **Revista Interdisciplinar em Cultura e Sociedade**, v. 2, n. 1, p. 83-108, 2016.

MCGOLDRICK, Monica; SHIBUSAWA, Tazuko. O ciclo vital familiar. In: WALSH, Froma (org.). **Processos normativos da família: diversidade e complexidade**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2016. p. 375-398.

MEIRELES, Débora Chaves; SILVA, Jorge Luiz Mariano da. Diferenciais de rendimentos por gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Gênero**, v. 20, n. 1, p. 73-95, 2019.

MELLO, Luiz; RESENDE, Ubiratan Pereira de. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Sociedade e Estado**, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019.

MELO, Hildete Pereira de; CONSIDERA, Claudio Monteiro; DI SABBATO, Alberto. Os afazeres domésticos contam. **Economia e sociedade**, v. 16, p. 435-454, 2007.

MELO, Hildete Pereira de; MORANDI, Lucilene. A divisão sexual do trabalho no contexto da pandemia. **Revista Trabalho Necessário**, v. 19, n. 38, p. 105-125, 2021a.

_____. Mensurar o trabalho não pago no Brasil: uma proposta metodológica. **Economia e Sociedade**, v. 30, p. 187-210, 2021b.

MIGUEL, Luis Felipe. Gênero e representação política. In: MIGUEL, Luís Felipe; BIROLI, Flávia (org.). **Feminismo e política**: uma introdução. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 93-107.

MILES, Robert. Racialização. In: CASHMORE, Ellis (org.). **Dicionário de relações étnicas e raciais**. São Paulo: Summus, 2000. p. 456-458.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; SANCHES, Odécio. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade?. **Cadernos de saúde pública**, v. 9, p. 237-248, 1993.

MIRANDA, Tereza Lopes; SCHIMANSKI, Edina. Relações de gênero: algumas considerações conceituais. In: FERREIRA, Aparecida de Jesus (org.). **Relações étnico-raciais, de gênero e sexualidade**: perspectivas contemporâneas [on-line]. Ponta Grossa, PR: Editora UEPG, 2014. p. 67-91.

MONAGREDA, Johanna Katiuska. A raça na construção de uma identidade política: alguns conceitos preliminares. **Mediações-Revista de Ciências Sociais**, v. 22, n. 2, p. 366-393, 2017.

MONTEIRO, Rosa; FREITAS, Vivalda; DANIEL, Fernanda. Condições de trabalho num universo profissional feminizado. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 2, 2018.

MORENO, Montserrat. **Como se ensina a ser menina**. São Paulo: Moderna, 1999.

MOTTA, Janayna Avelar. **Mecanismos de reprodução das assimetrias de gênero no campo acadêmico**: a formação universitária e a atuação profissional no Centro de Ciências Agrárias da Universidade Federal de Viçosa – MG. 123 f. 2018. Dissertação (Mestrado em Extensão Rural) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, 2018.

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In: BRANDÃO, André Augusto P. (org.). **Cadernos PENESB n. 5 (Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira)**. Niterói, RJ: EdUFF, 2004.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei; PASSOS, Rachel Gouveia. A divisão homossexual e racial do trabalho no cenário de epidemia do COVID-19: considerações a partir de Heleieth Saffioti. **Caderno CRH**, Salvador, v. 33, p. 1-9, 2020.

NOGUEIRA, Conceição; SAAVEDRA, Luísa. Estereótipos de gênero: conhecer para os transformar. **Cadernos SACAUSEF**, n. 3, p. 10-30, 2007.

NOGUEIRA, Oracy. **Tanto preto quanto branco**: estudos de relações raciais. São Paulo: T. A. Queiroz, 1985.

NOVELLINO, Maria Salet Ferreira; TOLEDO, Maria Luíza Guerra de. As mulheres no campo político: uma análise das candidaturas femininas às prefeituras brasileiras (2000-2016). **Inclusão Social**, [S. l.], v. 11, n. 2, 2018.

NUNES, Jordão Horta; SANTOS, Neville Julio de Vilasboas e. Desigualdade racial e de gênero no Brasil: o trabalho em quadros superiores e de dirigentes. **Sociedade e Cultura**, v. 22, n. 1, p. 179-195, 2019.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. **Revista estudos feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 305-332, maio-ago. 2008.

_____. Justice, gender and the family. In: ENGSTER, Daniel; METZ, Tamara (org.). **Justice, politics, and the family**. New York: Routledge, 2016. p. 63-87.

OLINTO, Gilda. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, v. 5, n. 1, 2011.

OLIVEIRA, Amurabi *et al.* Gênero e desigualdade na academia brasileira: uma análise a partir dos bolsistas de produtividade em pesquisa do CNPq. **Configurações: Revista Ciências Sociais**, n. 27, p. 75-93, 2021.

OLIVEIRA, Kamilla Botelho de *et al.* Relato de experiência: analisando uma atividade lúdica—a pintura corporal. **Raízes e Rumos**, v. 1, n. 2, 2013.

OLIVEIRA, Vanessa Dias. As mulheres no âmago da precariedade histórica do mundo do trabalho. **Geografia em Atos (Online)**, Presidente Prudente, SP, v. 3, n. 18, p. 243-268, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Trabalho e família**: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social. Brasília: OIT, 2009.

OSÓRIO, Rafael Guerreiro. **O sistema classificatório de “cor ou raça” do IBGE**. Brasília: IPEA, 2003.

_____. **Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil**. Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE). Brasília: OIT – Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

PARENT IN SCIENCE. **Produtividade acadêmica durante a pandemia**: efeitos de gênero, raça e parentalidade. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/2ApPHI0>. Acesso em: 1º maio. 2023.

_____. **As bolsas de produtividade em pesquisa:** uma análise do Movimento *Parent in Science*. 2023. Disponível em: https://www.parentinscience.com/_files/ugd/0b341b_91eeb05b5038438ba68e0a88ab29bbc3.pdf. Acesso em: 05 jan. 2024.

PASSOS, Adriana. **O lugar das mulheres na UFV**. [Viçosa, MG: UFV, DCI], 2017. Disponível em: https://www2.dti.ufv.br/ccs_noticias/scripts/exibeNoticia.php?codNot=26814. Acesso em: 25 abr. 2019.

PASSOS, Luana; GUEDES, Dyeggo Rocha. Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 50, p. 67-94, jan./jun. 2018.

PASSOS, Luana; SOUZA, Lorena. Normas de gênero e a heterogeneidade das mulheres: vivências distintas no mercado de trabalho e nos cuidados. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 21., 2018, Poços de Caldas, MG. **Anais [...]**. Belo Horizonte: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, v. 1, p. 1-20, 2018.

_____. Vulnerabilidades cruzadas: as mulheres e suas experiências diversificadas. **Revista Katálysis**, v. 24, n. 1, p. 198-209, jan./abr. 2021.

PASSOS, Rachel Gouveia; NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. O fenômeno da terceirização e a divisão sociosexual e racial do trabalho. **Revista Katálysis**, v. 21, n. 3, p. 484-503, 2018.

PELEGRINI, Tatiane; FRANÇA, Marco Túlio Aniceto. Endogenia acadêmica: *insights* sobre a pesquisa brasileira. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 50, n. 4, p. 573-610, out. 2020.

PEREIRA, Edson *et al.* Rede de apoio na conciliação família e trabalho: uma revisão sistemática de literatura. **Psicologia em Revista**, v. 26, n. 2, p. 556-579, 2020.

PETERSON, Helen. Is managing academics “women’s work”? Exploring the glass cliff in higher education management. **Educational Management Administration & Leadership**, v. 44, n. 1, p. 112-127, 2016.

PICANÇO, Felícia; ARAÚJO, Clara Maria de Oliveira; COVRE-SUSSAI, Maira. Papéis de gênero e divisão das tarefas domésticas segundo gênero e cor no Brasil: outros olhares sobre as desigualdades. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 38, p. 1-31, 2021.

PINHEIRO, Luana *et al.* **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI:** reflexões para o caso brasileiro a partir de dados da PNAD Contínua. Brasília: IPEA, 2019.

_____. **Gênero é o que importa:** determinantes do trabalho doméstico não remunerado no Brasil. Brasília, DF: IPEA, set. 2023. (Texto para Discussão, n. 2920).

PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina; VASCONCELOS, Marcia. Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil. In: PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina Pereira; POSTHUMA, Anne Caroline (org.). **Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade:** dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil. Brasília: IPEA; OIT, 2021. p. 191-220.

PONTES, Tatiana Barcelos *et al.* Academic mothers: balancing the roles of parent and researcher. **Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar**, v. 27, n. 4, p. 687-690, 2019.

PORTUGAL, Sílvia. **Novas famílias, modos antigos**: as redes sociais na produção de bem-estar. 2006. 756 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de Coimbra, Portugal, 2006.

PRETA-RARA. **Eu, empregada doméstica**: a senzala moderna é o quartinho da empregada. 1. ed. Belo Horizonte: Editora Letramento, 2019.

PRINS, Baukje. Narrative accounts of origins: a blind spot in the intersectional approach?. **European Journal of Women's Studies**, v. 13, n. 3, p. 277-290, 2006.

QUEIROZ, Delcele Mascarenhas; SANTOS, Carlinda Moreira dos. As mulheres negras brasileiras e o acesso à educação superior. **Revista da FAEEBA**, v. 25, n. 45, 2016.

QUIRINO, Raquel. Divisão sexual do trabalho, gênero, relações de gênero e relações sociais de sexo: aproximações teórico-conceituais em uma perspectiva marxista. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 24, n. 2, p. 229-246, maio-ago. 2015.

