

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS - UFAL
FACULDADE DE SERVIÇO SOCIAL - FSSO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL**

ALANE ANANIAS DA SILVA

**AS MULHERES DOCENTES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS NA
PERSPECTIVA DE GÊNERO E RAÇA**

**MACEIÓ-AL
2023**

ALANE ANANIAS DA SILVA

**AS MULHERES DOCENTES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS NA
PERSPECTIVA DE GÊNERO E RAÇA**

Monografia de conclusão de curso apresentada ao Curso de Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Profa. Dra Elvira Simões Barretto.

MACEIÓ-AL
2023

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico
Bibliotecária: Taciana Sousa dos Santos – CRB-4 – 2062

S586m Silva, Alane Ananias da.

As mulheres docentes na Universidade Federal de Alagoas na perspectiva de gênero e raça / Alane Ananias da Silva. – 2023.

66 f. : il. color.

Orientadora: Elvira Simões Barretto.

Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Serviço Social) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Serviço Social. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 64-66.

1. Mulheres docentes – Universidade Federal de Alagoas. 2. Gênero e raça. 3. Racismo institucional. I. Título.

CDU: 378.124-055.2 (813.5)



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS FACULDADE DE SERVIÇO SOCIAL
COORDENAÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Folha de Aprovação do Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL).



Documento assinado digitalmente
ALANE ANANIAS DA SILVA
Data: 22/12/2023 08:46:08-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Aluna concluinte

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado em 18/12/2023.

Título: AS MULHERES DOCENTES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
NA PERSPECTIVA DE GÊNERO E RAÇA

Conceito: APROVADO

Banca Examinadora:



Documento assinado digitalmente
ELVIRA SIMOES BARRETTO
Data: 22/12/2023 09:37:59-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Professora orientadora



Documento assinado digitalmente
JOELCIO JACKSON LIMA SILVA
Data: 22/12/2023 17:57:06-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Examinador/a 1



Documento assinado digitalmente
MARIA ALCINA TERTO LINS
Data: 22/12/2023 13:16:46-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Examinador/a 2

Coordenador/a de Trabalho de Conclusão de Curso

AGRADECIMENTOS

Ao longo destes anos de graduação tive a oportunidade de conhecer e vivenciar bastante coisas, as quais me proporcionaram momentos que guardarei eternamente nas minhas lembranças. Passei por momentos que me fizeram querer desistir da graduação, mas que, de alguma forma, as pessoas que me acompanharam nessa trajetória me fizeram acreditar que valeria a pena. O curso de Serviço Social me proporcionou muito mais que um título de bacharelado, me concedeu amizades e me fez enxergar o mundo de forma diferente. E nesse caminho que percorri tenho muito a agradecer.

Primeiramente aos meus pais, Joelânio e Leide, os quais me proporcionaram sair da minha cidade natal, Penedo-AL, para cursar serviço social em Maceió-AL. Vocês são essenciais na minha vida e espero compensar tudo isso de alguma forma. Obrigada por vibrarem comigo pela possibilidade de ingressar em uma universidade pública e por me acompanharem nisso.

À minha irmã, Layane, que foi meu maior apoio em Maceió. Sou imensamente grata por você estar comigo todos os dias. Sou grata por você ter me ajudado em todos os momentos que precisei. Não tenho dúvidas que a chegada ao fim da graduação também foi graças a você.

Ao Grupo de pesquisa Gênese que foi crucial na minha aproximação com o universo da pesquisa, que me trouxe os melhores momentos enquanto estudante do IFAL - Campus Penedo. Bárbara, Lidiane e Danielly me motivaram a viver a universidade e me permitiram participar da iniciação científica (PIBIC) ainda no ensino médio. Mas em especial, Dany, que foi meu pivô para escolher o Serviço Social. Poucos dias antes de me inscrever no Sistema de Seleção Unificada (Sisu), através de uma ligação, pedi para que ela me explicasse as possibilidades de seguir essa carreira profissional e foi então que fui parar neste curso.

À Andressa Clivia, que foi minha parceira na sala de aula, minha dupla de trabalho acadêmico e que ingressou no Programa de Educação Tutorial (PET) junto comigo. Dentre inúmeras coisas que ela me proporcionou (direta e indiretamente), uma delas foi compreender que a discussão étnico-racial é fundamental por onde eu estiver. Andressa foi a mulher que nos primeiros períodos de graduação me emprestou o livro “Quem tem medo do feminismo negro?”, da Djamilia Ribeiro e me

disse que eu precisava ler. Obrigada por cada momento, você também foi essencial na minha trajetória na graduação.

Ao Juan de Sá, que conheci quando entrei no PET e que se tornou um grande amigo para mim. Aprendi muita coisa com ele, pude compartilhar angústias, felicidades e muitos rolês. Juan não foi só responsável por me fazer me apaixonar pelo PET, mas foi quem me encorajou (direta e indiretamente) a fazer o mestrado. Talvez ele não tenha dimensão disso, mas eu o admiro demais.

À Sarah Nobre, que ingressou comigo no PET e que me gerou boas gargalhadas. A minha graduação não teria sido a mesma sem ela, principalmente dentro do PET. Nos tornamos o que mais tínhamos, duas “petssauras” e sem dúvidas estaremos dando adeus ao Programa com um alívio de termos dado o nosso melhor. Com a Sarah eu construí uma amizade que quero que permaneça na minha vida. Nunca esquecerei da cena de você chorando com o resultado da seleção do mestrado que fiz, de você implicando comigo e me abraçando quando precisei.

Ao Vinícius Moreira, que fez parte da minha turma, ingressou no PET comigo e hoje está cursando Jornalismo. Com o Vini compartilhei muitos momentos de alegrias e estresses. Somos bastante parecidos no quesito de trabalho em grupo. Você foi uma das pessoas que me fez querer permanecer no Programa.

À Samara Livia, que também conheci no PET, diria que ela é uma versão minha mais embirrenta. Gosto demais da Samara, mas a nossa linguagem afetiva é muito peculiar. Sou muito grata por você estar comigo nas angústias e alegrias, você é muito especial para mim.

À Patrícia Magalhães, que sempre admirei de longe e tive a honra de conhecer essa pessoa maravilhosa. Talvez ela não saiba, mas foi quem me deu os melhores conselhos. Com ela partilhei muitas alegrias e angústias. Sou imensamente grata pela sua amizade.

À Elisa Ferrari, que estive comigo no PET, no estágio extracurricular e nas fofocas. Com ela pude viver muitos momentos, obrigada por estar comigo. Não tenho dúvidas que com ela partilhei muitos afetos.

À Lilian Leite, que conheci nas aulas remotas de 2020/2021 e que tive o privilégio de tê-la como minha dupla de estágio. Sem dúvidas ela me proporcionou uma leveza nos dias mais difíceis. Sinto saudades da nossa rotina corrida de

estágio-UFAL dentro do queridíssimo 706 (Eustáquio-Ponta Verde). Com a Lilian eu construí mais do que um relatório de estágio, eu construí uma amizade.

À Eduarda Nobre, que neste último ano esteve comigo submetendo trabalhos acadêmicos e que não mediu esforços para me ajudar quando precisei. Nos encontramos muito parecidas em alguns quesitos e diferentes em outros, mas nunca houve ausência de afetividade. Ela foi meu suporte em muitos momentos sem perceber.

À Juliane Araújo, que também conheci por meio do PET, que de alguma forma esteve comigo e construiu muitas memórias afetivas. A nossa amizade se moldou com diversas entrelinhas e eu sou grata pelo seu companheirismo.

Às minhas supervisoras de estágio da 28ª Vara Cível da Capital Infância e Juventude: Priscilla Azevedo, Jussara Pacheco e Milena Ferro. Elas foram cruciais para a minha formação.

Ao Joelcio Silva, que foi minha dupla na pesquisa de iniciação científica na UFAL e por quem tenho uma grande admiração. Serei eternamente grata pelo seu apoio nessa finalização do meu curso e entrada no mestrado.

Aos/Às que de alguma forma estiveram presentes na minha jornada universitária: Allan Rocha, Brunna Emilly, Débora Oliveira, Jhonny Cavalcante, Miquéias Jacinto, Iasmim Moreira, Letícia Vieira, Natália Christina, Rayana Torres e Vitória Meireles.

À todos/as professores/as que fizeram parte da minha formação, em especial à Elaine Fernandes por sempre me motivar a fazer o mestrado e com quem compartilhei a vivência na monitoria, à Elvira que foi minha orientadora na iniciação científica e neste trabalho de conclusão de curso e à Andréa Pacheco por ter sido minha tutora no PET Conexões de Saberes Serviço Social. E a Alcina Lins que sempre admirei como professora e foi inesquecível no dia da minha defesa, obrigada por despertar o meu reconhecimento como pesquisadora. Vocês foram essenciais nessa caminhada.

*A cada dia um novo ciclo
Que começa e termina
E se nós tá bem contente
É mais um dia que nós rima, mas
Tudo tão só, né?
Vê só como é
Mas se eu tô aqui é porque já não tô só
como antigamente
Todos sonhos pretos
Grandes triunfos de uma vida
E quanto mais serão estrelas distantes?
E quanto mais?
Eu canto recomeço, possibilidade
Que quando nós tá só no mundo
Nós não tá só de verdade
Pois somos sóis
E cada pele preta
Brilha como faróis*

(Naty Barros, 2021)

RESUMO

O estudo versa sobre as docentes na Universidade Federal de Alagoas na perspectiva de gênero e raça, apresentando um rastreamento histórico que demonstra os interesses sócio-econômicos e políticos que relegaram a mulher ao trabalho reprodutivo, evidenciando como, nas relações sociais, as dinâmicas entre os gêneros são postas como relações de poder. Elucida-se como o trabalho doméstico é fundamental na reprodução da força de trabalho e na manutenção da sociabilidade capitalista. Nessa relação desigual, o machismo, o patriarcado e o racismo são mecanismos apropriados pelo capitalismo para formular e realizar a manutenção das relações desiguais entre os indivíduos. Nessa direção, a divisão do trabalho reforça os estereótipos de gênero que sustentam a feminização de profissões. Por outro lado, as profissões consideradas femininas sofrem com a desvalorização social, acarretando no não reconhecimento do trabalho reprodutivo para a produção de mais-valia. Explorando a situação da mulher no âmbito do trabalho, constata-se que a mulher negra nunca superou o seu lugar de subalternidade desde o período escravocrata brasileiro, que operou na estruturação de um lugar marginalizado à população negra, destinando às mulheres negras a condição de maioria nos piores índices de escolaridade e de trabalho. Esses resultados parciais foram alcançados por meio de pesquisas bibliográfica e documental de cunho exploratório e descritivo, na perspectiva do materialismo histórico dialético, o qual permite compreender as múltiplas determinações que incidem sob a questão da pesquisa. Os resultados finais foram obtidos por meio do marco teórico desenhado em diálogo com os dados fornecidos pelo Núcleo de Tecnologia da Informação da Universidade Federal de Alagoas, quais sejam: os cursos de maior prestígio social são ocupados majoritariamente por homens, enquanto os cursos que refletem características do trabalho doméstico, como cuidado e reprodução dos indivíduos é, em sua maioria, ocupado por mulheres. Por outro lado, é apontado o racismo institucional dentro da universidade, por meio da omissão de dados referentes à categoria raça dos/as docentes.

Palavras-chave: Gênero; Raça; Mulher; Docência.

ABSTRACT

The study is about the teachers at the Federal University of Alagoas in a gender and race perspective, presenting an historical tracking that shows the social, economic and political interests which relegated women to reproductive work, demonstrating how, in social relations, the dynamics between gender are posted as power relations. It is shown how domestic work is fundamental in the reproduction of the working force and in the maintenance of capitalist sociability. In this unequal relation, the male chauvinism, the patriarchy and the racism are mechanisms appropriated by capitalism in order to formulate and accomplish the maintenance of unequal relations between individuals. In this direction, the work division reinforces the gender stereotypes that sustain the profession's feminization. On the other hand, professions considered as feminine suffer with social devaluation, resulting in the non-recognition of reproductive work to produce added value. Exploring the situation of women in the scope of work, it turns out that black women never overcame their subalternity place since the Brazilian slavery period, which operated structuring a marginalized place to black people, assigning to black women the majority condition in the worst indexes of education and work. These partial results were reached through bibliographic and documentary research of an exploratory and descriptive nature, in the perspective of historical dialectical materialism, which allows the comprehension of multiple determinations that reflects on the matter of the research. The final results were obtained through the theoretical framework designed in a dialogue with data provided by the Technology Information Center of Federal University of Alagoas, which were: most socially prestigious courses are mostly occupied by man, while courses that reflect the characteristics of domestic work, such as care and reproduction of individuals it is, in its majority, occupied by women. On the other hand, it is pointed out the institutional racism inside the university, through the omission of data regarding the race category of teachers.

Keywords: Gender; Race; Woman; Teaching.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Divisão das Unidades Acadêmicas por Área do conhecimento.....	33
Tabela 2. Porcentagem de docentes por área do conhecimento.....	34
Tabela 3. Cursos de graduação no interior de Alagoas por Campus da UFAL.....	39
Tabela 4. Porcentagem aproximada de docentes por gênero e Campus.....	40
Tabela 5. Quantitativo de docentes por área/campus - 2020.....	44
Tabela 6. Docentes da UFAL nos anos de 1974, 1984 e 1994 - Área I.....	45
Tabela 7. Docentes da UFAL nos anos de 1974, 1984 e 1994 - Área II.....	46
Tabela 8. Docentes da UFAL nos anos de 1974, 1984 e 1994 - Área III.....	47
Gráfico 9. Docentes da UFAL nos anos de 1974, 1984 e 1994 - Área IV.....	47
Tabela 10. Eixos do Plano de Ação e suas dimensões específicas.....	55
Tabela 11. Edições do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.....	56

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Campi A.C. Simões e CECA - Área I (2020).....	35
Gráfico 2. Campi A.C. Simões e CECA - Área II (2020).....	36
Gráfico 3. Campi A.C. Simões e CECA - Área III (2020).....	37
Gráfico 4. Campi A.C. Simões e CECA - Área IV (2020).....	38
Gráfico 5. Campi localizados nas cidades do interior - Área I (2020).....	41
Gráfico 6. Campi localizados nas cidades do interior - Área II (2020).....	42
Gráfico 7. Campi localizados nas cidades do interior - Área III (2020).....	43
Gráfico 8. Campi localizados nas cidades do interior - Área IV (2020).....	43
Gráfico 9. Docentes do curso de Física da UFAL (1974, 1984, 1994 e 2020).....	49
Gráfico 10. Docentes do curso de Enfermagem da UFAL (1974, 1984, 1994 e 2020)....	50
Gráfico 11. Docentes do curso de Serviço Social da UFAL (1974, 1984, 1994 e 2020)..	50
Gráfico 12. Docentes do curso de Direito da UFAL (1974, 1984, 1994 e 2020).....	51

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Campus A. C. Simões - Campus Aristóteles Calazans Simões;
CECA - Centro de Ciências Agrárias
CEDU - Centro de Educação
CNPQ - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CONSUNI - Conselho Superior Universitário
CTEC - Centro de Tecnologia
ENF - Escola de Enfermagem
FALE - Faculdade de Letras
FAMED - Faculdade de Medicina
FANUT - Faculdade de Nutrição
FAUD - Faculdade de Arquitetura e Urbanismo e Design
FDA - Faculdade de Direito
FEAC - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
FOUFAL - Faculdade de Odontologia
FSSO - Faculdade de Serviço Social
Gênese - Gênero e Sexualidade
IC - Instituto da Computação
ICAT - Instituto de Ciências Atmosféricas
ICBS - Instituto de Ciências Biológicas
ICF - Instituto de Ciências Farmacêuticas
ICHCA - Instituto de Ciências Humanas Comunicação e Arte
ICHCA - Instituto de Ciências Humanas Comunicação e Arte
ICS - Instituto de Ciências Sociais
IEFE - Instituto de Educação Física e Esporte
IF - Instituto de Física
IFAL - Instituto Federal de Alagoas
IGDEMA - Instituto de Geografia, Desenvolvimento e Meio Ambiente
IM - Instituto de Matemática
IP - Instituto de Psicologia
IQB - Instituto de Química e Biotecnologia
NTI - Núcleo de Tecnologia da Informação
NTMC - Núcleo Temático Mulher e Cidadania da Universidade Federal de Alagoas
OIT - Organização Internacional do Trabalho
PIBIC - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica
REDOR - Rede Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher e Relações de Gênero
SPM - Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres
UFAL - Universidade Federal de Alagoas
UNIFEM - Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
2. DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR E A DIVISÃO DO TRABALHO EM PERSPECTIVA INTERSECCIONAL.....	16
2.1 As raízes sócio-históricas para a divisão social e sexual do trabalho.....	16
2.2 O mercado de trabalho em uma perspectiva interseccional.....	22
2.3. Docente de ensino superior e o mercado de trabalho a partir da interseccionalidade.....	27
3. AS MULHERES DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS... 31	31
3.1 Unidades acadêmicas localizadas em Maceió e Rio Largo.....	32
3.2 Campi das cidades localizadas no interior de Alagoas.....	38
3.3 A presença das mulheres na UFAL e o racismo institucional.....	44
3.4 O Programa de Pró-Equidade de Gênero e Raça.....	53
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
REFERÊNCIAS.....	63

1. INTRODUÇÃO

A proposta deste trabalho originou-se a partir de três pesquisas anteriores: 1) *Radiografia da Presença da Mulher nas Universidades Norte/Nordeste*, a qual foi realizada nos anos 90, pelo Núcleo Temático Mulher e Cidadania da Universidade Federal de Alagoas (NTMC), e estava vinculada à Rede Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher e Relações de Gênero (REDOR); 2) *O lugar da mulher na Universidade Federal de Alagoas: deslocamentos e permanências nos últimos dez anos, na perspectiva de gênero e raça*; e 3) *O lugar da mulher na Universidade Federal de Alagoas nos campi e unidades fora de sede: deslocamentos e permanências nos últimos dez anos, na perspectiva de gênero e raça*. As duas últimas pesquisas foram desenvolvidas por meio do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), no período de 2019 a 2021.

