

**MULHERES PRETAS DA UNIVASF: SUAS HISTÓRIAS DE VIDA  
ROMPENDO OS MUROS DA NEGAÇÃO**

***BLACK WOMEN AT UNIVASF: THEIR LIFE STORIES BREAKING THE  
WALLS OF DENIAL***

***MUJERES NEGRAS DE UNIVASF: SUS HISTORIAS DE VIDA ROMPIENDO  
LOS MUROS DE LA NEGACIÓN***

*Maria Auxiliadora Tavares da Paixão*  
auxiliadora.tavares@univasf.edu.br  
Mestrado Profissional em Extensão Rural  
Universidade Federal do Vale do São Francisco

*Lúcia Marisy Souza Ribeiro de Oliveira*  
lucia.oliveira@univasf.edu.br  
Doutorado em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido (UFPA)  
Atua nos mestrados interdisciplinares Extensão Rural e Ciências da Saúde e Biológicas e no  
Doutorado Profissional em Agroecologia e Desenvolvimento Territorial (Univasf)

*Timna da Paixão Fagundes Pereira*  
timnapro@gmail.com  
Graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador  
Especialização em Compliance e Direito Anticorrupção - Complexo Educacional Renato  
Saraiva

**RESUMO**

Este artigo é um recorte da dissertação de mestrado defendida no Programa Profissional em Extensão Rural da UNIVASF – Universidade Federal do Vale do São Francisco, cujo objetivo foi o de estudar o perfil racial da instituição e, nesse contexto, o perfil das mulheres pretas que integram o referido programa, tanto docentes como discentes, considerando o período 2017-2019. A partir da identificação desse perfil, realizou-se um mapeamento da presença de mulheres pretas servidoras da UNIVASF, bem como, do curso mencionado, com a finalidade de evidenciar as possíveis influências de fatores relativos ao gênero e ao pertencimento racial no seu acesso à IES e ao curso, resgatando as suas histórias de vida e de trabalho, considerando que elas, durante mais de um

século foram historicamente excluídas do processo de teorização e busca pelo conhecimento. Nesse sentido, foram elas postas na categoria de objeto a ser estudado e não de sujeitos do conhecimento ou mesmo protagonistas das próprias histórias. Para a realização da pesquisa foram utilizados dados quantitativos e qualitativos, sendo os primeiros coletados junto aos setores administrativos da instituição e ao programa de mestrado em Extensão Rural. Os dados qualitativos foram coletados através de entrevistas semiestruturadas realizadas com mulheres pretas sujeitos da pesquisa. Os resultados apontam o protagonismo histórico das mulheres pretas; os conflitos nas relações de gênero no contexto da IES e do PPGEExR; a manutenção de desigualdades entre mulheres brancas e pretas e entre homens e mulheres pretos e pretas e que as mulheres pretas precisam dispor de condições sociais próximas dos brancos e brancas para ingressarem no espaço acadêmico.

**Palavras-chave:** Racismo. Gênero. Discriminação Racial. Mulheres Pretas. Pós-Graduação.

## **ABSTRACT**

This article is an excerpt from the master's thesis defended in the Professional Program in Rural Extension of UNIVASF - Universidade Federal do Vale do São Francisco, whose objective was to study the racial profile of the institution and, in this context, the profile of black women who integrate the aforementioned program, both teachers and students, considering the period 2017-2019. From the identification of this profile, a mapping of the presence of black women serving UNIVASF was carried out, as well as the mentioned course, in order to highlight the possible influences of factors related to gender and racial belonging in their access to the IES and to the course, rescuing their life and work histories, considering that, for more than a century, they were historically excluded from the theorization process and the search for knowledge. In this sense, they were placed in the category of object to be studied and not of subjects of knowledge or even protagonists of the stories themselves. To carry out the research, quantitative and qualitative data were used, the first being collected from the administrative sectors of the institution and the Master's programs in Rural Extension. Qualitative data were collected through semi-structured interviews with black women who were research subjects. The results point to the historical role of black women; conflicts in gender relations in the context of IES and PPGEExR; the maintenance of inequalities between white and black women and between black and black men and women and that black women need to have social conditions close to white and white to enter the academic space.

**Keywords:** Racism. Genre. Racial Discrimination. Black Women. Postgraduate studies.

## RESUMEN

Este artículo es un extracto de la tesis de maestría defendida en el Programa Profesional en Extensión Rural de UNIVASF - Universidade Federal do Vale do São Francisco, cuyo objetivo fue estudiar el perfil racial de la institución y, en ese contexto, el perfil de las mujeres negras que integran el mencionado programa, tanto docentes como estudiantes, considerando el periodo 2017-2019. A partir de la identificación de este perfil, se realizó un mapeo de la presencia de mujeres negras al servicio de la UNIVASF, así como del mencionado curso, con el fin de evidenciar las posibles influencias de factores relacionados con el género y la pertenencia racial en su acceso a las IES y al curso, rescatando sus historias de vida y obra, considerando que, durante más de un siglo, fueron históricamente excluidos del proceso de teorización y búsqueda del conocimiento. En este sentido, se les colocó en la categoría de objeto de estudio y no de sujetos de conocimiento o incluso protagonistas de los propios relatos. Para llevar a cabo la investigación se utilizaron datos cuantitativos y cualitativos, siendo los primeros recolectados de los sectores administrativos de la institución y de los programas de Maestría en Extensión Rural. Los datos cualitativos fueron recolectados a través de entrevistas semiestructuradas con mujeres negras que fueron sujetos de investigación. Los resultados apuntan al papel histórico de la mujer negra; conflictos en las relaciones de género en el contexto de IES y PPGExR; el mantenimiento de las desigualdades entre mujeres blancas y negras y entre hombres y mujeres negros y negros y que las mujeres negras necesitan tener condiciones sociales cercanas a las blancas y blancas para ingresar al espacio académico.

**Palabras llave:** Racismo. Género. Discriminación Racial. Mujeres Negras. Posgraduación.

## RACISMO: MARCO TEÓRICO-HISTÓRICO

As lutas da população negra remontam ao Brasil Colônia, onde foram eles os responsáveis pela constituição de imensas fortunas no triângulo comercial

formado por Portugal, Espanha e a África, de onde os seus residentes homens, mulheres e crianças foram caçados e capturados como animais; arrancados de suas terras, de suas tradições e de suas casas; onde filhos perderam seus pais e milhões de famílias foram brutalmente separadas para serem comercializadas nas Américas e gerar lucro nas mãos dos barões do tráfico negroiro.

Entre o final do século XV e o começo do século XIX, mais de 80% dos africanos que foram escravizados desembarcaram nas Américas. Os braços negros foram mutilados pelo trabalho escravo em escala imensurável no Brasil, como afirma o antropólogo e historiador Richard Prince (2014), ao escrever que “o Brasil recebeu cerca de 45% de todos os africanos trazidos como escravos para as Américas — mais do que qualquer outra nação”.