REIS, Eliana Tavares dos; GRILL, Igor Gastal. Estudos de elites políticas e as bases das multinotabilidades no Brasil. **Tempo Social**, v. 29, p. 137-159, 2017.

REIS, José Roberto Tozoni. Família, emoção e ideologia. In: LANE; Silvia T. M.; CODO, Wanderley (org.). **Psicologia social**: o homem em movimento. 8. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1989. p. 99-124.

RESENDE, Leandro. **De 302 instituições de ensino superior públicas, apenas 8 têm reitores negros, diz estudo**. São Paulo: CN Brasil, 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/de-302-instituicoes-de-ensino-superior-publicas-apenas-8-tem-reitores-negros-diz-estudo>. Acesso em: 26 fev. 2024.

REZENDE, Daniela Leandro. Mulher no poder e na tomada de decisões. In: FONTOURA, Natália; REZENDE, Marcela; QUERINO, Ana Carolina (org.). **Beijing +20**: avanços e desafios no Brasil contemporâneo. Brasília: IPEA, 2020. p. 299-367.

RIBEIRO, Arilda Ines Miranda. Mulheres educadas na colônia. In: LOPES, Eliane Marta Teixeira; FARIA FILHO, Luciano Mendes de; VEIGA, Cynthia Greive. **500 anos de educação no Brasil**. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2003. p. 79-94.

RIBEIRO, Djamila. **Lugar de fala**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

SABIONI, Gustavo Soares. Indicadores de desempenho. In: BORGES, José Marcondes; SABIONI, Gustavo Soares; MAGALHÃES, Gilson Faria Potsch (org.). **A Universidade Federal de Viçosa no século XX**. 2. ed. rev. e ampl. Viçosa, MG: Editora UFV, 2006. p. 147-148.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

_____. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

SALGADO, Daiane Guimarães. Qualidade de vida de mulheres com tripla jornada: mães, estudantes e profissionais. **Pretextos-Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 4, n. 8, p. 308-320, 2019.

SANTOS, Carlos Pacheco dos. **Para além da sala de aula: a extensão na UFV e a Semana do Fazendeiro, entre memórias e transformações (2009-2019)**. 2023. 174 f. Dissertação (Mestrado em Patrimônio Cultural, Paisagens e Cidadania) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, 2023.

SANTOS, Carolina da Costa; PEREIRA, Fátima; LOPES, Amélia. Experiências da gestão acadêmica da docência universitária. **Educação e realidade**, v. 43, n. 3, p. 989-1008, 2018.

SANTOS, Elisabete Figueroa dos; DIOGO, Maria Fernanda; SHUCMAN, Lia Vainer. Entre o não lugar e o protagonismo: articulações teóricas entre trabalho, gênero e raça. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 17-32, 2014.

SANTOS, Elisabete Figueroa dos; SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. A questão étnico-racial no Brasil contemporâneo: notas sobre a contribuição da teoria das representações sociais. **Psicologia e Saber Social**, v. 4, n. 2, p. 168-182, 2015.

SANTOS, Helio. Diversidade é vantagem competitiva. In: INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos/Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2016. p. 67-69.

SANTOS, José Alcides Figueiredo. A interação estrutural entre a desigualdade de raça e de gênero no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 24, n. 70, p. 37-60, 2009.

SANTOS, Leomar dos; BRONNEMANN, Márcia Regina. Desafios da gestão em instituições de ensino superior: um estudo de caso a partir da percepção de diretores de centro de uma IES pública do sul do Brasil. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 01-21, 2013.

SANTOS, Luciana da Silva; DINIZ, Gláucia Ribeiro Starling. Saúde mental de mulheres donas de casa: um olhar feminista-fenomenológico-existencial. **Psicologia clínica**, v. 30, n. 1, p. 37-59, 2018.

SANTOS, Márcio Machado dos; BARRETO, Cláudia Márcia Borges. Reconhecendo os sujeitos da educação de Jovens e Adultos: Uma pesquisa sobre evasão e retorno à escola. **Revista Aleph**, Niterói, RJ, n. 32, p. 138-160, 2019.

SANTOS, Sílvia R. Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa biomédica. **Jornal de Pediatria**, v. 75, n. 6, p. 401-406, 1999.

SANTOS, Sônia Beatriz dos. Famílias negras: uma perspectiva sobre raça, gênero e educação. **Revista Fórum Identidades**, v. 9, n. 17, jan./abr. 2015.

SANTOS, Vanda Martins dos. **Autoconceito, gênero e trabalho: mulheres em profissões masculinas**. 2014. 207f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, 2014.

SARACENO, Chiara; NALDINI, Manuela. **Sociologia da Família**. Lisboa: Estampa, 2003.

SCHIEBINGER, Londa. **O feminismo mudou a ciência?** Bauru, SP: EDUSC, 2001.

SCHUCMAN, Lia Vainer. O branco e a branquitude: letramento racial e formas de desconstrução do racismo. **Portuguese Literary and Cultural Studies**, p. 171-189, 2022.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & realidade**, v. 20, n. 2, 1995.

SHIELDS, Stephanie A. Gender: an intersectionality perspective. **Sex Roles**, v. 59, n. 5-6, p. 301-311, 2008.

SILVA, Ana Caroline Oliveira da. Mulheres, uma experiência de dores e retrocessos pandêmicos: a difusão do cuidado e da solidão. **Revista Direito e Sexualidade**, Salvador, v. 2, n. 2, p. 28-47, jul./dez. 2021.

SILVA, Angela Candido; OLIVEIRA, Leticia Horn. Conciliando a realização pessoal, o trabalho e a família: um estudo com mulheres do interior do Rio Grande do Sul. **Revista Psicologia em Foco**, v. 6, n. 8, p. 3-21, 2014.

SILVA, Anielson Barbosa da; ROSSETTO, Carlos Ricardo. Os conflitos entre a prática gerencial e as relações em família: uma abordagem complexa e multidimensional. **Revista de administração contemporânea**, v. 14, p. 40-60, 2010.

SILVA, Carla Alexandra F. da; MACHADO, Gil; MAGALHÃES, Sara Isabel. (As)simetrias de gênero: sucessos e barreiras em discursos profissionais. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 51, 2021.

SILVA, Fabiane Ferreira da; RIBEIRO, Paula Regina Costa. Trajetórias de mulheres na ciência: "ser cientista" e "ser mulher". **Ciência & Educação**, Bauru, SP, v. 20, n. 2, p. 449-466, 2014.

SILVA, Fabiula Meneguete Vides da. A transição para a gestão universitária: o significado das relações interpessoais. **Revista de Administração FACES Journal**, 2012.

SILVA, Matheus Estevão Ferreira da; BRABO, Tânia Suely Antonelli Marcelino. A introdução dos papéis de gênero na infância: brinquedo de menina e, ou, de menino? **Revista Trama Interdisciplinar**, v. 7, n. 3, p. 127-140, 2016.

SILVA, Priscila de Souza. **Mobilidade intergeracional de ocupação das filhas de trabalhadoras domésticas nas grandes regiões brasileiras, 2014**. 2020. 116 f. Dissertação (Mestrado em Demografia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2020.

SILVA, Shirlei Santos de Jesus. Representatividade parlamentar das mulheres negras nas eleições de 2014 e os possíveis fatores influenciadores na não equidade da disputa eleitoral. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 1, n. 1, 2015.

SILVA, Shirlei Santos de Jesus; ALVES, Bárbara Elcimar dos Reis; FERNANDES, Felipe Bruno Martins. Apesar de tudo, sucesso total! Ser mulher negra na política brasileira, a trajetória de Célia Sacramento. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 4, n. 4, p. 200-229, 2019.

SILVA, Tatiana Dias. Cor e raça nos quadros da Administração Pública. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 19., 2014, São Pedro/SP. **Anais [...]**. Belo Horizonte/MG: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2014. v. 1, p. 1-13.

SILVA, Tatiana Dias; LOPEZ, Felix. **Perfil racial do serviço civil ativo do Executivo Federal (1999-2020)**. Brasília: IPEA, 2021. (Nota Técnica, n.º 49).

SILVA, Tatiana Dias; SILVA, Josenilton Marques da. **Reserva de vagas para negros em concursos públicos: uma análise a partir do Projeto de Lei 6.738/2013**. p. 1-27. Brasília: IPEA, 2014. (Nota Técnica, n.º 17).

SILVEIRA, Leonardo Souza; SIQUEIRA, Natália Leão. Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etários. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 38, 2021.

SIMÃO, Andréa Branco; COUTINHO, Raquel Zanatta; GUEDES, Gilvan Ramalho. Desejo por filhos entre mulheres de alta escolaridade: conflitos, mudanças e permanências. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 37, p. 1-23, 2020.

SIMÃO, Fábio Luiz Rigueira. **Ser mulher, “uma missão”**: a escola superior de ciências domésticas, domesticidade, discurso e representações de gênero (1948-1992). 2016. 266 f. Tese (Doutorado em História) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, MG, 2016.

SIQUEIRA, Rafaela Fernanda Barbosa *et al.* A presença de docentes mulheres em cargos gerenciais nas universidades federais do estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Universitária na América Latina** GUAL, v. 9, n. 2, p. 49-69, 2016.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **Perfil da discriminação no mercado de trabalho: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras**. Brasília: IPEA, 2000. (Texto para Discussão, n.º 769).

SOARES, Tufi Machado *et al.* Fatores associados ao abandono escolar no ensino médio público de Minas Gerais. **Educação e Pesquisa**, v. 41, n. 3, p. 757-772, 2015.