Dessa forma, a escolha do tema proposto neste trabalho se baseou nas pesquisas mencionadas acima, que se debruçaram sobre a divisão social e sexual do trabalho no âmbito da docência. E considerando todo o arcabouço adquirido, neste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) serão apresentadas as reflexões e os resultados a partir das referidas pesquisas.

O livro intitulado *Eu sou Malala*, o qual conta a história de uma garota que foi baleada pelo talibã¹ por defender o direito à educação para mulheres no Paquistão, traz em um dos trechos a seguinte afirmação: “Nasci menina num lugar onde rifles são disparados em comemoração a um filho, ao passo que as filhas são escondidas atrás de cortinas, sendo seu papel na vida apenas fazer comida e procriar” (Yousafzai, 2013, p.21). Partindo desta marcante afirmação, este trabalho se propõe a apresentar reflexões acerca do lugar que a mulher docente ocupa na Universidade Federal de Alagoas (UFAL).

O estudo das relações de gênero é essencial para compreendermos as dinâmicas sociais ao longo da história. Dessa forma, gênero é compreendido como algo construído ao longo da vida – um caminho não estabelecido – todavia, antes mesmo de nascer são atribuídos papéis aos indivíduos baseados em seu sexo: à mulher a esfera reprodutiva e ao homem a esfera produtiva. Trata-se de um

¹ Malala Yousafzai nasceu em 1997, no vale do Swat, no Paquistão. Ela viveu em um país que atacava o acesso de mulheres à educação. Em 2012, ela sofreu um ataque do Talibã e teve sua cabeça atingida por um tiro. Desde então, Malala se propôs a lutar pelo direito à educação e se tornou referência na pauta. No ano de 2014, ela ganhou o prêmio Nobel da paz.

processo estabelecido socialmente, mas não de um dia para o outro – tem muita relação com os locais em que os sexos feminino e masculino foram designados ao longo da história humana.

A divisão social do trabalho irá se somar a divisão sexual do trabalho, atribuindo funções diferentes e desiguais com base no gênero. Isso implica em uma relação desigual e sexista. Engels (1984) vai apontar o aumento da riqueza, no processo de acumulação capitalista, responsável por uma hierarquização social. Já Mies (2016) critica interpretações biologicistas que atribuem ao gênero determinações naturais, camuflando relações de dominação.

O debate sobre a divisão sexual do trabalho, como também sobre outras questões de gênero, teve o protagonismo do movimento feminista. Não é de se estranhar partir das mulheres, pois são elas que estão situadas na opressão. Em contrapartida, inicialmente o movimento feminista abarcava apenas as mulheres brancas, resultando em uma concepção universalista da mulher. Atualmente existem diversas vertentes do feminismo, mas quando tratamos das mulheres negras, o feminismo negro pode melhor representá-las. Carla Akotirene evidencia essa discussão ao dizer que,

O feminismo negro dialoga concomitantemente entre/com as encruzilhadas, digo, avenidas identitárias do racismo, cisheteropatriarcado e capitalismo. [...] Visto isto, não podemos mais ignorar o padrão global basilar e administrar de todas as opressões contra mulheres, construídas heterogeneamente nesses grupos, vítimas das colisões múltiplas do capacitismo, terrorismo religioso, cisheteropatriarcado e imperialismo” (Akotirene, 2019, p. 23).

Para além da entrada tardia no mercado de trabalho, em comparação com os homens, as mulheres enfrentam a invisibilidade de seu protagonismo no seio da sociedade. É consolidado o conhecimento de que, no contexto laboral, não prevalece uma equidade de oportunidades entre os gêneros, sendo essa disparidade ainda mais acentuada quando se considera a dimensão racial. Quanto a isso, é perceptível que as mulheres negras sofrem mais com a opressão e a desigualdade no mercado de trabalho.

O Brasil, ao longo de 388 anos, viveu sob um severo período escravocrata, uma fase que não apenas alavancou a economia nacional, mas deixou cicatrizes profundas na estrutura social brasileira. O comércio de negros/as, central na dinâmica econômica da época, foi essencial para a formação das bases estruturais

capitalista no país. A população negra sequestrada do continente africano não só foi privada da liberdade, mas sofreu constantes tentativas de aniquilamento de suas culturas.

A “libertação” da população negra sem uma reparação histórica, resultou em uma falsa ideia imbricada ao pensamento social brasileiro, de que todos os indivíduos são harmoniosamente iguais, quando na verdade camufla as desigualdades e a opressão a determinados grupos. O mito da democracia racial encobre as desigualdades resultantes desse processo.

A herança colonial e escravista, juntamente com o machismo e o patriarcado, formam mecanismos apropriados pelo capitalismo para formular relações desiguais entre os indivíduos. Nessa sociedade será imposto, pela cultura hegemônica, que cabe somente às mulheres o âmbito privado e ao homem o âmbito público. Sendo fruto da designação sócio histórica que apontou a mulher como a responsável exclusivamente pelo trabalho doméstico. Trabalho esse que, no Brasil, foi historicamente ocupado por mulheres negras, devido às raízes escravocratas e racistas que fundaram o país.

O trabalho doméstico revela uma sobrecarga sobre as mulheres, confinando-as à responsabilidade pelo trabalho reprodutivo e subalternizando-as no trabalho produtivo. Uma vez que, a divisão sexual do trabalho serve para desvalorizar o valor da força de trabalho das mulheres no âmbito público, dado que o âmbito privado é o lugar “natural” das mulheres. Logo o trabalho delas no âmbito público é uma subversão punida pela desvalorização. Essa subordinação é evidenciada pela falta de reconhecimento do valor do trabalho doméstico, muitas vezes relegado ao segundo plano, mas que desempenha um papel fundamental na reprodução da força de trabalho e na manutenção da estrutura capitalista.

Nesse sentido, Almeida (2019) vai dizer que o racismo auxilia a superexploração do trabalho no capitalismo, uma vez que a remuneração é abaixo do valor necessário para subsistência do trabalhador e se tem uma alta exploração dessa força de trabalho. Em relação às mulheres, “divisão do trabalho, em especialidades produtivas, gera uma hierarquia social e de gênero na qual, engendram-se a exploração e opressão de classe, gênero e raça” (Silva; Barretto, 2023).

A discussão em torno dessa temática se mostra relevante na medida em que se propõe a tornar explícito como o patriarcado, o capitalismo e o racismo

estruturam relações sociais desiguais conservadoras do *status quo*, subalternizando um grupo em detrimento de outro. Além disso, a pesquisa irá contribuir para compreender como as reproduções de racismos e sexismos são imprescindíveis para entender a classe trabalhadora brasileira.

É importante considerar que o Serviço Social no Brasil é uma profissão que atualmente afirma o compromisso com os interesses da classe trabalhadora, pois o/a assistente social atua diretamente com as expressões da “questão social”² - sendo essa “elementarmente determinada pelo traço próprio e peculiar da relação capital/trabalho - exploração” (NETTO, 2001, p. 45) - torna-se evidente a importância desta pesquisa para o Serviço Social, uma vez que falar sobre classe trabalhadora requer se debruçar sobre sua formação, que é heterogênea.

Ao promover uma discussão mais abrangente dessas questões, é possível direcionar esforços para a implementação de políticas que abordem de maneira mais assertiva os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho, buscando entender as raízes históricas que a designam a certas profissões. Para

Dessa forma, este estudo buscou compreender quais são os cursos que as mulheres docentes estão inseridas. Para responder essa questão, foi buscado compreender a situação da mulher negra no mercado de trabalho e as origens da divisão sexual do trabalho.

Diante disso, este trabalho se projetou em apresentar os fundamentos sócio-histórico que permeiam as relações sociais, no âmbito do trabalho, partindo das categorias raça e gênero. Para isso, o trabalho será dividido em dois capítulos. O primeiro intitulado *Docentes de ensino superior e a divisão do trabalho em uma perspectiva interseccional*. Neste capítulo será apresentado o marco histórico e teórico-conceitual sobre as raízes sócio-históricas da divisão social do trabalho, partindo das categorias de raça e gênero; como também, o modo como o/a docente se insere nessa divisão. No segundo capítulo, intitulado *As mulheres docentes da Universidade Federal de Alagoas*, serão expostos os dados do perfil docente da UFAL e apresentado o Programa Pró-equidade de Gênero, uma proposta para a UFAL implementar ações que promovam a igualdade de gênero e raça no âmbito da instituição.

² A expressão “questão social” começou a ser utilizada na terceira década do século XIX e surge para dar conta dos impactos da primeira onda industrializante, conhecido como pauperismo (NETTO, 2001).

2. DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR E A DIVISÃO DO TRABALHO EM PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

Para compreender a presença das mulheres docentes na UFAL se faz necessário partir de um estudo sobre as bases sócio-históricas no que diz respeito à divisão social do trabalho. Portanto, considera-se que o método de Karl Marx é essencial para compreender a realidade em sua totalidade, ou seja, entender as múltiplas determinações que incidem sobre o fenômeno estudado. Além disso, parte-se também de uma leitura interseccional, dado que as categorias raça, classe e gênero devem ser analisadas de forma indissociável.

Para isso, este capítulo é dividido em três partes: a primeira, intitulado *As raízes sócio-históricas para a divisão social e sexual do trabalho*, que vai apresentar como se elucidou a divisão sexual do trabalho no capitalismo e como essa divisão é fundamental para as relações capitalistas; a segunda parte, intitulada *O mercado de trabalho em uma perspectiva interseccional*, vai discorrer sobre a categoria raça no contexto do trabalho; e por fim, a terceira parte, nomeada *Docente de ensino superior e o mercado de trabalho a partir da interseccionalidade*, vai discutir o trabalho docente em uma perspectiva interseccional.

2.1 As raízes sócio-históricas para a divisão social e sexual do trabalho

De acordo com Scott (1995, p. 86), o gênero é definido como “[...] um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos e [...] uma forma primeira de significar as relações de poder”. Para a autora, as mudanças nas relações sociais se estruturam no sentido das representações de poder e podem ocorrer de forma variada.

Butler (1987, p. 142), ao fazer referência à frase *Não se nasce, mas torna-se mulher* de Simone de Beauvoir, indaga que: “Não nascer, mas tornar-se uma mulher não implica que esse torna-se percorre um caminho da liberdade desencarnada a uma incorporação cultural. Na realidade, é-se um corpo de início e só depois nos tornamos nosso gênero”. Não significa que seja um percurso linear, mas que esse movimento ao “encontro” do gênero é interno à vida incorporada.

Considerando as definições do que é gênero, entende-se que ser mulher implica em um conjunto de características socialmente construídas com base em aspectos biológicos. Isso também implica em uma série de desafios aos homens e

mulheres, que de certa forma precisam se enquadrar em um padrão heteronormativo. E o patriarcado vai ser crucial para impor uma relação de poder entre os gêneros.

Lins (2017), ao discorrer sobre as comunidades primitiva, explica que nos primórdios a mulher era vista como uma Deusa tendo em vista a associação que era feita à fertilidade, a qual era encarada como exclusiva das pessoas do sexo feminino, e por isso elas teriam o poder de governar a vida e a morte. Chegava-se a acreditar que a fecundidade da mulher influencia a fertilidade dos campos. Nesse período, não havia razões para a mulher ser vista como subalterna, dessa forma, os homens não viam motivos para deixar de enaltecê-las.

Gradativamente essa realidade vai mudando, particularmente com a descoberta da agricultura como meio de sobrevivência, quando os indivíduos deixaram a prática do nomadismo, passando a fixar-se em locais e a domesticar os animais. Lins (2017) considera que, ao observar os animais, o homem reconheceu o papel do macho na procriação. E, assim, “após milhares de anos acreditando que a fertilidade e a fecundação eram atributos exclusivamente femininos, os homens constatam, surpresos, que o que fertiliza uma mulher é uma substância nela colocada: o sêmen do macho!” (Lins, 2017, p.18).

Engels (1984) destaca que a domesticação e criação do gado foram responsáveis pela primeira grande divisão social do trabalho, sendo assim, à mulher cabia o cuidado da casa e ao homem a caça, ou seja, a floresta. A forma como foi feita a divisão da família influenciou na divisão de propriedade, de modo que o gado pertencia ao homem, pois ele era responsável pelos cuidados do mesmo, e à mulher restaram os utensílios domésticos. Ademais, “Todo o excedente deixado agora pela produção pertencia ao homem; a mulher tinha participação no consumo, porém não na propriedade” (Engels, 1984, p. 182). Nessa direção, afirma Lins (2007)

À medida que as riquezas aumentavam, o homem ia se tornando mais importante que a mulher. [...] Quanto mais filhos, melhor. As mulheres, fornecedoras da futura mão-de-obra, passaram a ser encaradas como objetos e tornaram-se mercadorias preciosas (Lins, 2007, p.19).

Como pode ser percebido, na comunidade primitiva a mulher não ocupava um lugar socialmente subalternizado. Não havia diferença entre os gêneros, pois na distinção das atividades consideradas do homem e da mulher não havia a que

sobressaísse com mais valor. Na comunidade primitiva o trabalho se dava por meio da cooperação, não havia subordinação e os indivíduos produziam apenas aquilo que era necessário para a sua sobrevivência. E por isso, não havia desigualdade, nessa perspectiva Marx define o processo de trabalho como uma atividade que tem a finalidade de produzir mercadorias com valores de uso³.

Contudo, para Engels (1984) a criação de novas necessidades fez com que a comunidade primitiva se desenvolvesse, no que se refere ao trabalho, iniciaram a domesticação de animais, a agricultura e o aperfeiçoamento do processo de trabalho por meio de fabricação de utensílios. Logo, o homem se viu produzindo mais do que necessitava para a sua sobrevivência.