Contudo, além da força de trabalho, a contribuição do povo negro para a formação do Brasil teve marcas importantes nas dimensões da cultura e da sociabilidade, embora ofuscadas pelos aparatos culturais hegemônicos. A religiosidade, a música e a dança sobreviveram à escravidão, que teve início na primeira metade do século XVI, com a produção do açúcar no Brasil. Ao longo dos séculos essas tradições intercambiaram-se com as matizes culturais indígenas e europeias, constituindo o arcabouço sociocultural brasileiro, porém os elementos étnicos indígena e africano foram expurgados pelo processo colonizador dirigido pelo europeu, branco e católico, que negou ao indígena a sua identidade e civilização, enquanto que ao negro foi negada a existência da própria alma, já que qualquer rebeldia contra o colonizador poderia ser paga com a vida.

O povo negro foi completamente desumanizado no Brasil e reduzido à condição de mercadoria. Nascimento (2014) informa que a escravidão não é uma invenção africana, pois na sociedade babilônica dos anos 1750 a.C., as civilizações gregas e romanas já praticavam a venda de humanos. Entretanto, o escravismo no Brasil representou a mais radical degradação de homens e

mulheres, aqui convertidos em meios de produção com privação de seus direitos sociais.

Só a partir de meados do século XIX, quando o sistema escravocrata foi perdendo aos poucos a sua legitimidade, e o país passando a se alinhar a um novo tipo de formação hegemônica instaurada no ocidente a partir da Revolução Francesa (*liberté, egalité, fraternité*), é que foram dadas condições para a emergência de novos antagonismos sociais, ligados ao desenvolvimento do capitalismo que substituiu todas as relações baseadas na hierarquia por relações de mercadorização (MOUFFE, 1998).

A trajetória do povo negro no Brasil só pode ser verdadeiramente compreendida sob as condicionantes do mundo capitalista e as terríveis violações que este sistema impôs e continua impondo a esse povo – a máxima do lucro acima de tudo, que mantém a segregação através de novos tipos de escravidão.

A globalização capitalista mudou o formato da comunicação entre os homens; sua relação com o consumo e o mundo do trabalho; modernizou a exploração dos trabalhadores e o domínio das elites. Entre a escravidão e a contemporaneidade, o capitalismo aperfeiçoou seus instrumentos de dominação e se tornou incapaz de atender aos anseios humanos.

Esse sistema de caráter estrutural e sistêmico, que reforça a desigualdade entre brancos e negros ainda hoje na sociedade brasileira é inquestionável e persiste com a fragilidade de políticas públicas para o seu enfrentamento. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, os negros representam 75,2% do grupo formado pelos 10% mais pobres do país.

Na década de 1970, em plena Ditadura Militar, ressurgiu o Movimento Negro pautando as suas lutas pela redemocratização, extinção das desigualdades sociais e em busca da cidadania. Mas foi no ano de 1975 que foi

criado o Movimento Negro Unificado – MNU em São Paulo, como reação à discriminação sofrida por quatro atletas negros no Clube Tietê e à morte de um trabalhador negro, Robson Silveira da Luz, devido a torturas policiais, reivindicando melhores condições de vida, denunciando o racismo e as dificuldades encontradas pelos negros no acesso ao mercado de trabalho, a violência policial e o desemprego (SILVA, 1988; SINGER, 1981).

Porém, até então, o movimento não atendia as relações de gênero, razão pela qual as mulheres pretas militantes, passaram a questionar essas práticas excludentes, que no dizer de Carneiro (2011), tiveram elas que enegrecer a agenda do Movimento Feminista e sexualizar a do Movimento Negro, promovendo uma diversificação das conceituações e das práticas políticas, quer afirmando novos sujeitos, quer exigindo reconhecimento das diferenças e desigualdades vigentes.

Do avanço dessas discussões, surgiram em 1976 no Rio de Janeiro, o IPCN – Instituto de Pesquisa das Culturas Negras e a Sinba – Sociedade de Intercâmbio Brasil-África, mas em vários estados do país emergiram diversas organizações nas quais as mulheres pretas tiveram protagonismo, tais como, o Grupo Palmares no Rio Grande do Sul; em São Paulo, o Grupo Evolução; o Cecan – Centro de Cultura e Arte Negra, em 1975; a Acacab – Associação Casa de Arte e Cultura Afro- Brasileira, fundada em 1977. Em Salvador foi criado, em 1974, o bloco afro Ilê Ayê, que fomentou todo um clima para afirmação do Movimento Negro na Bahia, e o Grupo Negro – Estudos Sobre a Problemática do Negro Brasileiro, de onde saiu o quadro inicial de militantes do MNU da Bahia e outros (BAIRROS, 2000; GONZALEZ, 1984; GUIMARÃES, 2002; HANCHARD, 2001).

A Lei Afonso Arinos, aprovada em 1951, foi a primeira peça da legislação federal voltada ao enfrentamento do problema da discriminação no Brasil, mas sua proposição não teve como motivação o reconhecimento sistemático de

discriminação sofrida pela população negra do país, mas, ao contrário, os eventos de discriminação sofridos por estrangeiros no país. Mas foi o repúdio ao racismo declarado na Constituição de 1988 que mobilizou os esforços mais significativos com vista à substituição da Lei Afonso Arinos. Nesta nova conjuntura, já em 1989, foi aprovada a Lei nº 7.716, de 1989, de autoria do deputado federal Carlos Alberto Oliveira, a chamada Lei Caó, que prevê a punição para atos motivados pelo preconceito de cor ou raça.

Depois de um enorme vazio, a Constituição Cidadã de 1988 assegurou no Art.5º, que "a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão nos termos da lei" e previu no Art.68 - Ato das Disposições Transitórias, o reconhecimento e o direito dos remanescentes das comunidades de quilombos às suas terras. A Lei nº. 7.716 de 5 de janeiro de 1989 " Lei Caó " passou a definir os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, tipificando condutas que abstem acesso a serviços, cargos e empregos (BRASIL, 1989).

Como afirma Berth (2020), ainda existe um sistema vigente que procura manter encarceradas e dependentes as mulheres pretas, muitas vezes imersas na realidade opressiva que as impedem de ter uma percepção clara de si mesmas enquanto oprimidas. Na mesma direção, Kilomba (2019) afirma que todo esse processo demonstra ser o racismo estrutural, onde as próprias instituições agem na perspectiva de privilegiar e manter as vantagens de brancos e brancas, daí a necessidade de fortalecer a luta dos movimentos que pautam o rompimento da barreira da discriminação, por intermédio de redes que promovem o resgate da liberdade, da autonomia, da dignidade e integridade dos povos de matrizes africanas.