SORJ, Bila. Trabalho, gênero e família: quais políticas sociais? In: GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia da (org.). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. p. 143-148.

_____. Arenas de cuidado nas interseções entre gênero e classe social no Brasil. **Cadernos de pesquisa**, v. 43, n. 149, p. 478-491, maio/ago. 2013.

_____. Socialização do cuidado e desigualdades sociais. **Tempo social**, v. 26, p. 123-128, 2014.

_____. No Brasil, novas perspectivas. In: MARUANI, Margaret (org.). **Trabalho, logo existo: perspectivas feministas**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2019. p. 103-113.

SOUHAMI, Anna. Institutional racism and police reform: An empirical critique. **Policing and Society**, v. 24, n. 1, p. 1-21, 2014.

SOUSA, Íris Ferreira de. **Redes sociais e maternidade: diferentes vivências em uma instituição de ensino superior**. 2010. 113 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, 2010.

SOUSA, Íris Ferreira de *et al.* “... Não tem jeito de eu acordar hoje e dizer: hoje eu não vou ser mãe!”: trabalho, maternidade e redes de apoio. **Oikos: Família e Sociedade em Debate**, v. 22, n. 1, p. 46-63, 2011.

SOUSA, Maria do Perpétuo Socorro Lima de. **A presença de mulheres negras em cargos hierarquizados da Secretaria Municipal de Educação de Manaus: racismo e impasse na sua pertença e autodeclaração**. 2015. 120 f. Dissertação (Mestrado em Sociedade e Cultura Amazônica) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, MG, 2015.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 3. ed. São Paulo: Editora Perseu Abramo, Editora Expressão Popular, 2021.

TECA, Terezinha Oliveira. Tecendo palavras com (desa)fios, resiliências e resistências: reflexões de uma mulher negra e docente acadêmica. **Estudios de filosofía práctica e historia de las ideas**, v. 22, n. 1, p. 1-12, 2020.

TINEU, Rogerio. Ensaio sobre a teoria das classes sociais em Marx, Weber e Bourdieu. **Revista de Arte, Mídia e Política**, v. 10, n. 29, p. 89-107, 2017.

TOBÍO, Constanza; CORDÓN, Juan Antonio Fernández. Family networks in Andalusia, Spain. **International Review of Sociology**, v. 23, n. 1, p. 68- 84, mar. 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. UFV. **Estatuto da Universidade Federal de Viçosa**. Viçosa, MG, 2014.

_____. UFV. **Galeria de ex-reitores e ex-diretores**. Disponível em: <https://www.ufv.br/reitoria>. Acesso em: 22 abr. 2019.

_____. UFV. **Portal de dados abertos da UFV**. [s.d.]. Disponível em: <http://dados.ufv.br/no>. Acesso em: 1º nov. 2021.

_____. UFV. **Portal de dados institucionais da UFV**. [s.d.]. Disponível em: <https://paineis.ufv.br/servidores>. Acesso em: 1º nov. 2021.

VALENTINE, Gill. Theorizing and researching intersectionality: a challenge for feminist geography. **The Professional Geographer**, v. 59, n. 1, p. 10-21, 2007.

VALERIANO, Marta Maria; TOSTA, Tania Ludmila Dias. Trabalho e família de trabalhadoras domésticas em tempos de pandemia: uma análise interseccional. **Civitas: Revista de Ciências Sociais**, v. 21, n. 3, p. 412-422, set.-dez. 2021.

VAN DIJK, David; MANOR, Ohad; CAREY, Lucas B. Publication metrics and success on the academic job market. **Current Biology**, v. 24, n. 11, p. 516-517, 2014.

VAUGHT, Sabina E.; CASTAGNO, Angelina E. "I don't think I'm a racist": Critical Race Theory, teacher attitudes, and structural racism. **Race Ethnicity and Education**, v. 11, n. 2, p. 95-113, 2008.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, v. 22, n. 3, p. 765-790, 2013.

VELHO, Léa. Prefácio. In: SANTOS, Lucy Woellner dos; ICHIKAWA, Elisa Yoshie; CARGANO, Doralice de Fátima (org.). **Ciência, tecnologia e gênero: desvelando o feminino na construção do conhecimento**. Londrina, PR: IAPAR, 2006. p. xiii-xviii.

VERONEZE, Renato Tadeu. **Pesquisa em Serviço Social: dimensão constitutiva do trabalho do assistente social** [livro eletrônico]. Série Formação Profissional em Serviço Social. Curitiba: InterSaberes, 2020.

VOLPE, Ana Paula Sampaio; SILVA, Tatiana Dias. **Reserva de vagas para negros na administração pública**. Brasília: IPEA, 2016. (Relatório de Pesquisa).

WALTER, Angela Wangari *et al.* Leadership matters: How hidden biases perpetuate institutional racism in organizations. **Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance**, v. 41, n. 3, p. 213-221, 2017.

WEBER, Max. **Ensaaios de sociologia**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora LTC, 1999.

WERNECK, Jurema. **Racismo institucional: uma abordagem conceitual**. Rio de Janeiro: Instituto Geledés, 2013.

YANNOULAS, Silvia Cristina; VALLEJOS, Adriana Lucila; LENARDUZZI, Zulma Viviana. Feminismo e academia. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 81, n. 199, p. 425-451, 2000.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Ofício de solicitação de dados à PGP/UFV



UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA

CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA DOMÉSTICA

Campus Universitário – Viçosa, MG – 36570-900 – Telefone: (31) 3612 7624 - Fax: (31) 3612 7625 - E-mail: edo@ufv.br

Viçosa, 31 de março de 2021.

Ao Senhor
Luiz Antônio Abrantes
Pró-reitor de Gestão de Pessoas

Senhor Pró-reitor

Eu, Edimara Maria Ferreira, assistente em administração e estudante desta instituição, aluna do Programa de Pós-graduação em Economia Doméstica, solicito a Vossa Senhoria o acesso aos dados cadastrais dos profissionais desta instituição (docentes e técnico-administrativos), de forma a obter respostas e utilizá-las no desenvolvimento da tese obrigatória para obtenção do título de doutora em Economia Doméstica. Neste sentido, a fim de analisar a trajetória de ocupação dos cargos de direção, funções gratificadas e comissionadas, solicito as informações quanto ao perfil socioeconômico, cor, gênero, cargo, departamento/setor de trabalho, dentre outros dados dos servidores que ocuparam estes cargos, conforme quadro em anexo.

O estudo que possui como título “Espaços racializados e generificados: vida doméstica e ascensão profissional da mulher em uma Instituição de Ensino Superior é orientado pela professora Karla Maria Damiano Teixeira, do Departamento de Economia Doméstica/UFV, e visará a coleta e análise de dados obtidos junto aos servidores dos departamentos desta Instituição, bem como, das informações disponibilizadas pelo Pró-Reitoria de Gestão, cuja única finalidade é a concretização da tese.

Com o compromisso de cumprir todas as normas éticas que regem a realização de pesquisa científica, segue a relação de informações/dados de que necessitarei desta Reitoria, além do parecer favorável do Comitê de Ética/UFV e coloco-me à disposição para os esclarecimentos necessários.

Agradeço desde já a colaboração e atenção.


EDIMARA MARIA FERREIRA
Assistente em administração
Matrícula: 10704-2


KARLA MARIA DAMIANO TEIXEIRA
Professora orientadora
Departamento de Economia Doméstica/UFV

**DADOS/INFORMAÇÕES A SEREM PESQUISADOS
NA PGP**

As informações solicitadas se referem aos servidores (técnicos-administrativos e docentes) que ocuparam Cargo de Direção (CD-1, CD-2, CD-3 e CD-4), Função Gratificada FG-1, FG-2, FG-3, FG-4, FG-5, FG-6, FG-7, FG-8 e FG-9) e Função Comissionada de Coordenador de Curso (FUC-1) na Universidade Federal de Viçosa, *campus* Viçosa, no período de 1952* a 2019 (data limite de 26/05/2019).

1. Nome
2. Sexo
3. Raça/cor
4. Data de nascimento
5. Estado civil
6. Número de filhos
7. Escolaridade
8. Cargo
9. Departamento/Lotação
10. Ano de ingresso na UFV
11. Classificação do cargo de chefia ocupado (se CD-1, CD-2, CD-3, CD-4, FG-1, FG-2, FG-3, FG-4, FG-5, FG-6, FG-7, FG-8, FG-9 ou FUC-1)
12. Função no cargo de chefia ocupado (ex. chefe de setor)
13. Data de início do vínculo
14. Data de término do vínculo

* Considerar como período inicial a partir do ano em que estas informações passaram a ser sistematizadas.

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Prezado/a participante,

O/a Sr./a. está sendo convidado/a, como voluntário/a, a participar da pesquisa **“Espaços racializados e generificados: vida doméstica e ascensão profissional da mulher em uma Instituição de Ensino Superior”**. O objetivo principal deste estudo é analisar a influência dos papéis sociais de gênero na gestão administrativa e acadêmica de uma Instituição de Ensino Superior, sob a perspectiva da raça e da classe. Essa pesquisa será realizada com os servidores que ocuparam/ocupam cargos de direção e funções comissionadas ou gratificadas na Universidade Federal de Viçosa, *campus* Viçosa.

Sua participação consistirá em responder um questionário *online* ou impresso, com tempo de preenchimento previsto de no máximo 30 minutos, momento em que será necessária sua identificação. Ressalta-se que somente as pesquisadoras terão acesso aos dados disponibilizados neste questionário que serão utilizados para posterior contato com os selecionados para responder às perguntas do roteiro de entrevista, junto à pesquisadora do projeto. A entrevista, com duração prevista de aproximadamente 45 minutos, será realizada presencialmente, sendo gravada e transcrita, mediante autorização prévia do/a entrevistado/a, evitando assim perdas de informação e minimizando distorções, sendo a gravação e a transcrição resguardadas com total sigilo.