O desenvolvimento de todos os ramos da produção – criação de gado, agricultura, ofícios manuais domésticos – tornou a força de trabalho do homem capaz de produzir mais do que o necessário para a sua manutenção. Ao mesmo tempo, aumentou a soma de trabalho diário correspondente a cada gens, da comunidade doméstica ou da família isolada (Engels, 1984, p. 181).

Foi então que se iniciou as primeiras formas trocas de produtos, como também o excedente econômico. O processo foi se intensificando e relações técnicas de produção foram subordinadas às relações de produção. Com isso surge um novo modo de produção, o escravismo⁴, que perdura até a Queda do Império Romano. (NETTO, 2009)

O modo de produção que sucedeu foi o feudalismo, o qual perdurou dos séculos V ao XV, mas que foi se tornando insustentável à medida que se aprimoraram as formas de produção e as relações econômicas. O seu fim se deu por meio da revolução burguesa, a qual foi conduzida pela burguesia sob os modos de produção, dando continuidade à acumulação primitiva do capital.

No período de acumulação primitiva, a mercadoria não tinha mais o caráter mercantil simples como foi no feudalismo, ela passa a ter como objetivo a obtenção de lucro. Além disso, a exploração da força de trabalho ganha uma nova forma, agora os indivíduos precisam vender a sua força de trabalho em troca de salário.

³ Karl Marx no livro *O Capital: crítica a economia política - livro I* (2013, p. 158) vai dizer que “a utilidade de uma coisa faz dela um valor de uso”. Dessa forma, o valor do uso será determinado pela utilidade que o produto terá para satisfazer apenas as necessidades humanas, não havendo a necessidade de produzir mais do que o necessário.

⁴ Esse modo de produção se refere ao período das conquistas territoriais, em que pessoas eram capturadas nas guerras e eram escravizadas.

Nesse período foram realizadas descobertas de terras em busca de ouro e prata, escravização da população nativa das terras descobertas e a escravização dos/as negros/as do continente africano (Netto; Braz, 2009).

Baseado em Marx, Netto e Braz (2019) explicam que o valor do salário do/a trabalhador/a é determinado pelo tempo de trabalho socialmente necessário para manter a sua sobrevivência, acontece que o período de trabalho de um determinado trabalhador/a é suficiente para produzir mais do que aquilo que seria suficiente para pagar o seu salário. Esse/a trabalhador/a, produz a mais, o excedente que é apropriado pelo capitalista.

Rubin (1993, p. 3), ao se aproximar da teoria marxista para explicar a questão da mulher no capitalismo, relata que as mulheres são a força reserva para esse sistema, uma vez que está inserido nos baixos salários, configurando-se como uma mais-valia extra ao capitalista.

Silva e Barretto (2023) explicam que o capitalismo atua na desvalorização e opressão do trabalho feminino, tornando as mulheres a força serva do trabalho masculino. Tornando evidente uma relação de poder entre os gêneros, destinando as mulheres à esfera reprodutiva.

Como já explicado, no capitalismo a determinação do valor do salário do/a trabalhador/a se baseia no valor das coisas necessárias para mantê-lo/a. Além disso, Marx explica que todo excedente, apropriado pelo capitalista, produzido pela classe trabalhadora é chamado de mais-valia. Ao receber o salário, o/a trabalhador/a buscará comprar os produtos básicos para sua manutenção, porém, para o consumo deles, é necessário previamente um trabalho adicional. É nesse momento que entra o trabalho doméstico, o qual fica encarregado de preparar a comida, limpar a casa, lavar as roupas, etc (Rubin, 1993).

Basta refletir em como um homem conseguiria exercer seu trabalho fora de casa – esfera pública – sem a execução do trabalho que o antecede, ou seja, o trabalho doméstico. E esse trabalho na esfera privada não possui um total reconhecimento da sua importância, conferindo à mulher uma sobrecarga de trabalho apenas a mulher. Portanto, as mulheres se encontram confinadas à responsabilidade pelo trabalho reprodutivo e à ocupação subalterna no trabalho produtivo. Acontece que “[...] a desvalorização e a feminização do trabalho reprodutivo é um desastre, também, para os homens trabalhadores, pois a

desvalorização do trabalho reprodutivo inevitavelmente desvaloriza o seu produto: a força de trabalho” (Silva; Barretto, 2023).

Dessa forma, pela cultura hegemônica, o trabalho doméstico é destinado exclusivamente às mulheres, retirando-lhe o poder de participação de outros espaços e conferindo-lhe a posição de subalternidade. Nesse contexto, tal modalidade de trabalho não é valorizada pela sua real contribuição na vida de ambos os sexos e, assim,

[...] o trabalho doméstico da mulher perdia agora sua importância, comparado com o trabalho produtivo do homem; este trabalho passou a ser tudo; aquele, uma insignificante contribuição. Isso demonstra que a emancipação da mulher e sua equiparação ao homem são e continuarão sendo impossíveis, enquanto ela permanecer excluída do trabalho produtivo social e confinada ao trabalho doméstico, que é um trabalho privado. (Engels, 1984, p. 182)

Mies (2016) ao discorrer sobre a origem da divisão do trabalho explica que muitas vertentes ao falar sobre esse assunto pontuam apenas como determinismo biológico, alegando que “o trabalho doméstico e o cuidado dos filhos são considerados consequências ‘naturais’ do fato de que mulheres têm um útero e podem dar à luz” (Mies, 2016, p. 840). Acontece que, segundo a autora, essa interpretação camufla uma relação de dominação e responsabiliza o trabalho feminino como uma determinação apenas biológica.

Devido a uma visão biologista da atividade feminina, o seu trabalho doméstico não é definido como trabalho. O conceito de trabalho é majoritariamente utilizado no sentido restrito ao chamado “trabalho produtivo” nas relações capitalistas, e isso significa trabalho que produz mais-valia (Mies, 2016, p. 841).

Goés (2019) considera que o “progresso da ciência”- século XX e XXI - transformou a vida do ser humano e o colocou em um mundo rodeado de tecnologia, ao mesmo tempo em que criou tecnologias mortíferas, como é o caso da bomba atômica, porém esse cenário avançado não retirou da mulher a obrigação exclusiva pelo trabalho doméstico.

Na divisão do trabalho, Hirata (2009) indica dois princípios organizadores na divisão do trabalho, sendo eles: 1) o da separação, que explique que há trabalhos especificamente para homens e outros para mulheres; 2) e o da hierarquização, que

vai dizer que trabalho considerado do homem irá valer mais do que o da mulher. Além disso,

Esses princípios podem ser aplicados graças a um processo específico de legitimação – a ideologia naturalista –, que relega o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados, os quais remetem ao destino natural da espécie. (Kergoat, 2009, p. 67)

Hirata e Kergoat (2007), ao discorrer sobre a divisão sexual do trabalho, explica que na França há duas acepções ao se estudar esse tema: a primeira é que se estuda a distribuição baseadas no sexo e a divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos; e a segunda acepção trata de como essas desigualdades estão sistematizadas e, por conta dessa diferenciação, se cria um sistema de gênero. Desse modo, não dá para simplesmente desconsiderar a particularidade do trabalho doméstico e somá-lo como qualquer outro, tendo em vista que esse primeiro não é priorizado – não recebe seu devido valor – quando comparado ao trabalho na esfera pública.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.) (Hirata; Kergoat, 2007, p. 599).

Hirata (2001) aponta que os efeitos do processo de globalização, nos anos 90, trouxeram mudanças significativas no que se refere ao mundo do trabalho. A flexibilização da produção, em um contexto neoliberal, acarretou em uma intensa vulnerabilidade e precarização do trabalho. Nesse cenário, houve uma presença maior da participação das mulheres no mercado de trabalho, nas áreas formais e informais. Entretanto, não houve mudanças em relação à responsabilidade exclusiva que as mulheres têm do trabalho doméstico.

As consequências dessa evolução da atividade feminina são múltiplas, mas pode-se dizer que uma das mais importantes consiste no fato de que este modelo de trabalho precário, vulnerável e flexível pode constituir um modelo que prefigura um regime por vir de assalariamento masculino e feminino. Dito de outra maneira, as trabalhadoras podem ser vistas como cobaias para o desmantelamento das normas de emprego predominantes até então. Um cenário possível neste contexto seria a extensão ou a generalização

deste modelo a toda a população ativa, inclusive a masculina. As mulheres podem ser mais facilmente “cobaias” de experimentações sociais porque são menos protegidas, tanto pela legislação do trabalho quanto pelas organizações sindicais, e são mais vulneráveis. (Hirata, 2001, p. 144)

Além disso, a divisão sexual do trabalho reforça os estereótipos de gênero que sustentam a feminização de profissões, que significa dizer que determinadas profissões, por possuírem características que são designadas às mulheres – cuidado e reprodução –, são compostas pelo número maior de mulheres. E, especialmente nos anos 90, no processo de flexibilização do trabalho, houve um aumento dos serviços e, por isso, “a atividade feminina continua concentrada em setores como serviços pessoais, saúde e educação” (Hirata, 2001, p. 148).

2.2 O mercado de trabalho em uma perspectiva interseccional

O Brasil por 388 anos (1500-1888) viveu o período escravocrata, um processo que alavancou a economia brasileira. O comércio de negros/as foi um das principais atividades econômicas da época e por conta disso as bases estruturais brasileira se dão justamente nesse processo. A população negra foi retirada a força do seu país de origem para servir de mão-de-obra, esse sequestro foi extremamente violento e condenou os/as negros/as em sua cultura. Acontece que, a escravização resultou em consequências à população negra que perduram até hoje.

Ao longo dos anos, várias tentativas foram feitas para apagar a história dessa violência, Rui Barbosa por exemplo, por meio da circular nº 29 de 13 de maio de 1861, ordenou que todos os arquivos que registraram o comércio de escravizados/as fossem queimados. E em 1888, com a Lei Áurea, se introduz o pensamento que os/as negros/as são livres, um processo de romantização do que a população negra viveu e vive no Brasil.

Atirando os africanos e seus descendentes para fora da sociedade, a abolição exonerou de responsabilidade os senhores, o Estado, e a igreja. Tudo cessou, extinguiu-se todo o humanismo, qualquer gesto de solidariedade ou de justiça social: o africano e seus descendentes que sobrevivessem como pudessem. (Nascimento, 1978, p. 65)

A liberdade dos/as escravizados/as foi apenas no âmbito formal, dado que não foi subsidiado nenhum meio de subsistência para essa população, pelo

contrário, foram descartados à mercê da sorte. Por outro lado, o Estado impulsionou um processo de miscigenação, o qual utilizou o estupro da mulher negra pelos brancos.

A abolição da escravidão se deu principalmente porque esse modo de produção estava ficando esgotado economicamente e havia intensas pressões da Inglaterra. As novas relações de trabalho exigiam que os indivíduos entrassem no mercado de trabalho para vender a sua força de trabalho. Dessa forma, o fim da escravidão foi necessário para continuidade da valorização do capital. Por outro lado, a população negra foi subalternizada, empobrecida e marginalizada.

Contudo, os/as brancos pobres também sofrem com os efeitos da exploração capitalista, todavia, eles são beneficiados/as pelo racismo, “a partir de sua vantagem competitiva no preenchimento das posições que, na estrutura de classes, implicam as recompensas materiais e simbólicas mais desejadas.” (Gonzalez, 2020, p. 30)

No capitalismo o racismo ganha uma nova forma, agora enraizado no sistema capitalista, ele se torna estrutural. Silvio Almeida (2019, p. 50) em seu livro intitulado *Racismo estrutural* vai explicar que o racismo é parte da ordem social, portanto a sua existência constitui “[...] as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. [...] o racismo se expressa concretamente como desigualdade política, econômica e jurídica”. Bento (2022) pontua como o capitalismo racial⁵ beneficia a sociedade ao dizer que ele

[...] elucida como o capitalismo funciona por meio de uma lógica de exploração do trabalho assalariado, ao mesmo tempo que se baseia em lógicas de raça, etnia e de gênero para expropriação, que vão desde a tomada de terras indígenas e quilombolas até o que chamamos de trabalho escravo ou o trabalho reprodutivo de gênero etc (Bento, 2022, p. 26) .

Portanto, o racismo é necessário ao capitalismo, uma vez que, facilita a manutenção da desigualdade, sendo um grande alicerce para a efetivação do genocídio e punitivismo da população negra. Além disso, a concepção da existência de uma democracia racial reforça um ideário de uma relação harmônica entre as raças e toda desigualdade, fruto dessa relação é mascarada pela justificativa de que todos os humanos são iguais, quando na verdade essas relações são atravessadas pelo desfavorecimento de uma raça sobre a outra. De fato, o período de escravidão

⁵ A expressão "capitalismo racial" teve origem entre os sul-africanos que lutavam contra o regime do apartheid durante a década de 1970 (Bento, 2022).

dos/as negros/as deixou marcas na formação da classe trabalhadora brasileira, sobre isso Lelia González expõe que

Um dos legados concretos da escravidão diz respeito à distribuição geográfica da população negra, isto é, à sua localização periférica em relação às regiões e setores hegemônicos. Em outras palavras, a maior concentração da população negra ocorre exatamente no chamado Brasil subdesenvolvido, nas regiões em que predominam as formas pré-capitalistas de produção com sua autonomia relativa (Gonzalez, 2020, p. 29)

Nascimento (2016) explica que o mito da democracia racial é uma falsa ideia de igualdade, afinal o Brasil foi e é construído por desigualdades raciais. Para a libertação dos/as escravizados/as, da forma como ocorreu, exonerou os grandes responsáveis pelo comércio de negros/as, nesse caso, o Estado, a igreja e os senhores. O autor destaca ainda, que o processo de miscigenação, fruto do estupro da mulher negra escravizada, estabeleceu o tipo mulato em um processo de branquificação do povo brasileiro. No entanto, esse mulato não é exonerado do preconceito e discriminação.

Como acontece com todos os mitos, o da democracia racial oculta mais do que revela, especialmente no que diz respeito à violência simbólica contra as mulheres afro-brasileiras. Segundo Sahlins, é devido à conexão com o sistema simbólico que o lugar da mulher negra em nossa sociedade como um lugar de inferioridade e pobreza é codificado em uma perspectiva étnica e racial. Essa mesma lógica simbólica determina a inclusão da mulata na categoria de objeto sexual (Gonzalez, 2020, p. 151).

Historicamente, o percurso da mulher negra foi bem diferente da mulher não negra. Por volta do século XIX, nos Estados Unidos, o tráfico internacional de mão de obra escrava começou a ameaçar a indústria de algodão, e por isso foi reservado às mulheres escravas a reprodução de novas mãos-de-obra. Logo, quanto mais filhos/as essa mulher tivesse, mais valor era agregado à sua condição produtiva (DAVIS, 2016). Não significa dizer que as mulheres negras superaram seu estado de subalternidade por conta do reconhecimento da sua fertilidade, nem muito menos que eram vistas como Deusas, mas que a maternidade ganhou um novo significado: mecanismo necessário para adquirir força de trabalho barata para dar continuidade às reproduções do capital.

Após o período escravocrata, as mulheres negras tiveram que ocupar uma posição de viga mestra da sua comunidade, se tornando a fonte principal de

subsistência da sua família (Gonzalez, 2020). No capitalismo, as mulheres, especialmente as mulheres negras, são forçadas em direção à esfera reprodutiva, enfrentando diversas formas de violência e condições de subalternidade. Essa realidade evidencia uma contradição entre o avanço das forças produtivas e as relações sociais de produção, onde a divisão social do trabalho é subjugada por relações de classe, raça e gênero.

Destinadas ao trabalho escravo, as mulheres negras escravizadas tiveram que abrir mão dos cuidados dos/as filhos/as, afinal, ocorria de seus bebês serem deixados aos cuidados de outras crianças pequenas ou de escravas mais velhas, enquanto elas iam para as lavouras. Além disso, ficavam impossibilitadas de amamentar seus bebês, o que gerava um inchaço em suas mamas. Cansadas e com dores nas mamas, as escravas não conseguiam acompanhar o ritmo dos outros e por isso eram agredidas fortemente (Davis, 2016). Por outro lado, as escravizadas mucamas eram obrigadas a abandonar os/as filhos/as. Dessa forma,

Para a mulher negra inexistente o tempo de parar de trabalhar, vide o racismo estrutural, que as mantém fora do mercado forma, atravessando diversas idades no não emprego, expropriadas; e de geração, infantil, porque deve fazer o que ambos – marido e patroa – quer, como se faltasse vontade própria e, o que é pior, capacidade crítica. Independentemente da idade, o racismo infantiliza as mulheres negras. Velhice é como a raça é vivida; e classe-raça cruza gerações, envelhecendo mulheres negras antes do tempo (Akotirene, 2019, p. 26 e 27).