## **AS DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA**



Conhecer as formas como as desigualdades de gênero, raça, etnia, se produzem e reproduzem na sociedade é condição para que elas possam ser enfrentadas através das representações sociais comprometidas com a causa, mas principalmente pelo coletivo de mulheres pretas do Brasil.

O reconhecimento de que as desigualdades vivenciadas pelas mulheres, especialmente as mulheres pretas, vem se repetindo de geração para geração, deve ser o ponto de partida para se coibir tais iniquidades, considerando que tanto o racismo como o sexismo são geradores de violência que, via de regra, fazem parte do cotidiano das mulheres brasileiras, quer nas relações familiares patriarcais, quer no ambiente de trabalho, na academia e nos espaços sociais de modo geral, que se manifestam em variadas dimensões: física, emocional, psicológica, sendo todas elas perversas e que deixam marcas profundas no corpo e na alma de quem as sofrem.

Para as pesquisadoras americanas Patrícia Hill Collins (2000) e Deborah King (1988), a definição do pensamento da mulher preta e parda envolve enfrentar o complexo nexus de relações entre as classificações biológicas; a construção social de raça; e o gênero como categorias de análise; as condições materiais que acompanham as mudanças nas construções sociais, e a sua consciência sobre as diversas realidades vivenciadas. Para argumentar essa teoria, essas duas autoras clássicas do estudo de gênero afirmam que o pensamento central da mulher preta é o legado da luta, por conviverem no dia a dia numa sociedade que as desprivilegia.

Outra importante iniciativa no quadro jurídico e constitucional bastante eficiente foi a sanção da Lei nº 11.340 (Lei Maria da Penha), em agosto de 2006, por criar mecanismos capazes de coibir a violência contra a mulher. Essa Lei prevê ainda, a criação dos juzizados de violência doméstica contra a mulher; altera o Código de Processo Penal; o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Importante ressaltar o caráter educativo da Lei, que no



título III, cap. I, no Art. 8º parágrafo II, prevê a promoção de estudos e pesquisas, estatísticas e outras informações relevantes, com a perspectiva de gênero e de raça ou etnia, concernentes às causas, às consequências e à frequência da violência doméstica e familiar contra a mulher, para a sistematização de dados, a serem unificados nacionalmente, e a avaliação periódica dos resultados das medidas adotadas (BRASIL, 2006).

A vida de quase todas as pessoas é pautada por momentos de enfrentamentos, conquistas, vitórias e derrotas. O caminho evolutivo faz parte de todos os seres vivos. Alguns alcançam patamares com mais fluidez e outros percorrem caminhos íngremes, enfim, isso é a vida. Exercer o papel de servidora pública e discente numa instituição federal de ensino superior no sertão nordestino é uma grande conquista e empoderamento.

Sendo assim, considera-se importante destacar o que as mulheres negras do programa de mestrado profissional em extensão rural da Univasf estudam e prospectam em suas vidas acadêmicas e pessoais, bem como o racismo estrutural mascarado de uma democracia racial que atua em suas vidas.

Para tanto, foi feito um recorte sobre as docentes e discentes pretas do Mestrado em Extensão Rural da UNIVASF entre os anos de 2017 a 2020, objetivando demonstrar a relevância do programa na inserção e empoderamento dessas pessoas enquanto extensionistas e participantes das mais diversas áreas do conhecimento, já que é objetivo do PPGEExR – Programa de Pós-Graduação em Extensão Rural proporcionar a formação interdisciplinar de extensionistas capazes de interpretar e agir não apenas na dimensão técnica, mas também nas dimensões econômica, social, cultural e ambiental, permitindo a consolidação de competências e habilidades para a compreensão da realidade social afetada pelos projetos ditos de desenvolvimento, complementando, assim, a formação técnica, humanista e de interfaces interdisciplinares de egressos de

áreas distintas do conhecimento que atuam na extensão rural, tanto nas áreas mais fragilizadas da região do semiárido e quanto para além dele.

Neste contexto, um dos principais focos do programa é reduzir as necessidades regionais com o auxílio da articulação de diferentes áreas das ciências, do desenvolvimento tecnológico e inovação, junto a abordagens e metodologias interdisciplinares em torno das temáticas 'Extensão Rural e Desenvolvimento', gerando inserção dos profissionais pós-graduados, nas questões regionais e nacionais.

Diante disso, vislumbra-se que o empoderamento das mulheres está aqui sendo empregado não como estrutura de poder individualizado, mas, de acordo com a visão de Berth (2019), como “conjunto de estratégias necessariamente antirracistas, antissexistas e anticapitalistas na relação com as articulações políticas de dominação”. Vale a pena aqui lembrar as reflexões de Nascimento (2019), um dos principais intelectuais defensores da causa da população de pretos, quando ele enfaticamente argumentava:

Como esquecer que a República, logo após a abolição, cassou ao ex-escravo seu direito de votar, inscrevendo na Constituição que só aos alfabetizados se concedia a prerrogativa desse direito cívico? Como esquecer que, após o banimento do trabalho livre e assalariado, o código penal de 1890 definiu o delito de vadiagem para aqueles que não tinham trabalho, como mais uma forma de manter o negro à mercê do arbítrio e da violência policial?

Os pretos nesse país têm vivido num estado de terror desde 1890. Mesmo com os avanços da Lei, a realidade é que a maioria do povo preto permanece morando em favelas, trabalhando nas casas como domésticos, fora das universidades, do Parlamento, do Executivo e dos primeiros escalões das áreas públicas e privadas – com raras exceções. É esse preconceito velado que precisa ser eliminado (NASCIMENTO, 2019).

O que essa pesquisa procura evidenciar é que, ao lado da construção de instituições democráticas, a vigência da democracia implica a incorporação de valores democráticos nas práticas cotidianas. No caso das desigualdades de gênero, embora as mulheres apresentem uma escolaridade maior que os homens, como demonstram os dados do último Censo do IBGE (2010), mesmo aquelas com nível superior concluído ainda enfrentam desafios no que diz respeito aos retornos esperados pelo investimento educacional: seus rendimentos são inferiores aos dos homens, sua participação nos postos de comando e na condição de proprietárias-empregadoras ainda é restrita. Nessa constatação, além de haver um diferencial de raça e gênero, a combinação destes atributos leva a uma considerável desvantagem deste grupo no que diz respeito à sua forma de inserção no mercado de trabalho e, principalmente, nas disparidades de rendimentos.