Os riscos envolvidos na pesquisa consistem na utilização do tempo dos entrevistados, possibilidade de desconforto ou alguma reação emocional durante a realização do questionário e/ou da entrevista ou por alguma observação realizada, tendo em vista que este é um tema delicado. Estes fatores serão minimizados, haja vista que as entrevistas e aplicação dos questionários serão realizados em local privado e o/a participante contará com a orientação da pesquisadora quanto a esclarecimentos a respeito das questões do questionário e/ou da entrevista, do direito de não responder a questões que considerar invasivas e, além disso, as respostas obtidas serão guardadas com todo sigilo necessário.

Sua participação nesta pesquisa é voluntária e você não terá nenhum custo ou receberá qualquer vantagem financeira, possuindo plena liberdade para recusar-se a participar, bem como, para retirar sua participação a qualquer fase da pesquisa. O/a Sr./a. não será penalizado/a de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Além disso, serão garantidas a confidencialidade e privacidade das informações prestadas pelo/a senhor/a, pois qualquer dado que possa identificá-lo/a será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa e todo material utilizado será armazenado em local seguro.

A qualquer momento, durante a pesquisa ou posteriormente, o/a senhor/a poderá solicitar da pesquisadora informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo e, em caso de eventuais danos resultantes da pesquisa, desde que devidamente identificados e comprovados, o Sr./a. terá garantido o direito à indenização.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pela pesquisadora responsável no Departamento de Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa e a outra será fornecida ao/à Sr./a. Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com a pesquisadora responsável por um período de cinco anos após o término da pesquisa e, depois desse tempo, serão destruídos.

As pesquisadoras tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo e confidencialidade, atendendo à legislação brasileira, em especial à Resolução n.º 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, e utilizarão as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Eu, _____, contato _____, fui informado/a dos objetivos da pesquisa **“Espaços racializados e generificados: vida doméstica e ascensão profissional da mulher em uma Instituição de Ensino Superior”** de forma clara e detalhada, e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar, se assim o desejar. Declaro que concordo em participar e que recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido, sendo-me dada a oportunidade de ler e esclarecer minhas dúvidas.

Nome da pesquisadora responsável: Karla Maria Damiano Teixeira

Endereço: Avenida P.H. Rolfs, *campus* Universitário, Departamento de Economia Doméstica, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa/MG - Cep: 36570-900

Telefone: (31) 3612 7613

E-mail: kdamiano@ufv.br

Em caso de discordância ou irregularidades sob o aspecto ético desta pesquisa, você poderá consultar:

CEP/UFV – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

Universidade Federal de Viçosa

Edifício Arthur Bernardes, piso inferior

Av. P.H. Rolfs, s/n – *Campus* Universitário

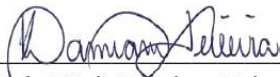
Viçosa/MG - CEP: 36570-900

E-mail: cep@ufv.br

Telefone: (31) 3612 2316

Website: www.cep.ufv.br

Viçosa, _____ de _____ de 20 ____.



Karla Maria Damiano Teixeira



Edimara Maria Ferreira

Assinatura do(a) participante

APÊNDICE C – Questionário (Docentes e técnicos administrativos)

PROJETO: Espaços racializados e generificados: vida doméstica e ascensão profissional em uma Instituição de Ensino Superior

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO: Marque um X na alternativa que corresponde à sua resposta. O tempo de preenchimento previsto é de no máximo 30 minutos.

DATA: ____/____/____

HORÁRIO: Início: ____h ____min / Fim: ____h ____min

Olá, somos pesquisadoras do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa e convidamos você a participar da pesquisa Gênero, raça e classe na ocupação de cargos na gestão administrativa e acadêmica da UFV que tem por objetivo analisar as desigualdades de gênero, raça e classe na ocupação de cargos de gestão administrativos e acadêmicos, da Universidade Federal de Viçosa (UFV), *Campus Viçosa*.

Desde já agradecemos.

Profa. Karla Maria Damiano Teixeira – DED/UFV

Edimara Maria Ferreira – DNS/UFV

IDENTIFICAÇÃO

P1. NOME (somente o primeiro): _____

P2. E-MAIL (institucional): _____

P3. TELEFONE (ramal): _____

1ª PARTE
PERFIL SOCIOECONÔMICO

P4. SEXO:
☐ Feminino
☐ Masculino
☐ Outro

P5. IDADE: _____ anos

P6. COR/RAÇA:
☐ Branca
☐ Preta
☐ Amarela
☐ Parda
☐ Indígena

P7. ESTADO CIVIL:
☐ Solteiro
☐ Casado
☐ União estável/Companheiro/a
☐ Separado/Desquitado/Divorciado
☐ Viúvo
☐ Outro: _____

P8. SUA RENDA MENSAL (em número de salários mínimos):
☐ Dois
☐ Três
☐ Quatro
☐ Cinco
☐ Seis
☐ Acima de seis

P9. A RENDA MENSAL DO/A CÔNJUGE (em número de salários mínimos):
☐ Um
☐ Dois
☐ Três
☐ Quatro
☐ Cinco
☐ Acima de cinco
☐ Não se aplica (caso more sozinho/a ou

P10. RENDA FAMILIAR (incluindo a sua):
☐ Até R\$ 1.254,99
☐ De R\$ 1.255,00 a R\$ 2.004,99
☐ De R\$ 2.005,00 a R\$ 8.640,99
☐ De R\$ 8.641,00 a R\$ 11.261,99
☐ Acima de R\$11.262,00

	seu/sua cônjuge não contribua com a renda familiar)	
P11. NÚMERO DE PESSOAS QUE CONTRIBUEM PARA A RENDA FAMILIAR (inclusive você): ☐ Uma ☐ Duas ☐ Três ☐ Quatro ☐ Cinco ☐ Acima de cinco		P12. TOTAL DE PESSOAS SUSTENTADAS COM A RENDA FAMILIAR (inclusive você): ☐ Uma ☐ Duas ☐ Três ☐ Quatro ☐ Cinco ☐ Acima de cinco

2ª PARTE
PERFIL FAMILIAR

P13. TEM FILHOS/AS? ☐ Não ☐ Sim Quantos? _____	P14. LISTE ABAIXO A IDADE DE CADA FILHO/A. Obs. Digite "Não se aplica", caso não tenha filhos/as: 1. _____ 2. _____
P15. INDIQUE ABAIXO A QUAL ARRANJO FAMILIAR CORRESPONDE A SUA FAMÍLIA: ☐ Família Unipessoal ☐ Família Homoafetiva com filhos ☐ Família Homoafetiva sem filhos ☐ Família Nuclear com filhos (pai, mãe e seus descendentes) ☐ Família Nuclear sem filhos (mulher ou homem e cônjuge) ☐ Família Monoparental (somente a mãe ou o pai e seus descendentes) ☐ Família Reconstituída (casal, em que um ou ambos têm filho/s de relacionamento/s anterior/es) ☐ Outro: _____	

3ª PARTE
PERFIL ACADÊMICO E PROFISSIONAL

P16. NÍVEL DE FORMAÇÃO (indique o maior grau de escolaridade <u>concluída</u>) ☐ Ensino Fundamental ☐ Ensino Médio ☐ Graduação ☐ Especialização ☐ Mestrado ☐ Doutorado ☐ Pós-doutorado	P17. TEMPO DE SERVIÇO NA UFV: _____ anos e _____ meses P18. DEPARTAMENTO/SETOR EM QUE TRABALHA _____ P19. FUNÇÃO QUE EXERCE _____ P20. NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO _____
P21. É BOLSISTA PRODUTIVIDADE? (<u>Se docente</u>) ☐ Não ☐ Sim. Qual o nível? _____ ☐ Não se aplica (caso seja técnico administrativo)	P22. QUAL CARGO DE CHEFIA OCUPOU/OCUPA ☐ Reitor/a ☐ Vice-Reitor/a ☐ Pró-reitor/a ☐ Diretor/a de Centro ☐ Chefe de Departamento ☐ Coordenador/a de Curso de Graduação ou Pós-graduação ☐ Chefe de Seção ☐ Chefe de Setor

	☐ Chefe de Expediente ☐ Outro: _____
P23. QUAL O NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO DO CARGO OCUPADO? Cargo de Direção (CD) ☐ CD-1 ☐ CD-2 ☐ CD-3 ☐ CD-4 Função Gratificada (FG) ☐ FG-1 ☐ FG-2 ☐ FG-3 ☐ FG-4 ☐ FG-5 ☐ FG-6 ☐ FG-7 ☐ FG-8 ☐ FG-9 Função Comissionada de Coordenação de Curso (FUC) ☐ FUC-1	P24. HÁ QUANTO TEMPO OCUPOU/OCUPA O CARGO ACIMA: ____ anos e ____ meses