Contudo, para compreender a divisão sexual do trabalho partindo apenas da categoria gênero pode resultar em um entendimento superficial da realidade uma vez que o trabalho doméstico ao longo da história sempre foi destinado à mulheres negras. Dessa forma, as mulheres não negras só conseguiram ocupar a esfera pública – mesmo em um ritmo mais lento quando comparado aos homens – por conta da mulher negra que ocupou seu lugar dentro do lar. Juliana Teixeira elucida isso em seu livro intitulado *Trabalho Doméstico*, da coleção feminismos plurais, quando diz que

[...] não dá para entender trabalho doméstico e desigualdades pensando apenas na categoria de gênero, que é um demarcador de diferenças na sociedade. Afinal, ainda são as mulheres as principais responsáveis pelo trabalho do cuidado da casa e dos filhos. No entanto, raça, como dispositivo de poder, faz com que haja uma irmandade das mulheres negras com os homens negros, pela opressão racial que os une. Irmandade que não seria

pensada em uma perspectiva de gênero como categoria isolada (Teixeira, 2021, p. 47).

Isso se deve aos encargos coloniais, traços que perduram até os dias atuais, consequência do racismo estrutural. Apesar disso, ainda busca-se resumir o racismo ao individual e institucional, desconsiderando-o como aparato do Estado para manter as desigualdades próprias e necessárias para a reprodução do capitalismo. Aliando-se a essa concepção, é admissível que não dá para compreender o local da mulher no mercado de trabalho, especialmente na educação, sem abarcar uma discussão de raça. Lélia Gonzalez afirma que

O que se opera no Brasil não é apenas uma discriminação efetiva; em termos de representações sociais mentais que se reforçam e se reproduzem de diferentes maneiras, o que se observa é um racismo cultural que leva, tanto algozes como vítimas, a considerarem natural o fato de a mulher em geral e a negra em particular desempenharem papéis sociais desvalorizados em termos de população economicamente ativa (Gonzalez, 2020, p. 36).

Akotirene (2019) ao discutir sobre a interseccionalidade, pontua que as correntes marxistas e o feminismo da mulher universal tendem a resumir as relações de gênero apenas à fêmea, o que resulta no afastamento das negras da identidade de mulher. Para a autora, “[...] a interseccionalidade sugere que raça traga subsídios de classe-gênero e esteja em um patamar de igualdade analítica” (Akotirene 2019, p. 36).

Dessa maneira, a mulher negra nunca superou o seu lugar de subalternidade e as opressões de gênero, raça e classe vão atravessar a sua vida em todos os âmbitos da sociedade. A equiparação dessa situação bate de frente com a lógica do sistema capitalista, que é produzir desigualdades em prol da reprodução do capital. Denota que “a escravidão e o racismo são elementos constitutivos tanto da modernidade, quanto do capitalismo, de tal modo que não há como desassociar um do outro” (Almeida, 2019, p. 183).

Assim, compreender sobre a situação da mulher negra no trabalho é indispensável um estudo que abarque as categorias de raça, classe e gênero. Afinal, essa trabalhadora é uma mulher negra localizada na camada mais desvalorizada e subalternizada do capitalismo. Conclui-se que “[...] a libertação da mulher branca tem sido feita às custas da exploração da mulher negra” (Gonzalez, 2020, p. 37) e discutir acerca dessa realidade é pensar também em estratégias que possibilitem

uma reparação histórica do que foi imposto e roubado ao longo da história, como também refletir sobre um sistema que gira em torno da desigualdade e que não é suficiente para suprir as necessidades de todos os indivíduos.

2.3. Docente de ensino superior e o mercado de trabalho a partir da interseccionalidade

No contexto contemporâneo do ensino superior, a presença das mulheres no corpo docente representa uma mudança significativa em comparação com décadas passadas. No entanto, mesmo com avanços, os desafios persistem, refletindo questões mais amplas de gênero, raça e poder na sociedade. Este cenário é complexo e multifacetado, exigindo uma análise que considere a leitura com um olhar interseccional sobre a realidade, considerando as categorias de gênero, raça e classe.

Backes, Thomaz e Silva (2016) explicam que a exclusão das mulheres do ensino superior vem desde o século XII até o final do século XIX. Expuseram que no Brasil, o acesso das mulheres ao ensino superior começou em 1879, sendo autorizado por Dom Pedro II, por meio da Reforma Leôncio de Carvalho⁶.

Além disso, a Reforma auxiliou a promoção da contratação de professoras e estabeleceu aulas mistas, nas quais as mulheres eram designadas como um destino natural. A profissão de docente, inicialmente destinada aos homens, foi transformada, associando-se a atributos tradicionalmente femininos, como amor e sensibilidade (Backes, Thomaz e Silva, 2016).

Portanto, a presença das mulheres na educação, iniciou-se na educação básica. Dado a referência das mulheres à maternidade, cuidado e reprodução dos indivíduos. Por outro lado, a presença delas na docência do ensino superior percorreu um processo mais lento.

No cenário econômico da década de 70 não era favorável, estava situada fortes mobilizações anticapitalistas e alta queda das taxas de lucros. Percebendo que o modelo de produção estava insustentável, inicia-se um processo de

⁶ Através do Decreto datado de 19 de abril de 1879, promoveu-se a reforma no sistema de instrução pública primária e secundária no Município da Corte, além de abranger alterações no ensino superior em todo o Império.

acumulação flexível, buscando alternativas para aumento da produtividade, por meio da reestruturação produtiva.

Algumas das características dessa reestruturação foi a desterritorialização da produção, onde se deslocou as fábricas para as áreas periféricas e com isso intensificando a exploração da força de trabalho. Além disso, incorporou inovações tecnológicas, logo os/as trabalhadores/as passaram a ser facilmente descartáveis. Intensifica o “sindicalismo de empresa”, onde os/as trabalhadores/as são obrigados/as a se filiar a sindicatos e com isso as mobilizações são controladas, acarretando na perda da força do sindicalismo (NETTO; BRAZ, 2009).

Nesse processo, destaca um/a novo/a trabalhador/a polivalente, multifuncional e precarizado, enquanto as reformas educacionais refletem uma regulação que interfere nas instituições e nas relações de ensino. Assim exigindo um/a trabalhador/a sempre qualificado/a, o que acarreta um sentimento de culpa sobre o indivíduo.

Locatelli (2017) ao discorrer sobre o trabalho docente no ensino superior brasileiro, explica que esse/a trabalhador/a é fortemente explorado/a. Percebe-se que o/a docente acumula várias disciplinas e em muitos casos ministra em mais de uma instituição, tornando o trabalho exaustivo e com pouco tempo para dedicação para estudos. O autor também evidencia que, por conta disso, muitos/as docentes irão buscar a pós-graduação a distância como forma de responder à exigência do mercado em relação a sua qualificação.

Crisostomo e Reigota (2010) ao discutir sobre as mulheres negras na docência, destaca a condição desfavorável da mulher negra em termos de escolaridade, renda e discriminação. Uma vez que, elas enfrentam desafios adicionais no mercado de trabalho, sendo necessário um esforço extra para conquistar posições de destaque devido ao racismo e machismo estruturante na sociedade.

As mulheres na docência e/ou como pesquisadoras encaram desafios históricos e sociais para alcançar um reconhecimento, por conta da desvalorização, desestímulos e conciliação com o trabalho doméstico (Backes, Thomaz e Silva, 2016). Portanto, a carreira docente requer da mulher um esforço maior comparado ao do homem, e a mulher negra precisa se esforçar ainda mais, diante do racismo que permeia a sua vida.

A discussão sobre gênero destaca a importância de uma perspectiva plural que analise as representações sociais sobre a mulher. A noção de gênero é associada aos conceitos de raça e classe social. A história da mulher é caracterizada pela dominação masculina, sendo necessário compreender as complexidades das divisões de gênero, classe e raça. (Crisostomo; Reigota, 2010)

Ao discutir o lugar da mulher negra na docência, Crisostomo e Reigota (2010, p. 96 e 97) afirmam que

As mulheres negras que conquistam melhores cargos no mercado de trabalho dependem uma força muito maior que outros setores da sociedade, sendo que algumas provavelmente pagam um preço alto pela conquista. Pois, além da necessidade de comprovar a competência profissional, têm de lidar com o preconceito e a discriminação racial que lhes exigem maiores esforços para a conquista de uma posição e respeito profissional. A questão de gênero é, em si, um complicador, mas, quando somada à da raça, significa as maiores dificuldades para os seus agentes.

Bento (2022) ao discutir sobre o racismo institucional pontua que as instituições operam com dificuldades de inserir pessoas negras e isso se agrava quando se trata de ocupação de cargos de poder e decisão. A população negra é vista como invasora e é considerada incapaz de executar uma carreira renomada. Dessa forma, “não há regra na instituição que defina que não se contratam pessoas negras, mas no seu cotidiano, apesar do preconceito, é ela — ou profissionais como ela — que em processos seletivos têm papel decisivo na inserção de pessoas na organização” (Bento, p. 48).

Gonzalez (2020) explica que em relação ao acesso à educação, a população negra avançou no período de 1950 a 1973, contudo sem abarcar nos níveis de segundo grau e universidade, permanecendo nas fases do primeiro grau. Dessa forma,

Se relacionamos esse aspecto ao acesso aos níveis ocupacionais diversos, constataremos não só que a população de cor se situa majoritariamente nos níveis mais baixos mas também que ela se beneficia muito menos dos retornos da educação — em termos de vantagens ocupacionais — do que o grupo branco. Em outras palavras, se compararmos a relação nível educacional/nível de renda entre os dois grupos raciais, constataremos que é bastante acentuado o diferencial de renda entre brancos e negros, mesmo possuindo igual nível educacional (Gonzalez, 2020, p. 32).

A inserção das cotas nos processos seletivos é fundamental para tentar equiparar essa desigualdade existente. A Lei nº 12.990, de 09 junho de 2014, é responsável por garantir a reserva de 20% das vagas providas de concursos públicos. É uma lei recente e tem validade de 10 (dez) anos após a sua vigência.

Na UFAL a Resolução nº 28 de 04 de maio de 2021, deliberada pelo Conselho Superior Universitário (Consuni), é responsável por regulamentar os procedimentos de verificação do perfil para candidatos/as a vagas em regime de cotas nos processos seletivos e nos concursos públicos.

Em relação ao ingresso na universidade, a UFAL utiliza das cotas desde 2003, conforme Resolução nº 33 de 06 de novembro de 2003⁷. Contudo, apenas em 2019, por meio da Portaria nº 1.834, de dezembro de 2018, foi instituída a obrigatoriedade de ter Comissão de Heteroidentificação nos processos seletivos. Importante ressaltar que essa conquista se por conta da pressão do movimento negro, em especial o Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (Neabi) da UFAL, por conta do grande número de fraude de cotas. Recentemente, em 2022, duas alunas foram condenadas por fraude de cotas⁸, na UFAL, ambas ingressaram em 2018 quando ainda não existia a banca de heteroidentificação.

No que diz respeito às cotas nos processos seletivos da pós-graduação, as políticas de ações afirmativas são regulamentadas pela Resolução nº 86/2018. No entanto, em 2022 ela sofreu uma atualização por meio da Resolução nº 82/2022 e deve ser avaliada a cada 10 (dez) anos.

Portanto, as políticas de ações afirmativas desempenham tarefa importante no que se refere à redução das disparidades sociais postas na sociedade. A sua relevância no ensino superior busca uma reparação histórica das oportunidades que foram roubadas à população negra, possibilitando o acesso à educação pública e construindo um perfil docente que contemple as diversidades brasileiras.

Contudo, as cotas raciais são essenciais para o enfrentamento do racismo no capitalismo. É fundamental garantir não somente a entrada dos/as estudantes na universidade, mas também a permanência. As políticas sociais precisam atuar juntamente em todos os âmbitos, como educação, saúde, trabalho, assistência

⁷ Acessar esse link para mais informações:

https://ufal.br/estudante/graduacao/normas/documentos/resolucoes/resolucao_33_2003_consuni

⁸ Acessar esse link para mais informações:

<https://www.mpf.mp.br/al/sala-de-imprensa/noticias-al/mpf-obtem-condenacao-de-estudantes-da-ufal-por-fraude-ao-sistema-de-cotas-em-cursos-de-graduacao>. Acesso em: 10 de dezembro de 2023.

social, para então garantir melhores condições de vida a classe empobrecida brasileira, que em sua maioria é negra e reside na periferia e favelas.

Como já exposto no item anterior, as mulheres negras são atravessadas pelas opressões de classe, raça e gênero. E se tratando de ensino superior, onde há maiores salários, ou seja, maior valorização social, não será considerado um espaço das mulheres. No próximo capítulo será possível perceber, por meio dos dados da UFAL, que as mulheres vão ocupar majoritariamente os espaços socialmente atribuídos como funções femininas.

3. AS MULHERES DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS

Considerada a maior instituição pública de ensino superior de Alagoas, a UFAL surgiu com a fundação de sua primeira sede, o atual Campus A.C. Simões. Ao longo dos anos, passou por inúmeras transformações, incluindo sua expansão a fim de se tornar efetivamente presente em todo o território alagoano. Atualmente, a UFAL está presente em oito cidades: Maceió, Rio Largo, Arapiraca, Delmiro Gouveia, Palmeira dos Índios, Penedo, Santana do Ipanema e Viçosa. Além disso, possui quatro sedes: Campus A.C. Simões, localizado em Maceió; Campus de Engenharias e Ciências Agrárias (CECA), situado em Rio Largo; Campus Arapiraca; e Campus Sertão, localizado em Delmiro Gouveia. Nos municípios de Palmeira dos Índios, Penedo e Santana do Ipanema há unidades acadêmicas sob a tutela de alguma sede.

Este capítulo irá apresentar e discutir o perfil do quadro de docência da UFAL. Para isso, todos os dados utilizados foram fornecidos pelo Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI). E a fim de melhor esquematização, o capítulo foi dividido em três seções. Na primeira, serão apresentados os dados referentes aos *Campi* mais antigos, A. C. Simões e CECA. Enquanto na segunda seção, serão apontados os dados dos *Campi* e Unidades de Ensino localizadas em Arapiraca, Penedo, Palmeira dos Índios, Delmiro Gouveia, Santana do Ipanema e Viçosa. Em ambas as seções os dados fazem referência ao cenário docente de 2020. Por fim, a título de comparação, a terceira parte irá elucidar dados do corpo docente da UFAL em 1974, 1984 e 1994, os quais foram fruto de uma pesquisa intitulada *Gênero e universidade em Alagoas* das autoras Nádia Lima e Elvira Barreto.

3.1 Unidades acadêmicas localizadas em Maceió e Rio Largo

O Campus A.C. Simões, maior sede do estado, iniciou suas atividades em 1961, no mandato do presidente Juscelino Kubitschek. No entanto, sua consolidação se deu apenas na década de 70 com a junção de faculdades já existentes: I) A Faculdade Livre de Direito de Alagoas começou a funcionar em 1931; II) a Faculdade de Medicina em 1950; III) Faculdade de Filosofia de Maceió em 1952; IV) A Faculdade de Ciências Econômicas em 1954; V) A Escola de Engenharia de Alagoas em 1955; e VI) A Faculdade de Odontologia em 1961, ano em que foi unificada.⁹ Hoje, o campus conta com uma ampla oferta de cursos.