Embora haja consenso entre os educadores que a educação é uma variável determinante no processo de ascensão social e obtenção de status ocupacional, existe um forte diferencial no caso das mulheres pretas quanto ao retorno do investimento em formação, evidenciando o caráter discriminatório do mercado. Ou seja, apesar de ter ocorrido diminuição das desigualdades de oportunidades no que concerne à instrução, há quase sempre uma disparidade no tipo de instrução recebida e no perfil das carreiras cursadas para aquelas que acessam o ensino superior. Isto porque, as mulheres, especialmente as pretas, quase sempre frequentam cursos menos valorizados no mercado de trabalho, tendo por consequência salários mais baixos (LIMA, 2009).

Em resumo, as desigualdades raciais se revelam tanto na busca pelo emprego – com elevada taxa de desemprego para os pretos e pardos – como na competição social por espaços e posições de poder – como a condição de empregador(a), de proprietários(as), posições de comando e chefia.

Foram essas justificativas que determinaram a escolha do tema para a realização desta pesquisa, o que permitiu analisar a situação das mulheres negras na Univasf e suas principais tendências de mudanças no período do estudo, procurando identificar em que medida a sobreposição dos atributos de raça e gênero tem configurado o perfil socioeconômico do grupo.

## **MATERIAL E MÉTODOS**

Para o estudo sobre Mulheres Pretas na condição de servidoras da UNIVASF, técnicas, docentes e discentes do Programa Profissional de Pós-Graduação em Extensão Rural, foram consideradas as variáveis gênero, raça, desigualdade social, violência, mercado de trabalho, ensino superior e movimentos sociais dentro do procedimento metodológico da pesquisa quanti-qualitativa.

Como uma das formas de coleta de dados, recorreu-se aos documentos que abrigam as informações nos vários setores da IES, tais como: SRCA – Secretaria de Registro e Controle Acadêmico, STI – Secretaria de Tecnologia da Informação, Progepe – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Coordenações dos Cursos de Pós-Graduação da UNIVASF, além de entrevista semiestruturada feita com os sujeitos da pesquisa.

A opção por esse caminho metodológico justifica-se pela oportunidade de se considerar não só o sistema de relações no qual os sujeitos estão inseridos, mas também as representações sociais que constituem a vivência do seu cotidiano e das suas relações com a sociedade. As duas dimensões não se opõem, mas se inter-relacionam como duas faces do real num movimento cumulativo e transformador, de tal maneira que não se pode concebê-las uma sem a outra nem uma separada da outra (GAMBOA, S.S.; SANTOS FILHO, 1995).

Esse processo auxiliou a pesquisadora a compreender essas relações geradas pelas entrevistadas, na interpretação da realidade. Na busca pelo conhecimento dos significados sobre raça, etnia, racismo estrutural, gênero e as práticas de violência às quais as mulheres são submetidas, a pesquisa quantitativa foi aplicada a fim de trabalhar o subjetivo e o objetivo, os atores sociais, os fatos e os seus significados, bem como, os conflitos.

Em paralelo à coleta dos dados documentais, foram feitas entrevistas semiestruturadas com os sujeitos da pesquisa em grande parte do universo identificado através da plataforma do google-meet em razão da pandemia do Covid 19. Os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), concordando que as entrevistas fossem gravadas e posteriormente decodificadas e transcritas na íntegra, para análise do conteúdo.

A produção dos gráficos foi feita através de planilha eletrônica do pacote office-Excel.

## **ALGUNS ACHADOS DA PESQUISA**

Das informações coletadas nos bancos de dados da Progepe, nas categorias Docente e TAE – Técnico Administrativo em Educação constam 351 servidores e servidoras que se auto declararam pretos e pardos quando das suas contratações, sendo 181 do sexo masculino e 170 do sexo feminino.

Dentre as servidoras que se autodeclararam pretas no momento do seu ingresso na instituição, uma se negou a participar da pesquisa com a alegação de que não se enquadrava como tal. Este comportamento, ressalta o preconceito embutido na própria pessoa, que nega a sua raça como mecanismo de defesa, certamente por ter sofrido durante a sua vida o estigma do cabelo crespo chamado pelos brancos de cabelo ruim; os traços fenotípicos do formato do nariz e dos lábios; e o volume do seu corpo de forma que às vezes beira a hiper

sexualização. Numa sociedade que privilegia a branquitude sobre as demais etnias, não é de se espantar que existam pessoas com dificuldade em reconhecer a sua não-branquitude.

Considerando o objetivo da pesquisa, constatou-se um total de 24 mulheres pretas a serem pesquisadas, entretanto, ao serem contatadas para participarem da entrevista, apenas vinte aceitaram, formando assim o grupo focal do presente estudo. As negativas foram diversas, mas o que se percebeu foi que nas entrelinhas ficava claro o desconforto em expor os seus sentimentos e emoções relacionados ao fato de serem pretas numa sociedade que destaca a raça branca como superior.

Ter orgulho das suas características ainda é uma atitude rara, sobretudo entre a população que atingiu status social e econômico privilegiado, como é o caso das servidoras públicas federais da Univasf, cujos salários são superiores aos da maioria que atua na iniciativa privada ou em atividades independentes, ou ainda, o enorme contingente de desempregadas e de trabalhadoras não assalariadas.

Em relação ao nível de escolaridade, observou-se que nos editais para contratação de servidores públicos para a carreira de docente nos primeiros anos da instituição aceitavam profissionais que possuíam apenas o título concernente a graduação, contudo, atualmente o quadro é outro e a aprovação e posse acontecem apenas para profissionais com doutorado, o que requer mais tempo na formação e reduz o período de ausência do profissional na instituição para o seu aperfeiçoamento.

Em relação à categoria TAE, os requisitos são outros e a exigência para investidura pode variar entre o nível médio, técnico ou superior, podendo progredir ao longo da carreira funcional à nível de graduação e pós graduação conforme cargo/emprego ocupado. O avanço da pós-graduação na IES, tanto nos cursos lato sensu, quanto nos mestrados e nos doutorados, tem facilitado a

elevação do nível das servidoras TAEs, a um custo baixo, já que para todas elas há a obrigatoriedade de um percentual de cota para os mesmos.

Entre as TAEs entrevistadas, três possuem apenas graduação, três são especialistas e sete possuem mestrado. O Mestrado Profissional Interdisciplinar em Extensão Rural tem formado inúmeras servidoras, cujas dissertações se apoiam em temas de interesse da instituição, melhorando a qualidade do atendimento ao público interno e externo, usuários dos serviços prestados pela instituição, conforme foi verificado através de pesquisa feita no site do PPGExR, tendo como base a temática das dissertações ali inseridas.

Fato relevante também entre as técnicas é a diversidade da sua formação na graduação, o que possibilita a sua distribuição entre os vários setores acadêmicos, subsidiando as atividades com observância à legislação e aos pressupostos técnico-científicos requeridos para cada ação. Dentre as TAEs entrevistadas, a prevalência é de pedagogas, em número de cinco, seguido de licenciadas em Letras, em número de duas, e uma administradora; especialistas em Língua Portuguesa; Recursos Humanos e Direito do Trabalho e Tributário; uma mestra em Extensão Rural; uma mestra em sociologia, uma mestra em Ciência da Computação e uma mestra em Extensão Rural.