4ª PARTE PAPÉIS FAMILIARES E PROFISSIONAIS Responda às questões a seguir considerando o período em que esteve ocupando cargo de chefia na UFV.	
P25. EM SUA CASA RESIDIA ALGUMA PESSOA IDOSA OU COM NECESSIDADES ESPECIAIS? EM CASO AFIRMATIVO, A QUEM COMPETIA A RESPONSABILIDADE PRINCIPAL DE CUIDADO DESSA PESSOA? ☐ Não ☐ Sim, sob sua responsabilidade ☐ Sim, sob responsabilidade do/a seu/sua cônjuge/companheiro/a ☐ Sim, sob responsabilidade de outra pessoa. Quem? _____	P26. COM QUE FREQUÊNCIA VOCÊ REALIZAVA ATIVIDADES DOMÉSTICAS? ☐ Nunca ☐ Muito raramente ☐ Raramente ☐ Frequentemente ☐ Muito frequentemente
P27. CONTOU COM APOIO (ALÉM DOS QUE RESIDEM NA CASA) PARA REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DOMÉSTICAS? ☐ Não ☐ Sim, seu/sua cônjuge ou companheiro/a ☐ Sim, filha/s ☐ Sim, filho/s	P28. A QUEM COMPETIA A DISTRIBUIÇÃO/DELEGAÇÃO DAS ATIVIDADES DOMÉSTICAS (INDEPENDENTE SE REALIZADA POR INTEGRANTES DA FAMÍLIA OU POR TRABALHADOR/A DOMÉSTICA/O)? ☐ Você ☐ Seu/sua cônjuge ☐ Ambos ☐ Outro: _____ ☐ Não se aplica

☐ Sim, outros parentes ☐ Sim, amigos e/ou vizinhos ☐ Sim, funcionário/a mensalista ☐ Sim, funcionário/a quinzenalista ☐ Sim, funcionário/a diarista (3 vezes/semana) ☐ Sim, funcionário/a diarista (2 vezes/semana) ☐ Sim, funcionário/a diarista (1 vez/semana) ☐ Outros: _____		P29. SE CONTOU COM AJUDA DE FUNCIONÁRIO/A, A QUEM COMPETIA O PAGAMENTO DO SALÁRIO DESTES/A? ☐ Você ☐ Seu/sua cônjuge ☐ Ambos ☐ Outro: _____ ☐ Não se aplica							
P30. A QUEM COMPETIA AS ATIVIDADES ELENCADAS ABAIXO - VOCÊ, SEU/SUA CÔNJUGE, AMBOS, FILHA/S, FILHO/S, OUTROS PARENTES, SUA MÃE/SUA SOGRA, TERCEIROS (amigos, vizinhos, contratados etc.) OU NÃO SE APLICA? Atenção à barra de rolagem no final da questão para acesso a todas as opções.									
ATIVIDADES	Você	Seu/sua cônjuge	Ambos	Filha/s	Filho/s	Outros parentes	Sua mãe/sua sogra	Terceiros	Não se aplica
Ajudar o/s filho/s com o dever de casa									
Compras de alimentos									
Cuidado dos animais									
Cuidar dos filhos/crianças									
Cuidado com plantas e, ou, jardim									
Preparo de alimentos									
Limpeza do carro									
Lavar louça									
Lavar roupas									
Levar o/s filho/s para a escola									
Limpeza e organização da casa									
Participação em festividades e, ou, reuniões escolares									
P31. HOUVE INTERRUPÇÃO NA CARREIRA PROFISSIONAL E, OU, ACADÊMICA POR ALGUM MOTIVO FAMILIAR (Ex.: licença-maternidade ou paternidade, licença para tratamento de saúde ou de assuntos particulares, viagens etc.)? <u>(Se docente)</u>		P32. HOUVE INTERRUPÇÃO NA CARREIRA PROFISSIONAL E, OU, EM ATIVIDADES DE CAPACITAÇÃO POR ALGUM MOTIVO FAMILIAR (Ex.: licença-maternidade ou paternidade, licença para tratamento de saúde ou de							

☐ Não ☐ Sim. Qual o motivo e por quanto tempo? _____ ☐ Não se aplica (caso seja técnico administrativo)	assuntos particulares, viagens etc.)? <u>(Se técnico administrativo)</u> ☐ Não ☐ Sim. Qual o motivo e por quanto tempo? _____ ☐ Não se aplica (caso seja docente)				
P33. FOI POSSÍVEL CONJUGAR AS ATIVIDADES ACADÊMICAS RELACIONADAS À CARREIRA DOCENTE (AULAS E PRODUÇÃO CIENTÍFICA) COM AS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS (RELATIVAS AO CARGO DE CHEFIA OCUPADO) EM UMA JORNADA DE TRABALHO DE 40 HORAS SEMANAIS? <u>(Se docente)</u> ☐ Sim, 40 horas foram suficientes ☐ Não, foram necessárias horas extras à noite, aos finais de semana, nos feriados e durante o período de férias ☐ Não se aplica (caso seja técnico-administrativo)	P34. FOI POSSÍVEL CONJUGAR AS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS, RELATIVAS AO CARGO DE CHEFIA OCUPADO, EM UMA JORNADA DE TRABALHO DE 40 HORAS SEMANAIS? <u>(Se técnico administrativo)</u> ☐ Sim, 40 horas foram suficientes ☐ Não, foram necessárias horas extras à noite, aos finais de semana, nos feriados e durante o período de férias ☐ Não se aplica (caso seja docente)				
P35. ANALISE AS ASSERTIVAS A SEGUIR E INDIQUE SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA CONFORME A ESCALA APRESENTADA.					
ASSERTIVAS	Discordo totalmente (1)	Discordo parcialmente (2)	Indiferente (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo totalmente (5)
As responsabilidades familiares influenciam na ocupação de cargos na hierarquia administrativa da Instituição.					
As obrigações profissionais interferem no planejamento familiar, quanto à quantidade de filhos.					
A presença de filhos dificulta a ocupação de cargos na hierarquia acadêmica e administrativa da UFV.					
A participação feminina no mercado de trabalho não isenta a mulher da realização dos afazeres domésticos.					
A presença de uma rede de apoio familiar contribui para a ascensão profissional da mulher.					
As exigências dos cargos da hierarquia administrativa e acadêmica da UFV reduz a produtividade acadêmica/científica.					
A presença de filhos reduz a produtividade acadêmica.					
P36. QUAL A SUA AVALIAÇÃO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NOS CARGOS DE GESTÃO ADMINISTRATIVOS E ACADÊMICOS DA UFV?					

- ☐ Suficiente ou adequada
☐ Insuficiente ou inadequada

- ☐ Mais ou menos adequada
☐ Não tenho essa informação

P37. INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA COM AS JUSTIFICATIVAS QUE EXPLICAM A REDUZIDA PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NOS CARGOS DE GESTÃO ADMINISTRATIVOS E ACADÊMICOS DA UFV.

ASSERTIVAS	Discordo totalmente (1)	Discordo parcialmente (2)	Indiferente (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo totalmente (5)
As mulheres não apresentam as habilidades e conhecimentos necessários para exercerem cargos de gestão.					
Os homens possuem mais oportunidades de acesso aos cargos superiores do que as mulheres.					
É resultado do machismo que caracteriza a sociedade.					
As mulheres possuem menor interesse em concorrer/ocupar cargos de gestão em relação aos homens.					
A maternidade e os cuidados familiares reduzem as chances de as mulheres ocuparem cargos de gestão.					
Existem menos mulheres do que homens competindo para ingressar no serviço público.					
Inexistência de metas de igualdade entre os sexos para a ocupação desses cargos.					

P38. QUAL A SUA AVALIAÇÃO SOBRE A PARTICIPAÇÃO DE NEGROS NOS CARGOS DE GESTÃO ADMINISTRATIVOS E ACADÊMICOS DA UFV?

- ☐ Suficiente ou adequada
☐ Insuficiente ou inadequada

- ☐ Mais ou menos adequada
☐ Não tenho essa informação

39. INDIQUE O SEU GRAU DE CONCORDÂNCIA COM AS JUSTIFICATIVAS QUE EXPLICAM A REDUZIDA PARTICIPAÇÃO DE NEGROS NOS CARGOS DE GESTÃO ADMINISTRATIVOS E ACADÊMICOS DA UFV.

ASSERTIVAS	Discordo totalmente (1)	Discordo parcialmente (2)	Indiferente (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo totalmente (5)
É resultado do racismo e da discriminação presentes na sociedade.					
Faltam programas e ações que estimulem o acesso de negros a postos de gestão.					
Não há negros qualificados para ocuparem estes cargos, devido à pequena quantidade de negros na educação superior.					
Existem poucos negros, se comparados aos					

brancos, competindo para ingressar no serviço público.					
As pessoas não aceitam chefes negros.					
Os negros não estão dispostos a assumir cargos superiores.					
Os próprios negros não estão acostumados a respeitar um outro negro em cargos superiores.					
Não existem metas e ações que promovam a igualdade entre brancos e negros na ocupação destes cargos.					

APÊNDICE D – Roteiro de entrevista (Técnicos administrativos e docentes)

PROJETO: Espaços racializados e generificados: vida doméstica e ascensão profissional em uma Instituição de Ensino Superior

NOME DO/A ENTREVISTADO/A: _____

DATA: ____/____/____

HORÁRIO: Início: ____h ____min / Fim: ____h ____min

1º BLOCO

Trajetória acadêmica e profissional

E01. Como foi sua trajetória acadêmica até ingressar no serviço público federal? Relate suas conquistas e dificuldades.

E02. Como foi sua trajetória profissional até chegar ao cargo de gestão que ocupa/ocupou na UFV? Relate suas conquistas e dificuldades.

E03. Você já interrompeu ou adiou sua carreira profissional e, ou, acadêmica por algum motivo? Sim, por qual motivo e por quanto tempo?

2º BLOCO

Atuação profissional e participação em cargos de direção e chefia

E04. Qual cargo de chefia ocupou ou ocupa atualmente? Qual a classificação (CD, FG ou FUC) e nível desse cargo? E por quanto tempo ocupou/ocupa essa função?