Ao passo que o CECA, sede presente em Rio Largo, foi criado a partir da resolução nº 05 do Conselho Universitário em 1975. O Campus se estruturou enquanto uma unidade acadêmica direcionada para formação de nível superior em agropecuária. Além disso, esse Campus é responsável pela Unidade de Ensino de Viçosa, que oferta o curso de Medicina Veterinária.

Em relação às pessoas que ocuparam o cargo de reitor/a da UFAL, o qual representa a instância máxima da universidade, desde a sua criação foram 12 (doze) pessoas que compuseram esse cargo. Contudo apenas 03 (três) mulheres foram reitoras, representando um percentual de 25%, sendo elas: Delza, Ana Dayse e Valéria.¹⁰ Portanto, na UFAL desde a sua criação são os homens que dominam os espaços de poder e decisão. Abaixo está a lista de reitores/as que passaram pela UFAL.

- 1961 - 1971 - Aristóteles Calazans Simões;
- 1971 - 1975 - Nabuco Lopes Tavares da Costa;
- 1975 - 1979 - Manoel Machado Ramalho de Azevedo;
- 1979 - 1983 - João Ferreira Azevedo;
- 1983 - 1987 - Fernando Cardoso Gama;
- 1987 - 1991 - Delza Leite Góes Gitaí;
- 1991 - 1995 - Fernando Cardoso Gama;

⁹ Disponível em: <https://www.historiadealagoas.com.br/criacao-da-ufal-uma-conquista-de-muitos.html>.

¹⁰ Disponível em:

<https://ufal.br/estudante/noticias/2021/1/ufal-completa-seis-decadas-de-evolucao-conquistas-e-muita-historia>

- 1995 - 1999 e 1999 - 2003 - Rogério Moura Pinheiro;
- 2003 - 2007 e 2007 - 2011 - Ana Dayse Resende Dorea;
- 2011 - 2015 - Eurico de Barros Lôbo Filho;
- 2016 - 2020 - Maria Valéria Costa Correia;
- 2020 - atual - Josealdo Tonholo.

A fim de facilitar a leitura dos dados, nesta pesquisa as Unidades Acadêmicas foram organizadas por área de conhecimento e, para efeito dessa divisão, foi considerada a classificação do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ), ficando da seguinte forma: área I - ciências agrárias, engenharias e ciências exatas e da terra; área II - ciências da saúde e ciências biológicas; área III - ciências humanas e ciências sociais aplicadas; e área IV - linguística, letras e artes.

Nesse sentido, as Unidades Acadêmicas foram distribuídas conforme tabela abaixo:

Tabela 1. Divisão das Unidades Acadêmicas por Área do conhecimento.

Área do conhecimento	Unidade Acadêmica
Área I - ciências agrárias, engenharias e ciências exatas e da terra	Centro de Ciências Agrárias (CECA)
	Centro de Tecnologia (CTEC)
	Instituto da Computação (IC)
	Instituto de Ciências Atmosféricas (ICAT)
	Instituto de Física (IF)
	Instituto de Matemática (IM)
	Instituto de Química e Biotecnologia (IQB)
Área II - ciências da saúde e ciências biológicas	Escola de Enfermagem (ENF)
	Faculdade de Medicina (FAMED)
	Faculdade de Nutrição (FANUT)
	Faculdade de Odontologia (FOUFAL)
	Instituto de Ciências Farmacêuticas (ICF)
	Instituto de Ciências Biológicas (ICBS)

	Instituto de Educação Física e Esporte (IEFE)
Área III - ciências humanas e ciências sociais aplicadas	Faculdade de Arquitetura e Urbanismo e Design (FAUD)
	Faculdade de Direito (FDA)
	Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEAC)
	Faculdade de Serviço Social (FSSO)
	Instituto de Ciências Humanas Comunicação e Arte (ICHCA)
	Instituto de Ciências Sociais (ICS)
	Instituto de Geografia, Desenvolvimento e Meio Ambiente (IGDEMA)
	Instituto de Psicologia (IP)
Área IV - linguística, letras e artes	Centro de Educação (CEDU)
	Faculdade de Letras (FALE)
	Instituto de Ciências Humanas Comunicação e Arte (ICHCA).

Fonte: autoria própria.

Foram disponibilizados os dados de 1367 docentes, dos quais 52,82% são homens e 47,18% são mulheres, distribuídos/as no Campus A.C. Simões e no CECA, em 2020. Como já mencionado, as Unidades Acadêmicas foram classificadas por áreas, com um destaque para o ICHCA, que aparece nas áreas III e IV, dado que na área III constam apenas os cursos de história, filosofia, jornalismo, relações públicas e biblioteconomia, e, por isso, nos gráficos foram denominados como ICHCA I; enquanto a área IV, ICHCA II, abarcou os cursos de música, dança, teatro e da Escola Técnica da Arte (ETA).

Conforme exposto na tabela abaixo, o percentual de mulheres foi predominante nas áreas II (ciências da saúde e ciências biológicas) e IV (linguística, letras e artes). E os homens foram maioria nas áreas I (ciências agrárias, engenharias e ciências exatas e da terra) e III (ciências humanas e ciências sociais aplicadas).

Tabela 2. Porcentagem de docentes por área do conhecimento.

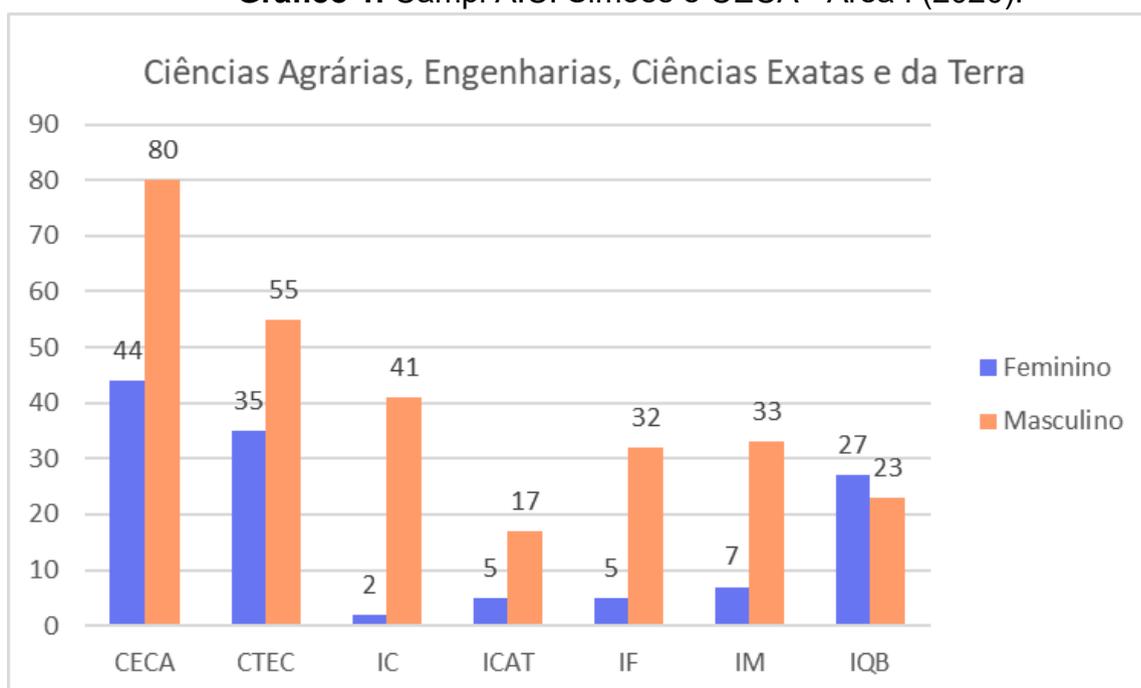
Área do conhecimento	Mulheres (%)	Homens (%)
I	30,79	69,21

II	56,89	43,11
III	48,49	51,51
IV	58,82	41,18

Fonte: autoria própria.

Fazendo a leitura dos docentes por área, conforme ilustrado na figura abaixo, observa-se que a Área I é composta por 406 docentes, sendo 30,79% mulheres e 69,21% homens. Portanto, evidencia uma disparidade notável entre homens e mulheres, o qual há predominância de homens. É possível perceber que os docentes homens foram maioria em todas Unidades Acadêmicas, com exceção do Instituto de Química e Biotecnologia (IQB), porém com pouca diferença, nessa Unidade abrange o curso de química e química tecnológica industrial.

Gráfico 1. Campi A.C. Simões e CECA - Área I (2020).



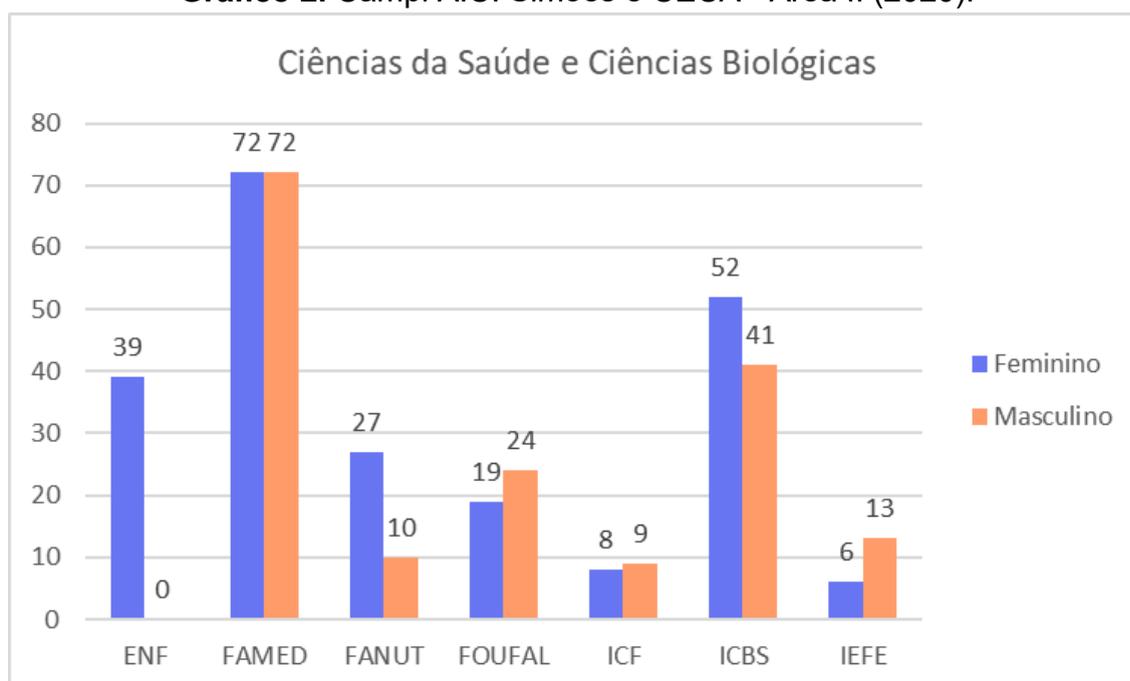
Fonte: elaboração própria

Na Área II, conforme indicado na figura abaixo, tem-se uma composição de 392 docentes. Vale destacar que essa esfera é notável por apresentar uma representatividade majoritária de mulheres, totalizando impressionantes 56,89%, enquanto os homens compreendem uma parcela significativa de 43,11%. Tal fenômeno levanta importantes reflexões sobre as relações de gênero presentes na área acadêmica.

A preponderância de mulheres na Área II está ligada à natureza das profissões nela contidas, que são caracterizadas por demandar habilidades relacionadas ao cuidado, assistência e reprodução social, as quais são socialmente remetidas à função natural das mulheres

Por outro lado, esse cenário se altera quando analisamos o curso de medicina. Este, reconhecido pelo seu prestígio e status social elevado, apresenta uma distribuição de gênero equitativa entre os docentes.

Gráfico 2. Campi A.C. Simões e CECA - Área II (2020).

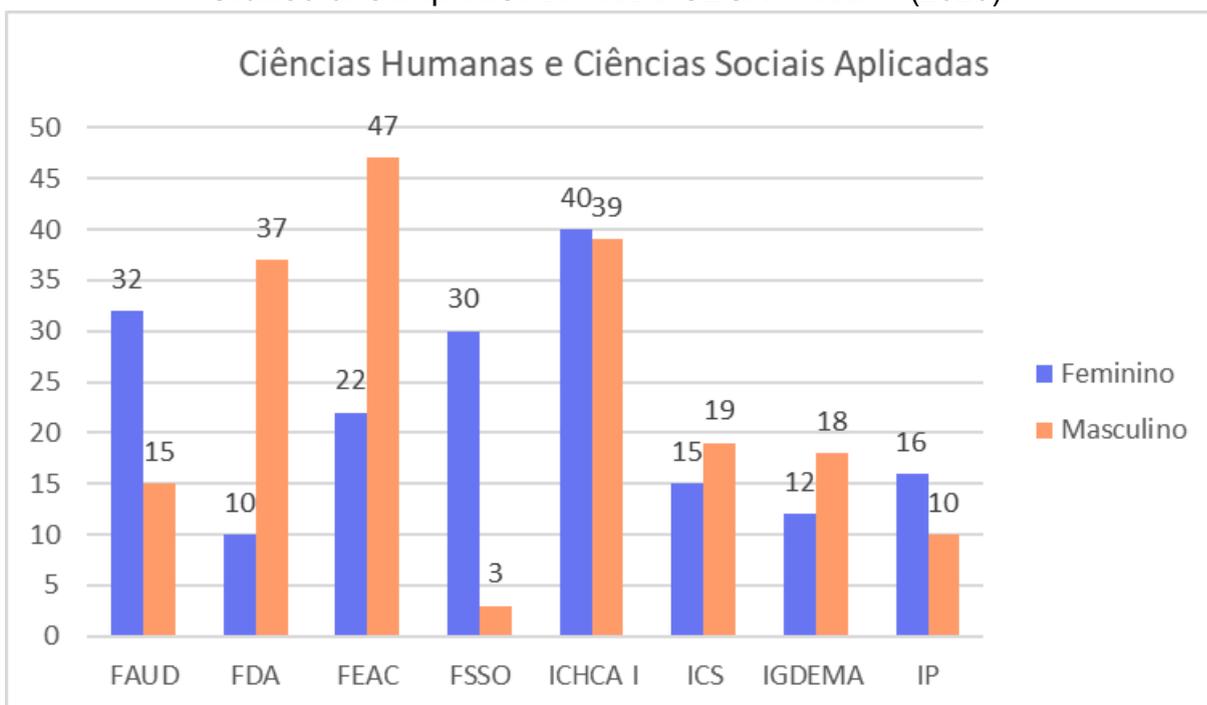


Fonte: elaboração própria

Na Área III, figura abaixo, evidencia-se um total de 365 docentes, onde as mulheres desempenham um papel significativo ao representarem 48,49% do corpo docente, enquanto os homens compõem uma parcela superior, de 51,51%. Essa aproximação numérica entre homens e mulheres pode indicar um cenário relativamente equitativo. Contudo, o maior quantitativo de homens se manifestou ao analisar por Unidade Acadêmica, tornando evidente um número menor de mulheres a depender do curso. Como exemplo disso, tem-se o curso de direito (FDA) em que há mais homens docentes, um total de 37 (78,72%) para 10 mulheres (21,28%). A FEAC, que abriga os cursos de administração, ciências econômicas e ciências contábeis, também teve predominância de homens docentes, com 47 homens (68,12%) e 22 mulheres (31,88%). E o curso de serviço social praticamente não há

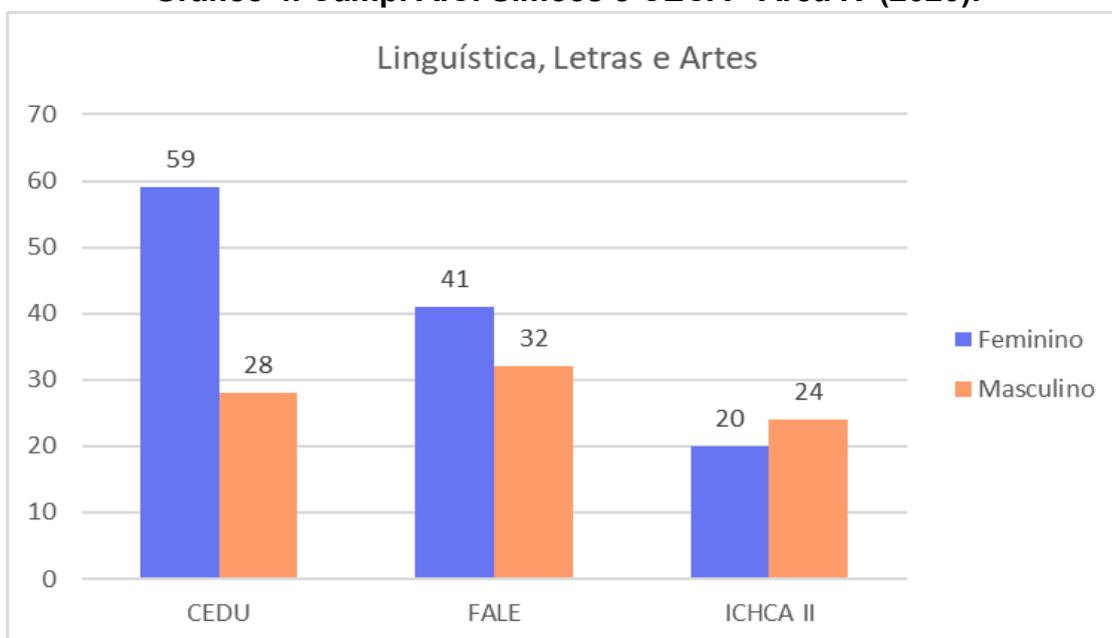
presença masculina entre os docentes. Dessa forma, é notável a tendência de certas unidades acadêmicas serem mais suscetíveis à maior quantitativo de homens.