Das sete servidoras docentes que participaram das entrevistas, seis possuíam formação em nível de doutorado em áreas distintas, como: Ciências; Ciências Sociais; Demografia; Engenharia Mecânica; Ecologia e uma doutoranda.

Em relação à ocupação de funções gratificadas, cargos de direção ou similares, nenhuma docente no momento da entrevista os ocupava, embora cinco delas já tivessem passado pela experiência anteriormente. Entre as TAEs três eram ocupantes de cargo e seis delas já o foram no passado recente.

Mesmo que as manifestações relacionadas ao grau de satisfação com o trabalho na UNIVASF tenham superado a insatisfação, tanto na categoria TAE,



quanto na categoria docente, as falas das entrevistadas demonstram o quanto elas precisam fazer a mais do que os seus colegas homens para serem reconhecidas, conseguirem aprovar projetos junto às agências financiadoras para, assim, obter recursos para irem a campo e, posteriormente publicar em revistas bem avaliadas.

Dificilmente as jovens pesquisadoras são convidadas a integrarem a equipe de pesquisadores mais maduros e com currículos consolidados, numa atitude solidária de proporcionar experiência às mesmas e, assim, iniciá-las na vida acadêmica de forma promissora. A gravidade dessa situação é o círculo vicioso que se estabelece: se não há currículo bem pontuado, não há financiamento para projetos e se não há pesquisa não há publicação. Portanto, mesmo na academia, que deveria ser um espaço de convivência e colaboração, as atitudes discriminatórias entre homem e mulher são muito praticadas.

Quando o assunto é a ocupação de cargos, a situação é muito pior. A universidade é para homem branco, porque mesmo para as mulheres brancas é raro serem elas convidadas a assumirem tais responsabilidades, como se só os homens apresentassem as credenciais adequadas para tal. Quando a mulher é negra então, as possibilidades são muito menores.

Neste estudo, observou-se que as docentes que já ocuparam cargos na UNIVASF, foram estes de coordenação de cursos de graduação, posição pouco atraente pela baixa remuneração, em contraposição às múltiplas atribuições inerentes ao mesmo.

Entre as servidoras TAEs, a maioria sente-se valorizada nos órgãos onde são lotadas, por se sentirem capazes de executar as tarefas com competência, atendendo aos usuários dos seus serviços. Entretanto, algumas poucas sentem da parte dos docentes e até de colegas que possuem a mesma formação e o mesmo nível, um tratamento de menosprezo, uma desvalorização de si e do seu trabalho. Quando perguntadas se já sofreram discriminação racial e de gênero

no ambiente profissional, 50% afirmam ter sofrido e 50% dizem não ter percebido nenhuma atitude característica dessa manifestação.

Entre as que foram discriminadas, há o relato de uma servidora que em viagem a serviço com outras colegas de trabalho, teve de dormir sozinha, porque ninguém se propôs a dividir o quarto com ela. O falso discurso construído de que negra é porca, cheira mal, é descuidada e pouco civilizada ainda permanece no subterfúgio das narrativas, daí a recusa das colegas em partilhar com uma negra o espaço de dormida.

Uma outra, confessou que uma colega de setor não dirigia a palavra a ela e, quando perguntou à chefia o porquê daquele comportamento, ficou evidenciado que a mesma detestava pessoas negras. O absurdo foi a chefia naturalizar o comportamento, informando que a partir daquela data ela não atenderia mais as suas solicitações, que deveriam ser dirigidas a outra colega. Ou seja, no serviço público, onde todas ingressaram por concurso, a discriminação racial, que é crime previsto em lei, praticada por servidora pública, foi simplesmente desconsiderada por alguém que, por dever de ofício, teria de combater tal postura.

A discriminação de gênero também ocorre na academia. Quando uma mulher ocupa algum cargo e especialmente se ela é negra, os comentários dos colegas são sempre no sentido de que o mesmo deveria ter sido atribuído a algum homem por ser ele mais preparado; por impor mais respeito; por ter mais tempo; por não ser responsável pela casa e pelos filhos; por aguentar as imposições do cargo; por não ter filho pequeno para cuidar; entre outros motivos.

Uma das entrevistadas relatou que estava numa sala coletiva e dois outros colegas entraram e pediram a ela para lhes servir um café. Ela lhes apontou a cafeteira e um deles perguntou: “*Você não vai fazer o café?*” Ela respondeu: “*Não, eu não sei manusear esta máquina.*” O que causou enorme espanto nos mesmos, o que lhes levaram a dizer: “*Como uma mulher não sabe*

fazer um café de cafeteira?” Vale ressaltar que ela e os colegas que lhe abordaram eram da mesma categoria funcional.

Uma outra mulher entrevistada comentou que um colega ocupante de cargo comissionado, estava saindo do mesmo por motivos pessoais e lhe confessou o seguinte: *“Eu sei que você é a pessoa mais competente para ocupar o meu lugar, mas não dá para você ganhar a mesma coisa que eu”*. Ela então retrucou: *“Mas o cargo comissionado não é para qualquer servidor ou servidora que possua as habilidades e o nível requerido?”* E ele lhe respondeu o seguinte: *“Deveria ser, mas não será uma mulher a ocupá-lo”*.

A Constituição Federal de 1988 assegurou, em seu artigo 5º, I, a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres, proibindo diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos de sexo, estado civil, idade e cor (1988), entretanto, a lei não tem sido suficiente para evitar os abusos.

As estatísticas nacionais (IBGE, 2010) informam que o nível de escolaridade superior entre as mulheres é superior ao dos homens, entretanto, embora a introdução de inovações tecnológicas e a adoção de novos métodos de organização do trabalho exijam um perfil de trabalhador instruído, polivalente e responsável, a maioria da força de trabalho feminina em empregos formais continua a ser alocada em tarefas rotineiras e pouco qualificadas, muitas vezes terceirizadas (NEVES, 2000).

No Brasil, a realidade se agrava quando analisados os dados referentes às mulheres negras, que representam 27,7% da população, sendo que 7,4% delas vivem em estado de extrema pobreza, 34% vivem na pobreza e 53% estão em situação de vulnerabilidade. Além disso, 53,6% das famílias chefiadas por mulheres são na maioria de mulheres negras. No que se refere à representação política, as negras são as de menor representatividade. Na última eleição, apenas 3% de mulheres negras se elegeram para prefeitas e quando o assunto

é feminicídio, das mulheres assassinadas anualmente no Brasil 64% são negras, o que confirma o alto grau de discriminação racial no país (IBGE, 2010).