E05. Já havia ocupado algum outro cargo de chefia na Instituição? Se sim, qual(is) cargo(s) e nível(is)? Quantas vezes?

E06. Houve dificuldades e desafios em sua atuação neste(s) cargo(s) de gestão? Se sim, quais?

E07. Você já vivenciou alguma situação de machismo e, ou, racismo no ambiente de trabalho? Em caso afirmativo relate alguma(s) situação(ões) mais marcante(s) que tenha(m) ocorrido relacionada(s) ao fato de você ser um homem negro ou uma mulher negra.

E08. Você já teve alguma oportunidade de promoção (de assumir um cargo de poder) e renunciou a isso? Se sim, por quê?

E09. De acordo com sua percepção, as exigências dos cargos da hierarquia administrativa e acadêmica da UFV influenciam/influenciaram em sua produtividade acadêmica/científica? De que forma?

E10. Como você avalia a ocupação de cargos de chefia na UFV em relação ao gênero? E em relação à raça? Explique-se.

E11. Essa representação, ou seja, essa presença de mulheres e, ou, negros em cargos de chefia é importante? Por quê?

E12. Em sua opinião, que fator poderia contribuir para que haja equidade de gênero e raça na ocupação de cargos de chefia no serviço público federal?

3º BLOCO
Trabalho e vida familiar

E13. Houve influência da vida familiar, pessoal e, ou, social ao desejar ou aceitar ocupar um posto de comando na UFV? De que forma?

E14. As exigências profissionais influenciam/influenciaram em sua vivência familiar? Se sim, de que forma?

E15. E o contrário? Ou seja, as responsabilidades familiares influenciam/influenciaram em sua atuação enquanto ocupante de cargo de chefia? Se sim, de que forma?

E16. Em sua perspectiva, por que as mulheres continuam as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e, ou, por sua distribuição/delegação?

E17. Em sua opinião, a presença de redes de apoio social (familiar, amigos e, ou, terceirização) contribui para a ascensão profissional? Por quê?

E18. Em algum momento, você terceirizou o trabalho doméstico e de cuidado para conseguir conciliar carreira acadêmica/profissional e vida familiar? Se sim, caso se sinta confortável em informar, qual a pertença racial desse/a ajudante e como se deu essa relação?

APÊNDICE E – Código, codinome dos/as entrevistados/as, data, formato e duração das entrevistas

CÓDIGO	CODINOME	DATA	FORMATO	DURAÇÃO
E-01	Amara	09/08/2022	On-line	01:15:33
E-02	Isaach	09/08/2022	Presencial	00:58:52
E-03	Dandara	11/08/2022	On-line	02:00:19
E-04	Adofo	16/08/2022	On-line	01:05:35
E-05	Luena	18/08/2022	Presencial	00:53:29
E-06	Jafari	25/08/2022	On-line	01:07:57
E-07	Akin	14/09/2022	Presencial	01:28:24
E-08	Saran	15/09/2022	Presencial	00:56:34
E-09	Zulu	16/09/2022	Presencial	00:21:45
E-10	Amina	20/09/2022	Presencial	00:26:23
E-11	Babu	22/09/2022	On-line	01:18:34
E-12	Kayla	22/09/2022	On-line	00:54:42
E-13	Amir	23/09/2022	Presencial	00:45:09
E-14	Tedros	26/09/2022	Presencial	01:30:45
E-15	Núbia	27/09/2022	On-line	00:41:10
E-16	Dara	21/11/2022	Presencial	00:45:49
E-17	Akilah	22/11/2022	Presencial	00:42:48
E-18	Rafiki	23/11/2022	Presencial	01:21:51
E-19	Dalila	28/11/2022	On-line	01:48:02
E-20	Gina	29/11/2022	Presencial	00:50:43
E-21	Kayin	01/12/2022	Presencial	01:47:45
E-22	Jamila	05/12/2022	On-line	01:35:57
E-23	Zuri	08/12/2022	Presencial	01:26:15
E-24	Malik	15/12/2022	On-line	01:14:02
E-25	Faraji	29/12/2022	On-line	01:31:14
E-26	Aisha	05/01/2023	On-line	01:36:24

ANEXOS

ANEXO A – Declaração e autorização para utilização de infraestrutura



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Campus Universitário – Viçosa, MG – 36570-000 – Telefone: (31) 3612-2200 - Fax: (31) 36122201 - E-mail: pgp@ufv.br

DECLARAÇÃO

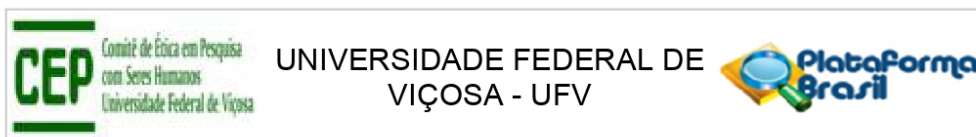
Eu, **LUIZ ANTÔNIO ABRANTES**, na qualidade de responsável pela **PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**, declaro que tenho conhecimento da realização da pesquisa intitulada **ESPAÇOS RACIALIZADOS E GENERIFICADOS: VIDA DOMÉSTICA E ASCENÇÃO PROFISSIONAL DA MULHER EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR** a ser conduzida sob a responsabilidade das pesquisadoras **KARLA MARIA DAMIANO TEIXEIRA E EDIMARA MARIA FERREIRA**, e declaro, que a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas pode colaborar com informações e apoio necessários à realização da referida pesquisa, observada a legislação pertinente. Esta autorização só é válida no caso de haver parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa para a referida pesquisa.

Viçosa, 23 de novembro de 2020.

Assinatura manuscrita de Luiz Antônio Abrantes em tinta preta.

Luiz Antônio Abrantes
Pró-reitor de Gestão de Pessoas

ANEXO B – Pareceres consubstanciados do CEP/UFV



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ESPAÇOS RACIALIZADOS E GENERIFICADOS: VIDA DOMÉSTICA E ASCENSÃO PROFISSIONAL DA MULHER EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Pesquisador: Karla Maria Damiano Teixeira

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 40829420.8.0000.5153

Instituição Proponente: Departamento de Economia Doméstica

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.618.154

Apresentação do Projeto:

O presente protocolo foi enquadrado como pertencente à Área Temática: XXXXXXXXXX

As informações elencadas nos campos “Apresentação do Projeto”, “Objetivo da Pesquisa” e “Avaliação dos Riscos e Benefícios” foram retiradas do arquivo Informações Básicas da Pesquisa (PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_ XXXXXXXXXX) e/ou do Projeto Detalhado:

1. RESUMO: O presente projeto tem por objetivo analisar, por meio de uma abordagem interseccional, as práticas sociais vivenciadas pelos servidores de uma instituição de ensino superior, em termos dos marcadores gênero, raça e classe, considerando a participação no âmbito profissional e na vida doméstica. Neste contexto, para diagnosticar e analisar a presença de mulheres e negros em cargos de gestão administrativa e acadêmica na UFV, faz-se necessário caracterizar, historicamente, a ocupação desses cargos, além de analisar a influência da vida pessoal, familiar e social sobre a trajetória acadêmica e profissional dos servidores ocupantes desses postos. Neste sentido, a pesquisa caracteriza-se como um estudo com enfoque quali-quantitativo, sendo que, para atingir os objetivos propostos, será utilizado o método hipotético-dedutivo. Classifica-se o estudo como exploratório-descritivo, visto que objetiva analisar a influência dos papéis sociais de homens e mulheres na hierarquia acadêmica e administrativa de uma IES, sob uma abordagem de gênero, raça e classe. Ao passo que, de acordo com os meios de

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

investigação, este se configura como um estudo de caso, que fará uso da pesquisa bibliográfica-documental, complementada com a aplicação de um questionário estruturado e da entrevista semiestruturada, como instrumentos de coleta de dados.

2. METODOLOGIA: A pesquisa contará com os servidores da instituição como unidade de análise e os cargos administrativos e acadêmicos enquanto objeto de estudo. Quanto aos cargos de tomada de decisão, estes são classificados em três categorias: Cargo de Direção (CD) com quatro níveis (de CD-1 a CD-4), Função Gratificada (FG) com nove níveis (de FG-1 a FG-9) e Função Comissionada de Coordenador de Curso (FUC) com um nível (FUC-1). Neste sentido, a população será constituída pelos servidores (técnico-administrativos e docentes), ocupantes de cargos de direção, funções comissionadas e gratificadas da Universidade Federal de Viçosa, campus Viçosa, desde 1952 a 2019. O espaço temporal escolhido compreenderá o ano de 1952, marco da inserção da mulher no ambiente universitário com o início da Escola Superior de Ciências Domésticas, e o de 2019 que corresponde ao final do segundo mandato da única mulher a ocupar a Reitoria da instituição. O estudo será realizado em três etapas: na primeira será feita a pesquisa documental, na segunda ocorrerá a aplicação de questionário fundamentado em um roteiro estruturado e na terceira será realizada a entrevista fundamentada em um roteiro semiestruturado. Para seleção da amostra, primeiro será realizado um levantamento preliminar no cadastro pessoal dos servidores, sob a guarda da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PGP), e no Arquivo Central e Histórico da instituição, a fim de definir os atores da pesquisa. A seguir, para estimar a frequência de mulheres e negros em cargos de chefia, a população será dividida em três grupos: CD, FUC e FG. Assim, a população alvo do estudo serão os servidores da UFV (homens e mulheres) e ocupantes de cargos administrativos e acadêmicos na instituição, cuja listagem e tamanho serão obtidos junto à PGP. Após o levantamento do quantitativo de servidores, será realizada uma amostragem por conveniência, compreendendo os setores mais brancos e masculinos e aqueles considerados mais negros e femininos, de acordo com cada um dos três cortes, para definição de quais servidores responderão ao questionário e ao roteiro de entrevista. Salienta-se que a análise das diferentes configurações dos cargos de poder da UFV, em relação à presença de brancos e negros e de homens e mulheres, possibilitará vislumbrar as distintas práticas sociais vivenciadas por estes indivíduos na ocupação desses espaços. Na pesquisa documental serão utilizados os registros de admissão das/os servidoras/es da instituição, bem como, documentos e fotografias do período disponibilizadas pelo Arquivo Central da UFV (ACH-UFV), a fim de determinar o número de cargos gratificados, de coordenação, chefia, direção e assessoramento, delinear a trajetória de ocupação