Gráfico 3. Campi A.C. Simões e CECA - Área III (2020).



Fonte: elaboração própria

Na área IV, figura abaixo, foram contabilizados um total de 204 docentes, evidenciando um equilíbrio relativo entre a quantidade de docentes homens e docentes mulheres, com uma predominância de 58,82% mulheres docentes em comparação a 41,18% homens docentes. Destaca-se que essa área inclui o Centro de Educação (CEDU), que se destaca oferta o curso de pedagogia, onde a presença de mulheres se revelou expressivamente maior, representando uma maioria significativa do corpo docente.

Gráfico 4. Campi A.C. Simões e CECA - Área IV (2020).

Fonte: elaboração própria

Esse fenômeno sugere uma possível tendência de maior representação de mulheres em áreas ligadas à educação básica, onde a contribuição de mulheres docentes teve início. Como já mencionado no segundo capítulo deste trabalho, dada a associação social destas com papéis ligados à maternidade, cuidado e reprodução dos indivíduos.

3.2 *Campi* das cidades localizadas no interior de Alagoas

O Campus Arapiraca foi criado a partir da resolução nº 20 do Conselho Universitário em 2005, mas inaugurado em 2006. Esse Campus também é responsável pelas Unidades de Ensino de Penedo e de Palmeira dos Índios. Já o Campus Sertão, localizado em Delmiro Gouveia, foi inaugurado em 2010 e é responsável pela Unidade de Ensino de Santana do Ipanema. Esses *Campi* e unidades foram gradativamente implantados em resposta aos incentivos para a interiorização/expansão da UFAL.

Em relação aos *Campi* localizados no interior de Alagoas, foi possível contar com 447 docentes, distribuídos aproximadamente em 41,83% compostos por mulheres e 58,17% por homens. Assim como no item anterior, para facilitar a exposição dos dados, foi considerada a classificação das áreas de conhecimento do CNPq.

Na Sede de Arapiraca há cursos que envolvem as quatro áreas do conhecimento, na Unidade Palmeiras dos Índios os dois únicos cursos são da área III (ciências humanas e ciências sociais aplicadas) e na Unidade Penedo os cursos são da área I (ciências agrárias, engenharias e ciências exatas e da terra) e área II (ciências da saúde e ciências biológicas). Já no Campus Sertão, em Delmiro Gouveia há cursos da área I, II e IV (linguística, letras e artes) e na Unidade Santana do Ipanema os dois cursos são da área III. E a Unidade em Viçosa oferta apenas um curso da área II. A distribuição dos cursos pode ser analisada na tabela abaixo.

Tabela 3. Cursos de graduação no interior de Alagoas por Campus da UFAL.

Campus	Cidade	Cursos
Campus Arapiraca	Arapiraca	Administração, Administração Pública, Agronomia, Arquitetura e Urbanismo, Ciência da Computação, Ciências Biológicas, Educação Física, Física, Enfermagem, Letras Português, Matemática, Medicina, Pedagogia, Química e Zootecnia.
	Palmeira dos Índios	Psicologia e Serviço Social.
	Penedo	Ciências Biológicas, Engenharia de Pesca, Engenharia de Produção e Sistema de Informação.
Campus Sertão	Delmiro Gouveia	Engenharia Civil, Engenharia de Produção, Geografia, História, Pedagogia.
	Santana do Ipanema	Ciências Contábeis e Ciências Econômicas
CECA	Viçosa	Medicina Veterinária

Fonte: autoria própria.

Em relação ao gênero em cada Unidade Acadêmica, na tabela 4, logo abaixo, é possível perceber que os homens docentes são maioria nas Unidades Acadêmicas, com exceção de Palmeiras dos Índios. Nessa Unidade é responsável por ofertar os cursos de Psicologia e Serviço Social, dos quais trazem no seu perfil profissional características do trabalho reprodutivo – cuidado, sensibilidade social - típicas da sociabilidade feminina.

Assim como Palmeira dos Índios, a Unidade de Santana do Ipanema também possui apenas dois cursos. No entanto, são cursos não feminizados e apresentam

maior percentual de homens docentes. Já Penedo e Delmiro Gouveia são os únicos que abrangem cursos de Engenharia e ambos tiveram a predominância dos homens docentes. A Unidade Viçosa – que oferta o curso de medicina veterinária – apresentou a maior aproximação entre a quantidade de docentes homens e docentes mulheres.

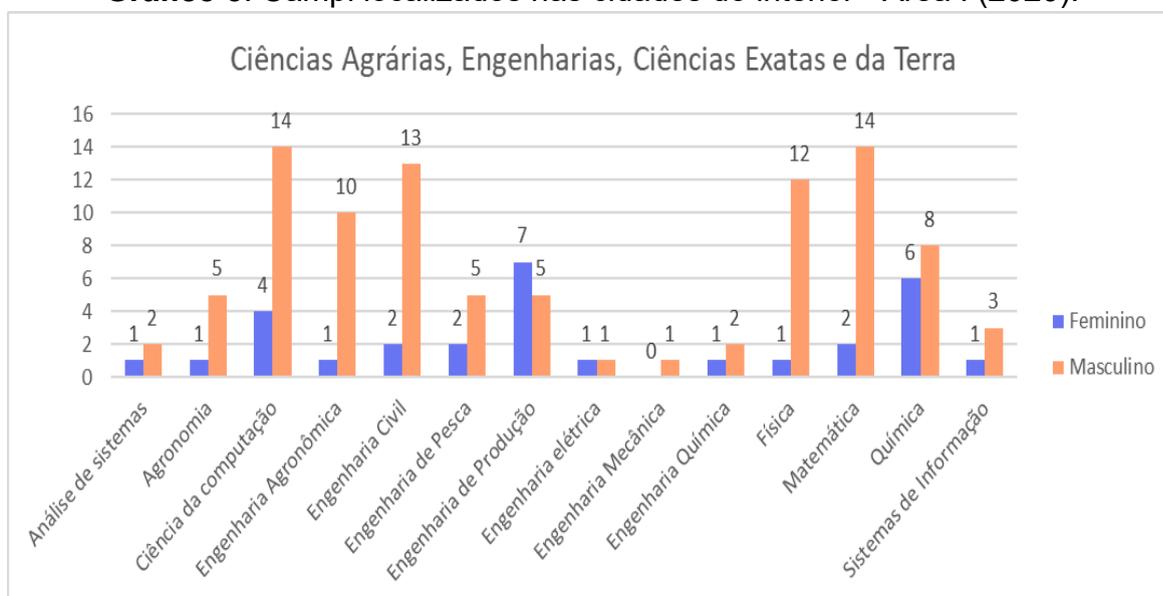
Tabela 4. Porcentagem aproximada de docentes por gênero e Campus.

Campus/ Unidade da UFAL		Feminino (%)	Masculino (%)
Campus Arapiraca	Sede – Arapiraca	46,09	53,91
	Unidade Palmeira dos Índios	53,85	46,15
	Unidade Penedo	37,29	62,71
Campus Sertão	Sede – Delmiro Gouveia	32,89	67,11
	Unidade Santana do Ipanema	23,08	76,92
CECA	Unidade Viçosa	47,06	52,94

Fonte: elaboração própria.

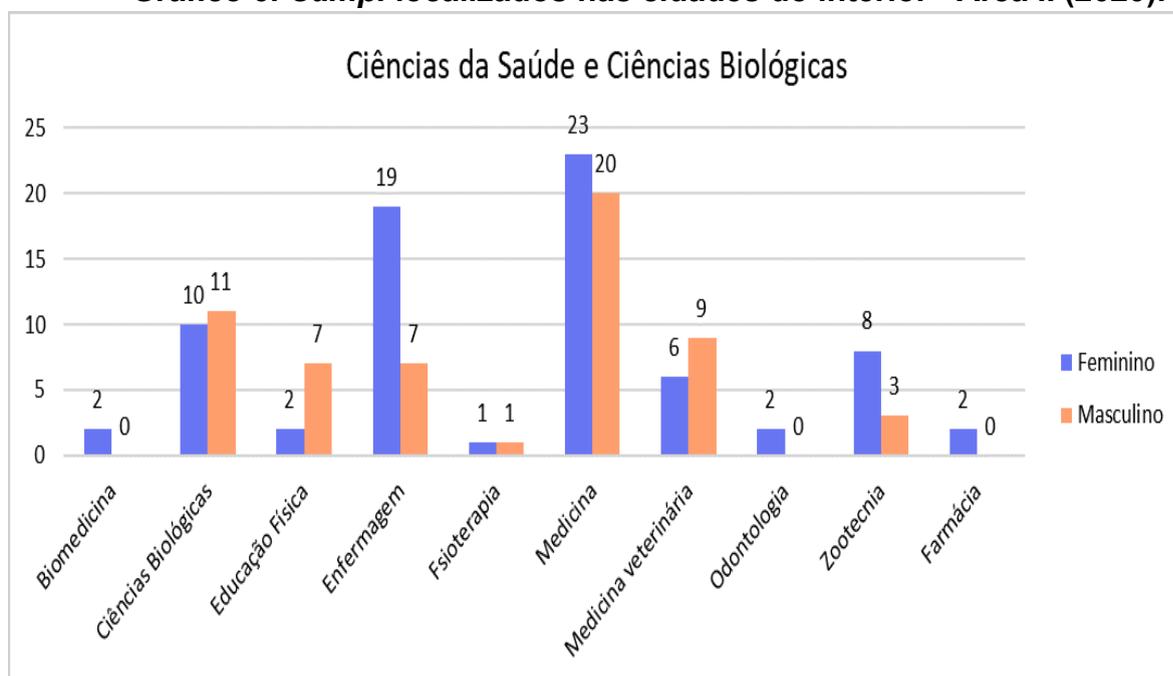
É importante ressaltar que apesar dos cursos apresentados na Tabela 3, cada Unidade Acadêmica possui docentes formados em diversas áreas – não necessariamente igual ao curso ofertado pela Unidade– como por exemplo, a Unidade de Penedo possui docentes formados em engenharia química, mas não oferecem esse curso. Isso é comum, pois as grades curriculares dos cursos de graduação abarcam também outros cursos.

Na área I, figura abaixo, as mulheres docentes representam 24% e os homens docentes 76%, ao analisar cada curso é possível perceber uma disparidade maior, entre homens e mulheres, no curso de ciência da computação, engenharia agrônômica, engenharia civil, física e matemática. Todos esses apresentaram maior número de homens docentes, enquanto no cursos em que houve uma maior quantidade mulheres docentes, apenas houve uma distância menor dos gêneros.

Gráfico 5. Campi localizados nas cidades do interior - Área I (2020).

Fonte: elaboração própria.

Já na área II (Ciências da Saúde e Ciências Biológicas), figura abaixo, identifica-se uma composição de docentes marcada por uma notável presença de mulheres, representando 56,39% e os homens 43,61%. Em destaque o curso de enfermagem revelando uma maior disparidade entre homens e mulheres, evidenciando os estereótipos de gênero que historicamente associaram as mulheres a funções consideradas naturalmente alinhadas ao cuidado. Outro destaque vai para o curso de educação física, o qual há predominância do número de homens no corpo docente. Já no curso de zootecnia, a presença de mulheres foi maior quando comparada aos homens docentes.

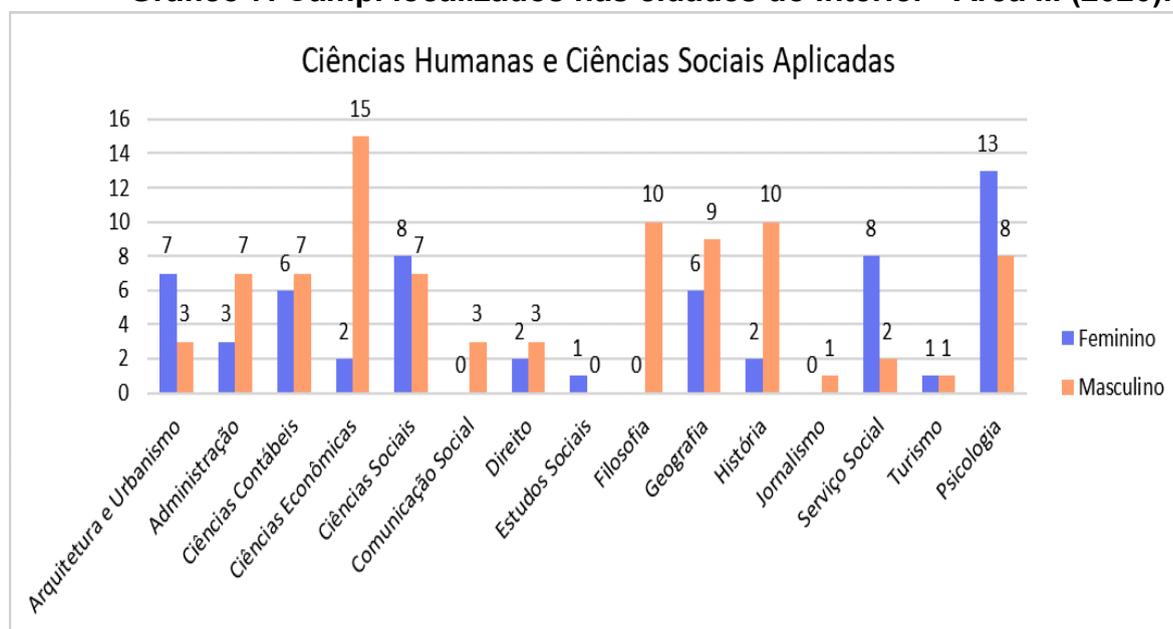
Gráfico 6. Campi localizados nas cidades do interior - Área II (2020).

Fonte: elaboração própria

Já na área III, figura abaixo, as mulheres docentes representam 40,69% e os homens docentes 59,31%. Nessa área a desigualdade é mais evidente ao analisar por curso. Em relação às mulheres docentes, no curso de serviço social elas representam 80% e em arquitetura e urbanismo 70%. O curso de psicologia também predominou o número de mulheres docentes. O curso de ciências econômicas tem uma maior diferença entre o número de homens docentes e mulheres docentes, quando comparados aos outros cursos desta área – os homens docentes são 88,24%. O curso de administração, filosofia e história também apresenta maioria de homens. No restante dos cursos a diferença entre a quantidade de homens docentes e mulheres docentes está mais próxima.