Durante as entrevistas ao se perguntar às participantes se as mesmas se reconheciam pretas, pelas suas características fenotípicas, seis delas, sendo três docentes e três técnicas administrativas de nível superior, disseram ter dúvidas se de fato se enquadravam nessa classificação, enquanto quatorze, sendo dez técnicas e quatro docentes informaram não ter nenhuma dúvida sobre a sua negritude.

Essa dificuldade de muitas mulheres em se auto definirem pretas, tem a ver com o racismo mascarado, que numa espécie de negação do direito de autorreconhecimento identitário onde está a chave da dominação e exploração da população negra no Brasil, desmotiva o questionamento da real condição desse segmento.

Quando perguntadas sobre a naturalidade em se declararem mulheres pretas, as respostas foram muito variadas, conforme falas a seguir, onde as identidades foram preservadas.

- *“Não nesse contexto da Univasf, porque eu já cheguei aqui com mais entendimento a respeito dessa questão, mas antes e durante a adolescência, eu não tinha consciência do meu corpo e da minha negritude. Buscava me embranquecer, alisando o cabelo” (Acácia).*
- *“Na verdade, pessoas de pele mais escura, tem dificuldade em se declararem negros, porém eu tenho traços mais mestiços. A gente tende a querer se identificar com o meio/polo, que é positivado pela sociedade. Eu fui criada numa família mestiça. Embora meus pais sejam negros, minha avó era branca, e foi ela quem criou a mim e a minha irmã, porque minha mãe e meu pai saiam para trabalhar e nós ficávamos com aquela mulher branca, que a seu modo nos amava, mas exercia vários tipos de violência conosco, nos humilhando quanto aos nossos traços físicos. No banho, ela olhava para nós e dizia “beijo de mula”, para dizer que tínhamos lábios muito grossos. Na hora de pentear os cabelos maldizia a vida, falando do nosso cabelo. E nesses momentos sempre falava que tínhamos de casar com homem branco, pra nossos filhos não nascerem como a gente. Embora as suas atitudes demonstrassem ser ela uma pessoa racista, ela negava o fato veementemente, sob a alegação de ter*

*sido casada com um negro. Na família, jamais tivemos uma afirmação racial. Meu pai nunca se assumiu negro e minha mãe hoje já admite a sua negritude, mas no passado não se reconhecia assim. Então, pela ausência de referência em casa sobre a valorização do negro, para mim ser preta era uma coisa muito ruim. Vivi esse conflito durante a infância e a adolescência e só após o meu ingresso na universidade passei a gostar de mim com as minhas características raciais. Foi aí que passei a me olhar no espelho sem desdém, achando-me bonita” (Bromélia).*

- *“Já, principalmente quando eu era mais nova. A autoafirmação como negra eu só comecei a construir na graduação, quando por influência de algumas disciplinas eu fui internalizando a importância de se valorizar as características fenotípicas, que por serem próprias e diferentes das do branco, não eram mais feias. Até então eu me declarava parda. Mas foi um processo moroso, porque embora a minha família fosse toda de pessoas pretas, dizeres preconceituosos eram sempre trazidos como forma de ensinar os posicionarmos na sociedade que deveríamos ter. Meu avô, um negro de raiz, dizia: preto já tem cara de vagabundo, portanto, tentem andar na linha. Usando esse cabelo assim, sem alisamento, como é que não quer ser preso? Também, os meus colegas e amigos e amigas que eram mais negras que eu pensavam da mesma forma. Agora, sem resistência eu digo, sou negra, me orgulho da minha cor e da raça e ponto final!” (Verbênea).*

As falas das Servidoras Técnicas Administrativas não foram diferentes nessa abordagem:

- *“Entrei em uma loja em Salvador-BA de grife e fui seguida pelos seguranças. Na escola do ensino básico uma colega falando em tom de ironia que eu seria a rainha do milho no São João. E no Ensino Médio diziam que meu cabelo crespo parecia a parte por onde a galinha joga fora os excrementos” (Bromélia).*
- *“Quando eu morava em São Paulo, fui a um supermercado com meu segundo filho que nasceu bem branquinho. Uma interlocutora achou que eu fosse a babá que tomava conta dele. Quando eu falei que era meu filho, ela ficou desconfiada, achando que eu tivesse roubado a criança” (Amarílis).*
- *“A mulher preta e pobre sofre preconceito em três variantes: gênero, classe e raça. Eu sempre sofri gracejo pelo meu cabelo, minhas formas corporais volumosas, por acharem tudo feio em mim” (Rosa).*

Em relação às docentes, as falas são reveladoras de que o preconceito racial ignora muitas vezes o status social conseguido, prevalecendo entre a população branca, o sentimento de superioridade. Quando perguntadas se fora do ambiente de trabalho sofriam discriminação, estas foram as respostas.

- *“Constantemente, principalmente quando a gente começa a ocupar espaços que pessoas brancas acham que não te pertencem. Na minha casa, no condomínio onde moro, há uns três anos eu fui abordada pela polícia que me tirou do carro, com arma em punho. Frequentemente as pessoas perguntam pela dona da casa. Tais situações são rotineiras” (Orquídea).*
- *“Por várias vezes fui ao shopping e voltei sem ser atendida. Quando eu deixei meu cabelo natural foi muito penoso para mim. As pessoas diziam, você era melhor antes, agora seu cabelo fica muito feio, parece um balaio. (Dália).*
- *“Quando eu cheguei em Petrolina lembro que fui numa loja muito pomposa que fica na Avenida Souza Filho, que vendia CDs, livros e outras miudezas. Foi uma das minhas primeiras idas ao centro da cidade. Assim que eu entrei, a vendedora ficou no meu pé o tempo todo, aonde eu ia ela ia atrás. Assim que eu falei que era professora recém-chegada, concursada da Univasf, aí tudo mudou. Parecia que ela me conhecia desde sempre e me fez todas as deferências” (Açucena).*

Portanto, como pode ser visto, a desigualdade resulta de um acordo social excludente, que não reconhece a cidadania para todos e todas, onde a cidadania dos incluídos é distinta da dos excluídos e, em decorrência, também são distintos os direitos, as oportunidades e os horizontes, mesmo no serviço público, muitas vezes afrontando-se a lei. Procurar desconstruir essa naturalização da desigualdade é fundamental para uma sociedade mais justa e democrática, partindo-se da redução da pobreza que é a causa maior da desigualdade. Nessa perspectiva, desnaturalizar a desigualdade econômica e social no Brasil passa, de forma prioritária, por desnaturalizar a desigualdade racial, que vem secularmente impedindo o desenvolvimento das potencialidades e o progresso social da população negra.