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

Continuação do Parecer: 4.618.154

desses cargos e correlacionar sexo e raça na gestão administrativa e acadêmica da instituição, de 1952 a 2019. Ressalta-se que, para os anos em que a instituição não possui tal informação sistematizada, será realizada a análise documental das atas, relatórios, catálogos e demais documentos, sob a guarda do ACH-UFV. Cabe destacar ainda que, para a classificação racial, serão utilizadas as categorias de cor/raça do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), sendo que, para os períodos em que não houver os dados de classificação racial, será utilizada a heteroclassificação racial destes servidores por meio das fotografias encontradas no ACH-UFV ou homepages dos setores e departamentos da instituição. O questionário, contendo 30 questões, terá por finalidade determinar o perfil socioeconômico e familiar da população estudada e a entrevista, contendo a priori 15 perguntas, terá por objetivo levantar a trajetória acadêmica e profissional e os papéis sociais desempenhados pelos participantes no âmbito familiar, social e pessoal, recolhendo os dados descritivos na linguagem própria dos sujeitos, o que nos possibilitará analisar a interpretação, conceitos, sentimentos e significados concebidos a respeito do assunto pesquisado..

3. HIPÓTESES: As práticas sociais vivenciadas no âmbito familiar não influenciam na participação em cargos acadêmicos e administrativos na hierarquia institucional da UFV e vice-versa (teoria da segmentação)..

4. CRITÉRIOS DE INCLUSÃO/EXCLUSÃO: Critério de Inclusão: - Participação em cargos de gestão administrativa e acadêmica da Universidade Federal de Viçosa, campus Viçosa;- Sexo feminino;- Autoclassificados ou heteroclassificado como negro.

Critério de Exclusão: - Não participantes em cargos administrativos e acadêmicos na hierarquia institucional da Universidade Federal de Viçosa, campus Viçosa;- Não pertencentes aos grupos de interesse (mulheres e negros).

Objetivo da Pesquisa:**Objetivo Primário:**

Analisar, por meio de uma abordagem interseccional, as práticas sociais vivenciadas pelos servidores de uma instituição de ensino superior, em termos dos marcadores gênero, raça e classe, considerando a participação no âmbito profissional e na vida doméstica. **Objetivo Secundário:**

- Caracterizar, historicamente, a ocupação dos cargos de gestão administrativa e acadêmica,

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

Continuação do Parecer: 4.618.154

segundo gênero, raça e classe; - Examinar a influência da vida pessoal, familiar e social na trajetória acadêmica e profissional dos servidores ocupantes de cargos na hierarquia acadêmica e administrativa da instituição, na perspectiva de gênero, raça e classe;- Analisar as práticas sociais vivenciadas por mulheres e negros, ocupantes de diferentes cargos administrativos, considerando o funcionamento e formas de participação na hierarquia acadêmica e administrativa, e,- Verificar as repercussões, na vida pessoal, familiar e social, da ocupação de servidores em diferentes cargos administrativos, comparando as práticas sociais em funcionamento no ambiente doméstico.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Os riscos envolvidos na pesquisa consistem na utilização do tempo dos entrevistados, possibilidade de desconforto ou alguma reação emocional durante a realização do questionário e/ou da entrevista ou por alguma observação realizada, tendo em vista que este é um tema delicado. Estes fatores serão minimizados, haja vista que as entrevistas e aplicação dos questionários serão realizados em local privado e o(a) participante contará com a orientação da pesquisadora quanto a esclarecimentos a respeito das questões do questionário e/ou da entrevista, do direito de não responder a questões que considerar invasivas e, além disso, as respostas obtidas serão guardadas com todo sigilo necessário.

Benefícios:

Obtenção de informações relevantes sobre a representatividade de mulheres e negros na gestão administrativa e acadêmica da UFV, a fim de que possamos entender as dinâmicas envolvidas na participação em espaços de poder/tomada de decisão o que pode contribuir para a criação de mecanismos para a resolução de conflitos e, inclusive, possibilitar a formulação de políticas públicas que concorram para que haja maior equidade racial e de gênero na ocupação de tais cargos.

Avaliação: Os riscos e benefícios estão de acordo com o tipo de pesquisa a ser realizada.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa terá como população alvo de estudo os servidores da UFV (homens e mulheres) e ocupantes de cargos administrativos e acadêmicos na instituição. A amostra pretendida é de 40 pessoas e os métodos de coleta de dados serão aplicação de questionário e realização de entrevistas. O término da pesquisa está previsto para o dia 28/02/2023.

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

Continuação do Parecer: 4.618.154

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Considerações sobre os documentos apresentados pelo pesquisador: os documentos que foram apresentados estão adequados a proposta de projeto apresentada pelas pesquisadoras.

Recomendações:

Quando da coleta de dados, o TCLE deve ser elaborado em duas vias, rubricado em todas as suas páginas e assinado, ao seu término, pelo convidado a participar da pesquisa ou responsável legal, bem como pelo pesquisador responsável, ou pessoa(s) por ele delegada(s), devendo todas as assinaturas constar na mesma folha.

Não é necessário apresentar os TCLEs assinados ao CEP/UFV. Uma via deve ser mantida em arquivo pelo pesquisador e a outra é do participante da pesquisa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Aprovado

Considerações Finais a critério do CEP:

Ao término da pesquisa é necessário apresentar, via notificação, o Relatório Final (modelo disponível no site www.cep.ufv.br). Após ser emitido o Parecer Consubstanciado de aprovação do Relatório Final, deve ser encaminhado, via notificação, o Comunicado de Término dos Estudos para encerramento de todo o protocolo na Plataforma Brasil.

Projeto aprovado autorizando o início da coleta de dados com os seres humanos a partir da data de emissão deste parecer.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1643872.pdf	20/02/2021 09:22:35		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_modificado.pdf	20/02/2021 09:21:07	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Outros	Carta_Resposta.pdf	20/02/2021 09:20:23	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	25/11/2020 08:52:43	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

Continuação do Parecer: 4.618.154

Outros	Termo_de_sigilo_e_confidencialidade.pdf	23/11/2020 16:21:15	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_PGP.pdf	23/11/2020 16:16:02	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Cronograma	Cronograma_de_Execucao.pdf	23/11/2020 16:12:45	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Pesquisa_OK.pdf	23/11/2020 16:11:36	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Outros	Roteiro_de_entrevista.pdf	20/11/2020 18:50:06	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Outros	Questionario.pdf	20/11/2020 18:49:45	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	20/11/2020 18:48:39	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

VICOSA, 29 de Março de 2021

Assinado por:
Guilherme de Azambuja Pussieldi
(Coordenador(a))

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DE
VIÇOSA - UFV



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DA EMENDA

Título da Pesquisa: ESPAÇOS RACIALIZADOS E GENERIFICADOS: VIDA DOMÉSTICA E ASCENSÃO PROFISSIONAL DA MULHER EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Pesquisador: Karla Maria Damiano Teixeira

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 40829420.8.0000.5153

Instituição Proponente: Departamento de Economia Doméstica

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.109.085

Apresentação do Projeto:

A Solicitação de emenda do projeto informa que "Esta pesquisa pretende analisar a influência dos papéis sociais de gênero na gestão administrativa e acadêmica de uma Instituição de Ensino Superior, sob a perspectiva da raça e da classe. Portanto, a população nesta pesquisa serão os servidores que ocuparam/ocupam cargos de direção e funções comissionadas ou gratificadas na Universidade Federal de Viçosa, campus Viçosa. A metodologia utilizada será a pesquisa bibliográfica-documental, complementada com a aplicação de um questionário estruturado e da entrevista semiestruturada, como instrumentos de coleta de dados e as fontes documentais utilizadas serão os cadastros pessoais dos servidores arquivados na Pró-reitora de Gestão de Pessoas (PGP), além de outros documentos (atas, fotografias, relatórios etc.), relativos aos sujeitos desta pesquisa, sob o cuidado do Arquivo Central e Histórico da UFV. Em relação à população amostral, esta será constituída pelos servidores (técnico-administrativos e docentes), ocupantes de cargos de direção, funções comissionadas e gratificadas da Universidade Federal de Viçosa, campus Viçosa, desde 1952 a 2019. Para seleção da amostra, primeiro será realizado um levantamento preliminar no cadastro pessoal dos servidores, sob a guarda da Pró-reitora de Gestão de Pessoas (PGP), e no Arquivo Central e Histórico da instituição, a fim de definir os atores da pesquisa. A seguir, para estimar a frequência de mulheres e negros, encargos de chefia, a população pesquisada será dividida em três grupos, a saber: Cargo de Direção (CD), Função Comissionada (FUC) e Função Gratificada (FG). Neste sentido, a população alvo do estudo serão os