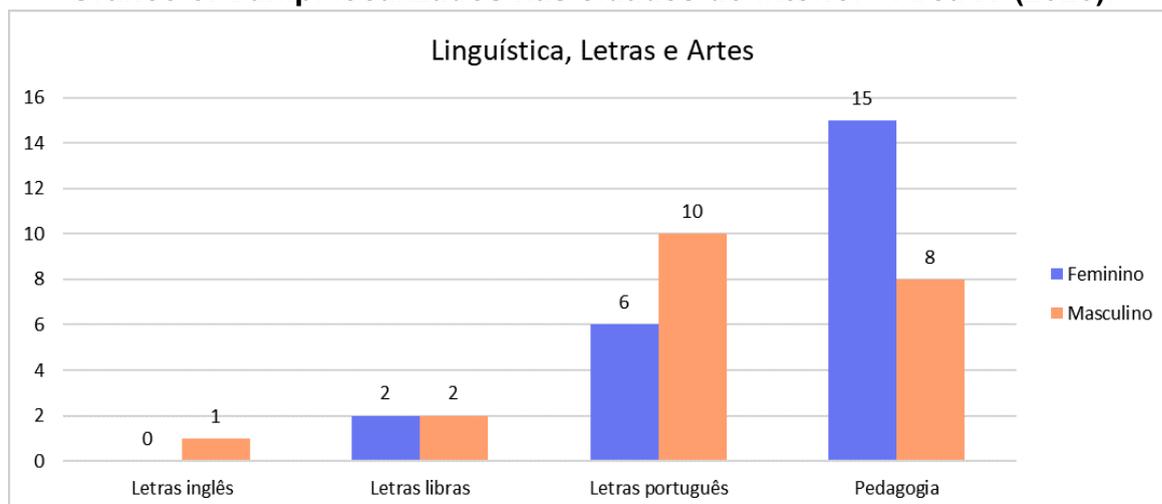
Vale ressaltar que especificamente o serviço social no Brasil, em sua gênese teve como base os princípios da doutrina social da Igreja. Isso acarretou na construção de uma profissão configurada para mulheres, pois acreditava que era natural da mulher ter a vocação para desenvolver papéis como o cuidado, a tutela e a ajuda (Lisboa, 2010).

Contudo, mesmo após o rompimento com essas bases conservadoras, através do Movimento de Reconceituação do Serviço Social, as mulheres não deixaram de ser predominantes nessa profissão.

Gráfico 7. Campi localizados nas cidades do interior - Área III (2020).

Fonte: elaboração própria

Já na área IV, figura abaixo, as mulheres docentes representam 52,27% e os homens 47,73%. Os cursos de letras possuem uma maior igualdade numérica entre homens docentes e mulheres docentes, revelando uma maior aproximação numérica entre homens e mulheres nesse contexto acadêmico. No entanto, na pedagogia o perfil docente tem a mulher como maioria, não se diferenciando do que dos dados apresentados abaixo, em relação ao CEDU. O curso de pedagogia está diretamente ligado a suas raízes históricas que incluíram inicialmente as mulheres docentes na educação básica.

Gráfico 8. Campi localizados nas cidades do interior - Área IV (2020).

Fonte: elaboração própria

3.3 A presença das mulheres na UFAL e o racismo institucional

A fim de realizar um comparativo dos *campi* mais antigos – Campus A.C. Simões (Maceió) e CECA (Rio Largo) – com os inaugurados mais recentemente, os quais foram apresentados nos itens anteriores, os dados foram sistematizados na tabela abaixo. Percebe-se que a presença das mulheres docentes permanece majoritariamente nas Áreas II e IV, independentemente do Campus/Unidade. O mesmo acontece com os homens docentes que dominam as Áreas I e III.

Tabela 5. Quantitativo de docentes por área/campus - 2020.

Área do conhecimento		Campus A.C. Simões e CECA		Unidades das cidades do interior	
		Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Ciências Agrárias, Engenharias, Ciências Exatas e da Terra	Área I	125	281	30	95
Ciências da Saúde e Ciências Biológicas	Área II	223	169	75	58
Ciências Humanas e Ciências Sociais Aplicadas	Área III	177	188	59	86
Linguística, Letras e Artes	Área IV	120	84	23	21

Fonte: elaboração própria

No intuito de apresentar dados mais antigos em relação ao perfil docente da UFAL, foi realizada uma consulta a uma pesquisa realizada pelas professoras Elvira Barretto e Nádia Regina (1997), a qual traçou perfil dos/as docentes da UFAL nos anos de 1974, 1984 e 1994.

Na tabela abaixo, estão os cursos da Área I (Ciências Agrárias, Engenharias, Ciências Exatas e da Terra) é perceptível que não ocorreu uma mudança significativa entre o número de homens docentes e mulheres docentes com o passar dos anos. A presença dos homens docentes predominaram em todos os cursos, com exceção do curso de química, que em 1994 teve uma aproximação numérica entre homens docentes e mulheres docentes: 19 homens e 18 mulheres.

Tabela 6. Docentes da UFAL nos anos de 1974, 1984 e 1994 - Área I.

Área I - Ciências Agrárias, Engenharias, Ciências Exatas e da Terra						
Curso	1974		1984		1994	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Física	18	-	15	5	16	4
Geologia e topologia	-	-	16	-	15	5
Matemática aplicada	24	6	17	5	29	5
Matemática básica	24	6	27	4	23	3
Meteorologia	-	-	-	-	12	2
Química	17		23	7	19	18
Construção civil e transporte	23	2	19	4	25	9
Eng. Eletromecânica	13	3	18	4	12	4
Eng. Estrutural	-	-	12	3	13	3
Eng. Química	-	-	-	-	10	8
Agronomia	-	-	24	8	33	14
Zootecnia	-	-	-	-	13	2
Total:	119	17	171	40	220	77

Fonte: Barretto e Lima (1997).

Já na Área II (Ciências da Saúde e Ciências Biológicas), na tabela abaixo, é notável um aumento do número de mulheres docentes: em 1974, há 48 mulheres; em 1984, há 270 mulheres e em 1994, elas representam 389, ultrapassando os homens. Elas se destacam nos cursos de nutrição, enfermagem e reabilitação.

Considerando, os fundamentos históricos e sociais que explicam a divisão sexual do trabalho, designando o espaço público ao homem e o espaço privado à mulher, e que alguns cursos refletem características do trabalho doméstico – atribuído socialmente às mulheres – entende-se que irão existir profissões feminizadas. Essas profissões abarcam setores que possuem como característica, o cuidado, educação e reprodução dos indivíduos. A Área II apresenta justamente cursos que refletem o trabalho doméstico, trabalho este que é feito "(...) gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno." (HIRATA; HIRATA, 2007; SAFFIOTI, 1987).

Tabela 7. Docentes da UFAL nos anos de 1974, 1984 e 1994 - Área II.

Área II - Ciências Biológicas e profissionais da saúde						
Curso	1974		1984		1994	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Reabilitação	22	9	204	135	178	192
Biologia	24	4	8	13	9	6
Botânica	-	-	3	5	3	5
Fisiologia	21	9	14	6	7	10
Morfologia	-	-	12	5	14	10
Patologia	-	-	9	8	8	13
Zoologia	-	-	4	2	4	8
Clínica Cirúrgica	-	-	33	5	32	3
Clínica médica	13	6	25	11	20	18
Educação física	-	-	14	5	12	11
Enfermagem	-	-	2	25	1	36
Medicina social	43	7	15	4	14	4
Nutrição	-	-	2	14	2	28
Odontologia	-	-	31	17	28	19
Propedêutica médica	18	13	18	4	12	8
Tocoginecologia e pediatria	-	-	14	11	12	18
Total:	141	48	408	270	356	389

Fonte: Barretto e Lima (1997).

Percebe-se a desproporção entre os homens docentes e mulheres docentes na área I (exatas) e área II (saúde e biológicas), na primeira área as mulheres são menos da metade do corpo docente, representando aproximadamente 20,81% do total. Já na área II, apesar das mulheres docentes serem a maioria, os homens docentes não se encontram distantes na proporção. Significa que o perfil docente da UFAL reflete o papel atribuído aos homens e mulheres nas relações sociais. E não é à toa que as mulheres docentes são maioria nos cursos de saúde, educação e serviços pessoais.

Na Área III (Ciências Humanas e Ciências Sociais Aplicadas), tabela abaixo, nota-se um aumento das mulheres docentes ao longo dos anos. No entanto, a

discrepância entre os homens e mulheres é percebida quando se analisa cada curso. É o caso do curso de economia e direito, que mesmo após 20 anos, o número de mulheres docentes não se aproxima do número de homens docentes, elas acabam representando menos de 50% do curso.

Tabela 8. Docentes da UFAL nos anos de 1974, 1984 e 1994 - Área III.

Área III - Ciências Humanas e Ciências Sociais Aplicadas						
Curso	1974		1984		1994	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Arquitetura	-	-	12	12	16	20
Ciências sociais	-	-	16	22	20	22
História	-	-	16	10	12	8
Filosofia	-	-	-	-	8	4
Geografia e meio ambiente	-	-	11	11	9	8
Admin. Planejamento educacional	17	22	24	4	26	6
Mét. e técnicas de ens.	-	-	-	-	1	16
Teorias e fundamentos da educação	-	-	-	-	8	15
Admin. e contabilidade	32	4	24	4	26	6
Comunicação social	-	-	11	1	27	8
Direito	37	6	28	10	27	10
Economia	-	-	21	4	26	4
Serviço social	-	18	1	28	1	28
Estudos sociais	24	15	-	-	-	-
Total:	110	65	164	106	207	155

Fonte: Barretto e Lima (1997).

Em relação à Área IV (Linguística, Letras e Artes), tabela abaixo, não houve um desequilíbrio entre os quantitativos de homens e mulheres. Contudo, elas representam a maioria, mesmo com uma diferença consideravelmente pequena.

Gráfico 9. Docentes da UFAL nos anos de 1974, 1984 e 1994 - Área IV.

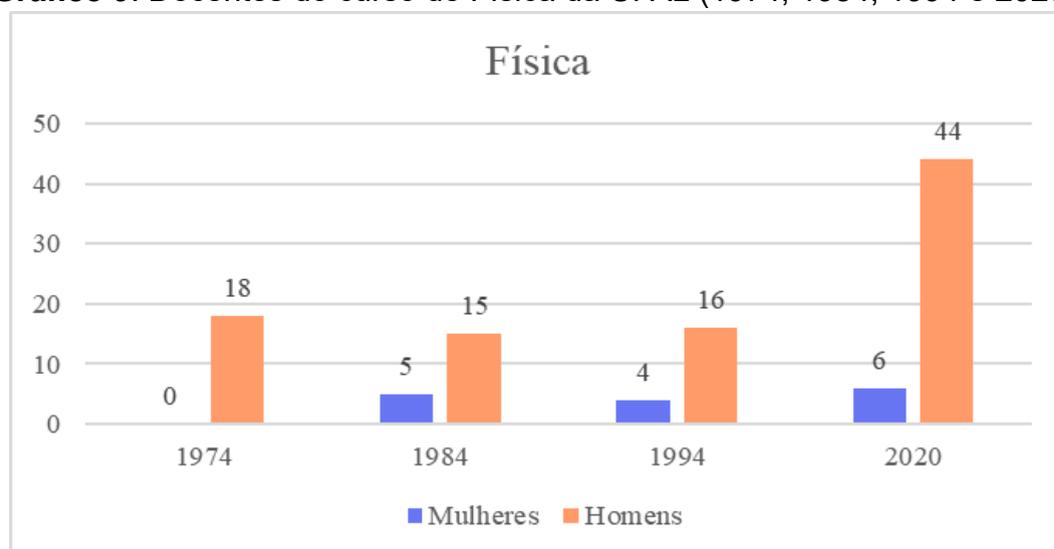
Área IV e V - Letras e Artes (1994)

Curso	1974		1984		1994	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Letras clássicas e vernáculas	16	18	8	12	11	15
Letras estrangeiras e modernas	-	-	6	13	5	12
Artes	-	-	14	11	17	12
Total:	16	18	28	36	33	39

Fonte: Barretto e Lima (1997).

Agora fazendo um comparativo com os dados da pesquisa da década de 90 com os recentes expostos neste trabalho, foram selecionados quatro cursos: física, enfermagem, serviço social e direito.

O primeiro foi o curso de física na UFAL que surgiu em 1974 no campus A.C. Simões e em 2007 no campus Arapiraca. Este curso expandiu bastante, inicialmente em 1974 havia apenas homens docentes. Em relação aos outros anos, o número de mulheres praticamente não aumentou. Em 1994, por exemplo, havia um total de 20 docentes e em 2020 o número subiu para 50 docentes. No entanto, nota-se que em 1974 as mulheres docentes representavam 20%, enquanto em 2020 elas passaram para 12%. Dessa forma, o número de mulheres docentes não foi proporcional ao crescimento do curso. Amorim (2017) explica que o androcentrismo e a misoginia fazem com que haja poucas mulheres na física. Para a autora esse curso além de ter pouca representatividade de mulheres docentes, ao longo da história foi designado como um espaço masculino e as mulheres que ocupam esse espaço são constantemente testadas em relação a sua capacidade.

Gráfico 9. Docentes do curso de Física da UFAL (1974, 1984, 1994 e 2020).

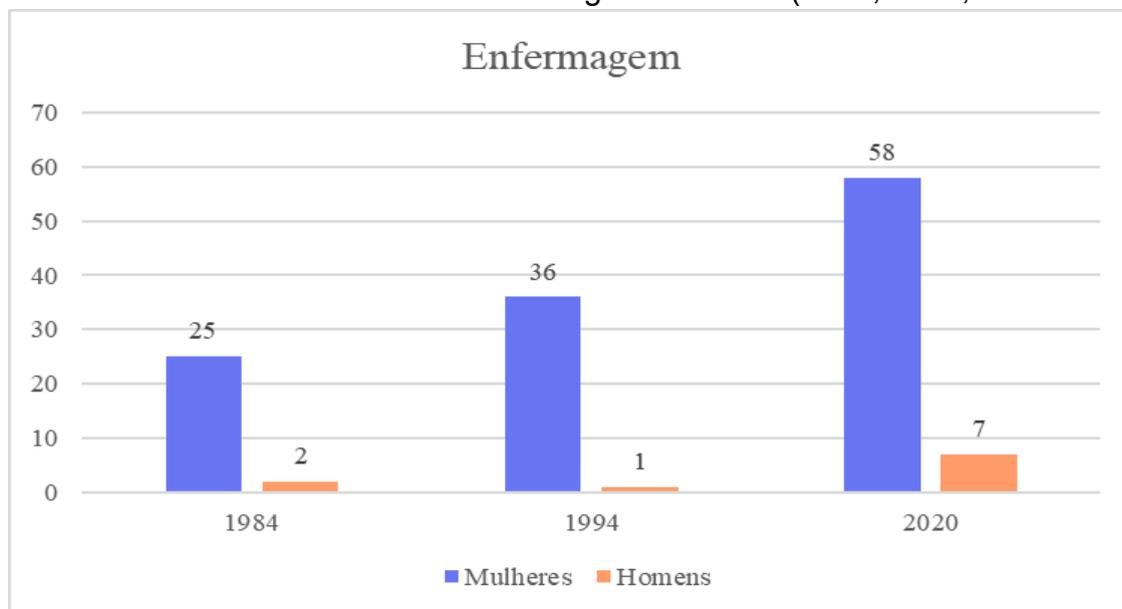
Fonte: autoria própria.

O curso de enfermagem teve o seu primeiro vestibular em janeiro de 1974, contando com a participação de 111 candidatos/as que disputavam 40 vagas¹¹. Desse total, 38 candidatas e 2 candidatos foram aprovados/as, marcando o início da trajetória desse curso. Em relação aos/as docentes, esse curso apresenta maior número de mulheres docentes desde 1984, com aproximadamente 92,60% de mulheres, conforme figura abaixo,

Em 1994, as mulheres docentes representavam aproximadamente 97,30%, revelando uma predominância de mulheres ainda maior. Entretanto, em 2020, a proporção de mulheres no corpo docente diminuiu ligeiramente para 89,23%, indicando uma pequena variação ao longo do tempo.