A discriminação racial nunca se manifesta isoladamente. Vem sempre acompanhada da discriminação de gênero, conforme falas das técnicas entrevistadas a seguir:

- *“Meu ex-marido, sempre dizia: sem mim você não é nada e não conseguirá nenhum respeito da sociedade” (Bromélia).*
- *“Fui em um consultório fazer certo exame e o médico verbalizou: vocês mulheres querem fazer trabalho de homem aí ficam todas estressadas. Eu não deixei nem ele terminar de falar, me levantei e saí” (Hortência).*
- *“Eu sofri foi em casa mesmo, com meu pai: ele era militar, respeitava a hierarquia e certa vez me chamou atenção por causa de uma situação que eu tive com meu irmão mais velho. Ele disse: você, por ser mulher e negra, não pode ser ruim dessa forma, você tem que ser obediente ao seu irmão mais velho, pra mim ele ainda está certo e você errada” (Tulipa).*

Entre as docentes entrevistadas, os sentimentos refletem as mágoas e as dores marcadas pelo motivo de serem mulheres:

- *“Comecei a namorar muito cedo, aos quatorze anos e foi uma experiência traumática, recheada de violência e abuso, que durou seis anos. Até ameaça de morte quando eu queria terminar a relação havia e eu muito jovem, inexperiente, aguentava tudo aquilo achando que o ciúme do meu namorado era prova de amor. Fui amadurecendo com o sofrimento e tomei a atitude de deixá-lo. Depois, nunca mais permiti que homem nenhum me dominasse”. (Orquídea).*
- *“Fui com meu marido a uma oficina mecânica para consertar o meu carro e, como sou eu que o dirige, comecei a falar sobre os problemas que o carro estava apresentando. O mecânico sequer me ouvia e só se dirigia ao meu marido, que não usava o carro e, portanto, não sabia o que estava errado com ele. Ele só passou a me ouvir quando meu marido falou que o carro era só eu que o usava e, portanto, ele teria de ouvir o que eu estava relatando” (Violeta).*
- *“Eu sofro muito preconceito, principalmente por ser engenheira, que é uma profissão considerada de “homem”. Certa vez, fui recusada para um estágio porque eles só aceitavam homens, não aceitavam mulheres. A questão não era cor, era o gênero. (Portulaca).*

Mesmo as mulheres que conseguem penetrar no mundo corporativo, vivem mecanismos discriminatórios e dificilmente alcançam as posições hierárquicas mais elevadas numa grande empresa, pela cultura estabelecida de



que esses cargos estão reservados aos homens. Contudo, superando a segregação ocupacional, as mulheres têm conseguido avanços e já podem ser vistas na maioria das profissões, inclusive naquelas tidas como masculinas, como as engenharias mecânica, elétrica, civil, o transporte público, a carreira militar, a aviação e outras, muito por conta da pressão sofrida pelo Estado brasileiro pelas organizações internacionais para aprimorar a legislação de combate à discriminação de gênero.

Sobre o significado de ser mulher preta servidora da Univasf, as técnicas administrativas assim se posicionaram:

- *“Numa reunião social de predominância branca, uma mulher ao saber que eu era servidora da Univasf, falou: é, o sistema de cotas favoreceu muito os negros. Certamente sem as cotas você não teria cursado uma universidade e por consequência, não teria passado no concurso da Univasf. Eu fiquei muito irritada com o seu comentário e lhe disse. De fato, o sistema de cotas é uma reparação necessária com os pretos e pardos. Mas eu não ingressei na universidade pelo sistema de cotas. Concorri pelo sistema universal e fui aprovada.” (Bromélia).*
- *“Pra mim é uma realização, porque sempre me dediquei aos estudos e almejava ter uma carreira profissional que me possibilitasse uma qualidade de vida satisfatória. Iniciei a minha vida profissional como professora de escola pública municipal. Percebi que eu desejava mais e continuei estudando, me preparando para o lugar que eu pretendia ocupar. Sou muito feliz por ser servidora da Univasf e estou realizada por essa conquista” (Tulipa).*
- *“O meu sentimento enquanto mulher preta aqui na Univasf é que tenho sempre de fazer mais e melhor do que a maioria, porque, a qualquer deslize, vem a acusação de ter acontecido por ser preta e não ter competência.” (Begônia).*
- *“Não foi fácil para eu ter chegado aqui e ser reconhecida pelos meus alunos, ser uma inspiração para os meus iguais. Então é uma felicidade muito grande compor a equipe dessa instituição de ensino superior. Não por vaidade, mas por poder dizer para as garotas que estão se formando: se eu pude fazer essa caminhada com sucesso, vocês também poderão” (Orquídea).*

Sobre serem referência para o surgimento de novos quadros para a Univasf, das entrevistadas TAE, seis responderam positivamente, enquanto a

maioria não tinha pensado no assunto. Entre as docentes, uma não se vê como referência, outra não pensou no assunto e cinco acham que estão contribuindo para que os jovens acreditem que poderão vencer as dificuldades e os preconceitos.

No Programa de Mestrado em Extensão Rural, a faixa etária das mulheres pesquisadas predominante é entre 31 a 35 e 41 a 45 anos, o que evidencia uma busca de maior qualificação entre as respondentes já tardia em comparativo com a média das mulheres brancas.

Quando perguntadas sobre a motivação para fazer o curso, as discentes responderam:

- *Trabalhava com extensão para agricultores familiares, assistência técnica, então o mestrado se encaixava totalmente no meu perfil (Mangueira)*”.
- *“Desde a graduação eu sempre me identifiquei com a extensão rural, eu gosto de gente e na graduação a extensão rural era a disciplina que eu mais me identificava. E também pela questão da agricultura familiar. Produzir de maneira sustentável possibilitando às pessoas a produzirem seu próprio alimento, garantindo a soberania e dignidade (Lichieira)*”.
- *“Eu queria dar continuidade aos meus estudos ligados à extensão rural porque eu fiz especialização em educação do campo e eu já havia trazido algumas discussões sobre as mulheres negras. E o mestrado foi a oportunidade para que eu desse continuidade às minhas discussões e também pela motivação pessoal da minha história de vida enquanto mulher negra que sempre busca essas conquistas na vida (Jaboticabeira)*”.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da análise dos dados deste estudo, constatou-se que a despeito da evolução das leis brasileiras no que concerne ao combate às desigualdades raciais e de gênero, o problema persiste, exigindo profundas mudanças na sociedade, a fim de que as discriminações sejam mitigadas tanto pela

valorização do trabalho feminino; as diferenças em termos de ascensão na carreira e de remuneração entre homens e mulheres, as oportunidades iguais especialmente entre brancas (os) e negras (os) e o fim do estereótipo da superioridade branca e da intolerância religiosa praticada pela população de matrizes africanas.