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

Continuação do Parecer: 5.109.085

servidores da UFV (homens e mulheres) e ocupantes de cargos administrativos e acadêmicos na instituição, cuja listagem e tamanho serão obtidos junto à PGP. Após o levantamento do quantitativo de servidores, será realizada uma amostragem por conveniência, compreendendo os setores mais brancos e masculinos e aqueles considerados mais negros femininos, de acordo com cada um dos três cortes, para definição de quais servidores (técnicos-administrativos e docentes) responderão ao questionário e ao roteiro de entrevista. Assim, classifica-se a população amostral como intencional por quotas, com a amostra geral composta de todos os servidores ocupantes de cargos de chefia e a população separada em grupos conforme especificado acima. Dessa forma, o tamanho amostral será estabelecido, posteriormente, após a definição da quantidade de servidores ocupantes de cargos administrativos e acadêmicos"

Objetivo da Pesquisa:

Segundo formulário online: Objetivo primário: "Analisar, por meio de uma abordagem interseccional, as práticas sociais vivenciadas pelos servidores de uma instituição de ensino superior, em termos dos marcadores gênero, raça e classe, considerando a participação no âmbito profissional e na vida doméstica" Objetivos secundários: "Caracterizar, historicamente, a ocupação dos cargos de gestão administrativa e acadêmica, segundo gênero, raça e classe; Examinar a influenciada vida pessoal, familiar e social na trajetória acadêmica e profissional dos servidores ocupantes de cargos na hierarquia acadêmica e administrativa da instituição, na perspectiva de gênero, raça e classe; Analisar as práticas sociais vivenciadas por mulheres e negros, ocupantes de diferentes cargos administrativos, considerando o funcionamento e formas de participação na hierarquia acadêmica e administrativa, e, Verificar as repercussões, na vida pessoal, familiar e social, da ocupação de servidores em diferentes cargos administrativos, comparando as práticas sociais em funcionamento no ambiente doméstico".

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo formulário online: Riscos: " os riscos envolvidos na pesquisa consistem na utilização do tempo dos entrevistados, possibilidade de desconforto ou alguma reação emocional durante a realização do questionário e/ou da entrevista ou por alguma observação realizada, tendo em vista que este é um tema delicado. Estes fatores serão minimizados, haja vista que as entrevistas e aplicação dos questionários serão realizados em local privado e o(a) participante contará com a orientação da pesquisadora quanto a esclarecimentos a respeito das questões do questionário e/ou da entrevista, do direito de não responder a questões que considerar invasivas e, além disso,

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

Continuação do Parecer: 5.109.085

as respostas obtidas serão guardadas com todo sigilo necessário". Benefícios: segundo a pesquisadora dentre os benefícios se encontram que "obtenção de informações relevantes sobre a representatividade de mulheres e negros na gestão administrativa e acadêmica da UFV, a fim de que possamos entender as dinâmicas envolvidas na participação em espaços de poder/tomada de decisão o que pode contribuir para a criação de mecanismos para a resolução de conflitos e, inclusive, possibilitar a formulação de políticas públicas que concorram para que haja maior equidade racial e de gênero na ocupação de tais cargos". Com relação os benefícios, estes atendem as exigências contidas na Resolução CEP 466/12.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Nesta pesquisa que se enquadra como pertencente à Grande Área 7. Ciências Humanas, busca-se analisar, por meio de uma abordagem interseccional, as práticas sociais vivenciadas pelos servidores de uma instituição de ensino superior, em termos dos marcadores gênero, raça e classe, considerando a participação no âmbito profissional e na vida doméstica. Neste contexto, para diagnosticar e analisar a presença de mulheres e negros em cargos de gestão administrativa e acadêmica na UFV, faz-se necessário caracterizar, historicamente, a ocupação desses cargos, além de analisar a influência da vida pessoal, familiar e social sobre a trajetória acadêmica e profissional dos servidores ocupantes desses postos. Neste sentido, a pesquisa caracteriza-se como um estudo com enfoque quali-quantitativo, sendo que, para atingir os objetivos propostos, será utilizado o método hipotético-dedutivo. Classifica-se o estudo como exploratório -descritivo, visto que objetiva analisar a influência dos papéis sociais de homens e mulheres na hierarquia acadêmica e administrativa de uma IES, sob uma abordagem de gênero, raça e classe. Ao passo que, de acordo com os meios de investigação, este se configura como um estudo de caso, que fará uso da pesquisa bibliográfica-documental, complementada com a aplicação de um questionário estruturado e da entrevista semiestruturada, como instrumentos de coleta de dados.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

A pesquisadora apresenta os seguintes termos: - Folha de rosto devidamente assinada e carimbada pela coordenadora do PPGE/UFV - Projeto de pesquisa - Formulário online – Cronograma - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Termo de Sigilo e Confidencialidade – Questionário – Carta-resposta – Declaração PGP – Roteiro de entrevista -

Recomendações:

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

Continuação do Parecer: 5.109.085

Não se aplica.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Emenda do Projeto aprovada.

Considerações Finais a critério do CEP:

Emenda aprovada nos termos expostos pelo pesquisador.

Ao término da pesquisa é necessário apresentar, via notificação, o Relatório Final (modelo disponível no site www.cep.ufv.br). Após ser emitido o Parecer Consubstanciado de aprovação do Relatório Final, deve ser encaminhado, via notificação, o Comunicado de Término dos Estudos para o encerramento de todo o protocolo na Plataforma Brasil.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_1842096_E1.pdf	12/10/2021 22:29:13		Aceito
Cronograma	Cronograma_de_Execucao_emenda.pdf	12/10/2021 22:13:49	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Outros	Questionario_emenda.pdf	12/10/2021 22:13:35	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_modificado.pdf	20/02/2021 09:21:07	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Outros	Carta_Resposta.pdf	20/02/2021 09:20:23	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	25/11/2020 08:52:43	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Outros	Termo_de_sigilo_e_confidencialidade.pdf	23/11/2020 16:21:15	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_PGP.pdf	23/11/2020 16:16:02	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Cronograma	Cronograma_de_Execucao.pdf	23/11/2020 16:12:45	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Pesquisa_OK.pdf	23/11/2020 16:11:36	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
Outros	Roteiro_de_entrevista.pdf	20/11/2020 18:50:06	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

Continuação do Parecer: 5.109.085

Outros	Questionario.pdf	20/11/2020 18:49:45	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	20/11/2020 18:48:39	EDIMARA MARIA FERREIRA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

VICOSA, 17 de Novembro de 2021

Assinado por:
Érica nascif Rufino Vieira
(Coordenador(a))

Endereço: Universidade Federal de Viçosa, Avenida PH Rolfs s/n, Edifício Arthur Bernardes
Bairro: Campus Universitário **CEP:** 36.570-977
UF: MG **Município:** VICOSA
Telefone: (31)3612-2316 **E-mail:** cep@ufv.br

ANEXO C – Processo aberto no Sistema de Informação (SEI) para solicitação de acesso aos dados cadastrais dos servidores da Instituição



UFV

Universidade
Federal de
Viçosa

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA
Av. P. H. Rolfs, s/n - Bairro Campus Universitário, Viçosa/MG, CEP 36570-900
Telefone: - http://www.ufv.br

Viçosa, 03 de agosto de 2021.

Senhor Pró-reitor

Conforme reunião realizada em 02 de agosto do ano corrente, solicitamos, à Vossa Senhoria, a disponibilização do relatório de ocupação de cargos de chefia (cargos de direção, função comissionada e gratificada) dos profissionais desta instituição (docentes e técnico-administrativos), de forma a obter respostas e utilizá-las no desenvolvimento da tese obrigatória para obtenção do título de doutora em Economia Doméstica.

Neste sentido, a fim de analisar a trajetória de ocupação dos cargos de direção, funções gratificadas e comissionadas, solicito as informações quanto aos servidores que ocuparam **Cargo de Direção** (CD 1, CD 2, CD 3 e CD 4), **Função Gratificada** (FG 1, FG 2, FG 3, FG 4, FG 5, FG 6, FG 7, FG 8 e FG 9) e **Função Comissionada de Coordenador de Curso** (FUC 1) na Universidade Federal de Viçosa, *campus Viçosa*, no período de 1980 a 2015, **atividade desempenhada** (coordenador de curso, chefe de serviço, chefe de expediente etc.), **data de início do vínculo** e **data de término do vínculo**.

O estudo que possui como título "Espaços racializados e generificados: vida doméstica e ascensão profissional da mulher em uma Instituição de Ensino Superior" é orientado pela professora Karla Maria Damiano Teixeira, do Departamento de Economia Doméstica/UFV, e visará a coleta e análise de dados obtidos junto aos servidores dos departamentos desta Instituição, bem como, das informações disponibilizadas pelo Pró-Reitoria de Gestão, cuja única finalidade é a concretização da tese.

Com o compromisso de cumprir todas as normas éticas que regem a realização de pesquisa científica, segue o parecer favorável do Comitê de Ética/UFV e colocamo-nos à disposição para os esclarecimentos necessários.

Desde já agradecemos a colaboração e atenção.

Atenciosamente,

Ao Senhor
Luiz Antônio Abrantes
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas
PGP/UFV



Documento assinado eletronicamente por **KARLA MARIA DAMIANO TEIXEIRA, Docente**, em 03/08/2021, às 10:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **EDIMARA MARIA FERREIRA, Técnico-Administrativo em Educação**, em 03/08/2021, às 18:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.dti.ufv.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0501077** e o código CRC **9FB60287**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23114.912101/2021-86

SEI nº 0501077