A Lei 7.855/89, revogou da antiga CLT – Consolidação das Leis do Trabalho todos os dispositivos que restringia a inserção da mulher no mercado de trabalho, tais como, a Lei 9.799/99, que passou a proibir a revista íntima e a Lei 10.244/2001, que revogou o art. 376, para permitir a realização de horas extras por mulheres, certamente pelas pressões internacionais em busca da igualdade de gênero, mas também pela redemocratização do país após a ditadura militar, período de retrocessos na atuação dos movimentos sociais.

Assim, ainda que algumas mulheres estejam ocupando cargos elevados em profissões de alta qualificação e status social, a discriminação direcionada ao coletivo feminino permanece, gerando condições desiguais no enfrentamento das barreiras invisíveis para galgar tais posições, quer nos cargos de direção que exigem nível superior, onde elas possuem escolaridade mais elevada que os homens da mesma classe social, quer em ocupações de nível técnico e de serviços administrativos, ou mesmo na prestação de serviços.

Também é importante considerar que a desigualdade é uma categoria quantitativa, e não meramente qualitativa, uma vez que nem todas as mulheres sofrem a mesma desigualdade. Mulheres pobres e pretas menos favorecidas, tendem a ser tratadas com mais discriminação social no comparativo com aquelas que conquistam bens materiais e imateriais necessários a uma vida digna, ou seja, quanto mais pobre e mais desfavorecida maior é a desigualdade que recai sobre a mulher. Para transformar essa realidade, é necessário que ela exerça os seus papéis como legítima titular de direitos, a fim de que a sua

subjetividade e cidadania formal se transformem em subjetividade e cidadania real, com autoridade não só na forma jurídica, como também, no campo político.

Para conseguir essa igualdade aqui defendida, as mulheres precisam ter as mesmas oportunidades de vida, de trabalho e de felicidade, o que só se tornará possível com a concessão dos mesmos direitos políticos, com avanço na educação e na democracia, como ficou demonstrado neste estudo, cujo foco são as mulheres pretas servidoras da UNIVASF.

Durante mais de três séculos, o Brasil recebeu cerca de quatro milhões de africanos como escravos, só abolindo formalmente este regime segregador em 1888, após todos os demais países escravistas do mundo tê-lo feito, o que não significou autonomia para os mesmos, já que o governo brasileiro não oportunizou condições mínimas de vida e de trabalho aos formalmente libertos, deixando-os à margem do sistema econômico vigente. Na atualidade, essa atitude ainda impacta a população negra, considerando que nos vários cenários da vida cotidiana essa cena retorna, naturalizando a desigualdade como um processo quase que obrigatório.

Em 21 de março de 1966, foi instituído o Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial. Em julho de 1996, o governo federal organizou a conferência Multiculturalismo e Racismo: O Papel da Ação Afirmativa nos Estados Democráticos Contemporâneos. Mas foi com a redemocratização do país em 1985 e a promulgação da Constituição Federal de 1988, que os direitos fundamentais, como saúde, educação, trabalho, segurança, igualdade e justiça passaram a ser garantidos a todos, sem discriminação de origem, raça, sexo, cor e idade, no texto da Lei, embora a sua operacionalidade não ocorra na forma prevista.

Contudo, não é possível deixar de reconhecer que a partir de ações afirmativas, instituídas nacionalmente nas universidades públicas pela Lei

12.711, esse cenário tem se modificado, embora menos do que seria necessário para reparar os danos ocasionados especialmente aos jovens.

No caso dos trabalhadores com ensino superior, estudos apontam que há um viés racial e de gênero na distribuição das carreiras e nos rendimentos, caracterizando um processo de estratificação horizontal, como foi observado neste estudo, onde as mulheres pretas são minoria absoluta e raramente ocupam cargos de relevância na estrutura organizacional da universidade.

As desigualdades de gênero e raça apontadas neste estudo são estruturantes da desigualdade social brasileira, constituindo-se um importante fator de agravamento das condições de precariedade e exclusão em que vive uma grande parcela da população. Combatê-las exige envolvimento do Estado e da sociedade brasileira. Nesse sentido, percebe-se como fundamental estimular e viabilizar a produção de informações e dados estatísticos confiáveis sobre tais questões, bem como colocá-los à disposição dos órgãos da administração pública e da sociedade brasileira em geral, o que foi feito nesta pesquisa.

## REFERÊNCIAS

BERTH, Joice. Empoderamento. São Paulo: Sueli Carneiro; Jandaíra, 2020.

BRASIL, LEI Nº 7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em:

<<http://www.planalto.gov.br/ccivil>

BRASIL, LEI Nº 11.340, DE 7 DE AGOSTO DE 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm)>

Acesso em: jan. 2021.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. A situação da mulher

negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. Portal Geledés, 2011. Disponível em:

<<https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-damulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero/>>. Acesso em: jan. 2021.

COLLINS, Patricia Hill. Gender, black feminism, and black political economy. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, v. 568, n. 1, p. 41- 53, 2000

GAMBOA, Silvio Sánchez; SANTOS FILHO, José Camilo. Pesquisa educacional: quantidade – qualidade. São Paulo: Cortez, 1995.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, Anpocs, 1984. p. 223-244

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos Alfredo. Lugar de negro. Editora Marco Zero, 1982.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Disponível em

<<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>>. Acesso em 30.01.2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo demográfico de 2010. Disponível em:

<<https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>>. Acesso em: 30.01.2021

KARMEN, Andrew. *Crime victims: an introduction to victimology*. 7. ed. Belmont: Wadsworth; Cengage Learning, 2010.

KILOMBA, Grada. *Memórias da Plantação: episódios de racismo cotidiano*. Rio de Janeiro: Cabogó, 2019.

LIMA, Márcia. “Serviço de Branco, serviço de preto”: representações sobre cor e trabalho no Brasil. Tese de doutorado. IFCS/UFRJ, 2001.

MOUFFE, Chantal. Deliberative Democracy or Agonistic Pluralism? *Social Research*, vol. 66, no. 3, 1998, pp. 745–758.

NASCIMENTO, Abdias. *O quilombismo: documentos de uma militância pan-africanista*. 3. ed. rev. São Paulo: Editora Perspectiva, Rio de Janeiro: Ipeafro, 2019.

NEVES, Magda de Almeida. “Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero”. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar da (Org.). *Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: Editora 34, 2000

SILVA, Nelson do Valle. Cor e processo de realização sócio-econômica. In: HASENBALG, Carlos, SILVA, Nelson do Valle. *Estrutura social mobilidade e raça*. São Paulo: Vértice, Ed. Revista dos Tribunais; Rio de Janeiro: IUPERJ, 1988. cap. 5, p. 144-63.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO. Programa de Pós Graduação em extensão Rural (PPGeXR). Áreas de Concentração do PPGeXR. Disponível em: <http://www.pgextensaorural.univasf.edu.br/index.php/linhas-de-pesquisa/>. Acesso em 30.10.2020.