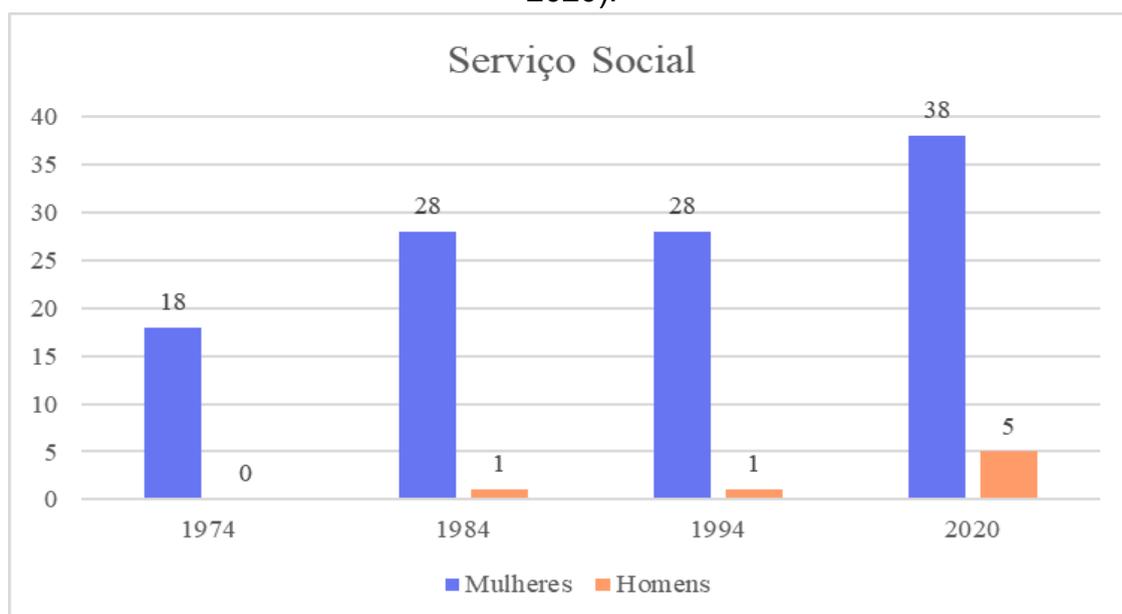
Esses dados revelam uma tendência forte das mulheres no ensino e prática da enfermagem, alinhando-se historicamente com o papel “natural” feminino, onde desempenham funções na área da saúde.

¹¹ Esse dado foi retirado do site da UFAL, para mais informações acessar: <https://eenf.ufal.br/institucional/historico>

Gráfico 10. Docentes do curso de Enfermagem da UFAL (1974, 1984, 1994 e 2020).

Fonte: autoria própria.

O curso de serviço social é ofertado no campus A.C. Simões e na Unidade Acadêmica de Palmeira dos Índios. A presença de mulheres docentes nesse curso é majoritária, em 1974 elas representavam 100% do corpo docente, em 1984 elas são 96,55%, em 1994 representam 96,55% e em 2020 são 88,37%.

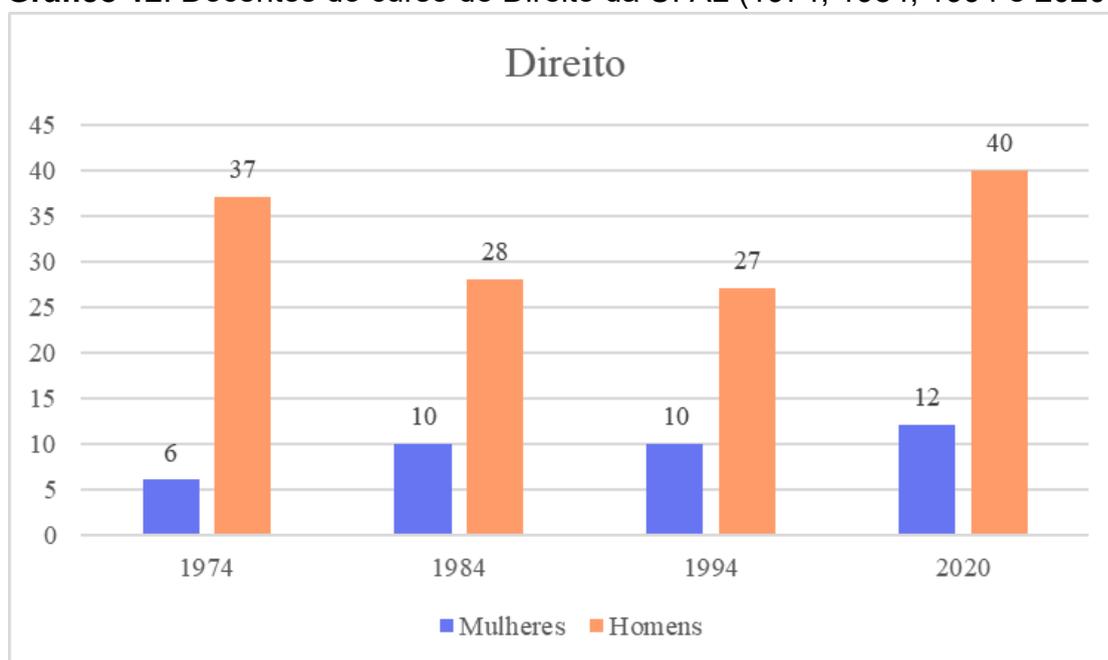
Gráfico 11. Docentes do curso de Serviço Social da UFAL (1974, 1984, 1994 e 2020).

Fonte: autoria própria.

A enfermagem e o serviço social são dois cursos que carregam o ideário de que são profissões somente de mulheres. O primeiro tem como característica o cuidado e o segundo ainda carrega algo já superado na profissão, mas que ainda permanece como algo indissociável, que é a caridade. Ambas características remetem ao que foi naturalizado ao longo da história como trabalho de mulher e por conta desse destino, não é valorizado socialmente.

O curso de direito é ofertado apenas no Campus A.C. Simões. Nesse curso o número de mulheres docentes praticamente não mudou em 46 anos, em 1994 o percentual era de 27,03% e em 2020 passou a ser 23,08%. A primeira turma da Faculdade de Direito de Alagoas (FDA) foi formada em 1934, entre os/as concluintes havia apenas duas mulheres.¹²

Gráfico 12. Docentes do curso de Direito da UFAL (1974, 1984, 1994 e 2020).



Fonte: autoria própria.

Nota-se que ao comparar os anos de 1974, 1984, 1994 e 2020, percebe-se que a presença das mulheres docentes aumentaram ao longo dos anos, da mesma forma que o número de homens docentes também cresceu. Isso se deve principalmente pela expansão da UFAL para outros territórios de Alagoas. Contudo, os cursos que refletem os ditos trabalhos de mulheres, nesse caso o serviço social e a enfermagem, a presença de mulheres é majoritariamente explícita. Justamente são profissões que recebem menor valor socialmente quando comparadas as

¹² Disponível em: <https://fda.ufal.br/institucional/a-faculdade-de-direito-de-alagoas>

profissões que são ocupadas em sua maioria por homens, no exemplo foi trazido os cursos de física e direito.

Por outro lado, não foi possível apresentar dados em relação à raça/etnia dos docentes da UFAL, dado que, o NTI (setor responsável por disponibilizar os dados) não possuía informações acerca disso. A maioria dos perfis não tinha a declaração da cor, tornando difícil apresentar um perfil aproximado da presença de mulheres negras. A ausência desta informação implica na camuflagem do racismo. Bento (2022, p. 51) elucida isso ao dizer que “não é apenas por atos discriminatórios que se verifica se uma instituição é racista, mas também por taxas, números de profissionais, prestadores de serviço, lideranças e parceiros com perfil monolítico, em que não se vê a diversidade”.

É importante ressaltar que a ausência desta informação fomenta o racismo institucional. Dado que, não é possível pensar sobre políticas de enfrentamento ao racismo em uma instituição que não conhece o perfil dos profissionais. Além disso, é uma forma de mascarar o racismo, afinal este não poderá ser apontado sem dados reais. Almeida (2019, p. 43) explica que “o racismo institucional é ‘menos evidente, muito mais sutil, menos identificável em termos de indivíduos específicos que cometem os atos’. Porém, alertam os autores para o fato de que o racismo institucional ‘não é menos destrutivo da vida humana’”.

O autor ainda completa ao explicar como se opera o julgamento do racismo individual e do racismo institucional. Esse último “[...] se ‘origina na operação de forças estabelecidas e respeitadas na sociedade e, portanto, recebe muito menos condenação pública do que o primeiro tipo’” (Almeida, 2019, p. 44).

No próximo item será explanado sobre o Programa de Pró-equidade de Gênero e Raça, como forma de pontuar a relevância e a importância para a UFAL aderir ao programa. Considerando que é um caminho a ser percorrido, tendo em vista, que a sociedade tem em suas bases ideários racistas, machistas, capacitistas e heteropatriarcal, que fomentam relações desiguais entre os indivíduos. Dessa forma, as ações de promoção à equidade de gênero e raça não devem ser pontuais, mas sim permanentes.

3.4 O Programa de Pró-Equidade de Gênero e Raça

Frente ao cenário vivenciado pelas mulheres no mercado de trabalho, marcado por desigualdade e discriminações, surgiu gradativamente a necessidade de produzir intervenções concretas em prol da autonomia econômica e social das mulheres. Nessa perspectiva, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça foi desenvolvido pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), por meio da Portaria nº 39 de 22 de setembro de 2005. Desde sua criação, o Programa contou com a parceria do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Importante destacar que a SPM foi criada em 2003 no governo do presidente Luis Inácio Lula da Silva. Abramo (2008) explica que a criação dessa secretaria foi fruto da reivindicação do movimento de mulheres, que promoveu um avanço institucional na promoção da igualdade de gênero, fortalecendo o âmbito de políticas públicas. No mesmo ano também foi criada a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) em resposta as demandas do movimento negro. Em 2009, a temática racial foi incluída no Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, firmando uma parceria com a Seppir.

Com efeito, a criação da SPM e da Seppir em 2003 marca o momento em que o Estado brasileiro começa a compensar o considerável atraso relativo do país em relação à constituição de uma institucionalidade para a promoção da igualdade de gênero vinculada ao Poder Executivo. (Abramo, 2008, p. 42)

De modo geral, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça busca produzir transformações na gestão de pessoas e na cultura organizacional de empresas/instituições públicas ou privadas, visando a promoção da equidade de gênero e raça no mercado de trabalho. Dessa forma, o Programa norteia-se nos seguintes objetivos:

Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego; conscientizar e incentivar empregadoras e empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações; reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho; promover a rede Pró-Equidade de Gênero e Raça; disponibilizar e divulgar um banco de

práticas de igualdade entre mulheres e homens e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo do trabalho. (Brasil, 2013)

A organização interessada em participar deve realizar a adesão voluntária ao Programa. Entretanto, para se efetivar como participante, segundo o Guia Operacional (2013), as empresas devem atender aos seguintes critérios de participação: a organização pode ser do âmbito público ou privado, de médio ou grande porte, com personalidade jurídica própria; a empresa deve estar em situação regular no que diz respeito às suas obrigações trabalhistas; não devem haver indícios de envolvimento da empresa em práticas de trabalho escravo; não devem haver denúncias não apuradas em relação a abuso e discriminação.

Um dos primeiros passos para desenvolver o Programa na empresa é formar um Comitê Gestor de Gênero e Raça, que ficará responsável por viabilizar o Programa dentro da organização, coordenando-o e articulando as ações. O Comitê deve ser integrado por trabalhadoras e trabalhadores de diferentes níveis dentro da hierarquia da instituição, de modo a tornar o grupo representativo.

Após manifestar interesse em participar, a organização deve preencher e enviar dois documentos que são essenciais para a plena execução do Programa: a Ficha Perfil e o Plano de Ação. Ambos possuem modelos próprios que são disponibilizados pela SPM. Feito isso, prossegue-se com a formalização do compromisso e da adesão da organização ao Programa Pró-Equidade de Gênero através da Assinatura do Termo de Compromisso.

A Ficha Perfil é um documento que reúne informações sobre o corpo funcional da empresa, como: total de pessoas, especificação por sexo, raça, faixa etária, grau de escolaridade, estado civil e posição na hierarquia funcional. Tendo isso em vista, entende-se que o preenchimento da Ficha Perfil fornece um diagnóstico da organização, ou seja, o cenário de partida que irá inspirar o Plano de Ação.

O Plano de Ação, por sua vez, é o instrumento que irá conter a descrição das ações que serão desenvolvidas no período de vigência da edição que a instituição se inscreveu. O documento é organizado em dois eixos: 1) Gestão de Pessoas, constituído por 5 dimensões, conforme consta na Tabela 10; 2) Cultura Organizacional, constituído por três dimensões. Cada dimensão específica corresponde a uma ação que a instituição participante deve elaborar e executar. Portanto, um Plano de Ação deve ser composto por no mínimo 8 ações.

Tabela 10. Eixos do Plano de Ação e suas dimensões específicas.

Eixo	Dimensões
Gestão de Pessoas	Recrutamento e Seleção
	Capacitação e Treinamento
	Ascensão Funcional
	Plano de Cargos e Carreira
	Salário e Remuneração
	Políticas de Benefícios
	Programas de Saúde e Segurança
Cultura Organizacional	Mecanismos de combate às práticas de desigualdade, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual
	Prática de capacitação na rede de relacionamentos da organização
	Propaganda institucional interna e externa

Fonte: Brasil (2013).

No decorrer de toda a edição, a execução do Plano de Ação, além de ser acompanhada de perto pelo Comitê Gestor, é monitorada e avaliada pela coordenação do Programa. Esse acompanhamento, feito presencialmente ou à distância, serve ao propósito de fornecer orientações e direcionamentos a fim de aprimorar as ações.

Por fim, ao término da realização das ações, a empresa deve elaborar um relatório final, descrevendo tudo o que foi realizado. Assim, a organização poderá então receber o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça. O Selo carrega consigo o reconhecimento público, simbolizando que aquela determinada instituição adota práticas de igualdade entre mulheres e homens, levando em conta a diversidade de raça e etnia. Para receber o Selo, é necessário ter executado no mínimo 70% das ações pré-estabelecidas e ter obtido um resultado satisfatório ou muito satisfatório

do ponto de vista qualitativo. Além disso, as organizações que recebem o Selo estão em sintonia com os princípios fundamentais estabelecidos pelo Programa:

Incorporação de indicadores da diversidade de gênero e raça na seleção, contratação e promoção da força de trabalho. Efetivação de medidas orientadas para combater a desigualdade e a discriminação; Consideração da diversidade de experiências, atitudes e conhecimentos na organização, garantindo critérios equitativos para a valorização de tarefas, postos e lugares de decisão, tendo em conta o equilíbrio entre o número de mulheres e homens e as responsabilidades familiares, na perspectiva racial. Incorporação dos direitos das mulheres estabelecidos na Constituição Federal de 1988 e nas convenções e tratados internacionais ratificados pelo Brasil. (Brasil, 2013)

Desde o surgimento do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, com sua 1ª edição no período de 2005 a 2006, já foram realizadas sete edições¹³. Na primeira, 11 empresas/instituições receberam o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça. Desde então, com a popularização do Programa, o quantitativo de organizações recebendo o Selo tem aumentado ao longo das edições, conforme mostra tabela abaixo.

Tabela 11. Edições do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Edição	Período	Nº de empresas/instituições que receberam o selo
1ª edição	2005 a 2006	11
2ª edição	2008 a 2009	23
3ª edição	2010 a 2011	58
4ª edição	2011 a 2012	57
5ª edição	2013 a 2015	68
6ª edição	2016 a 2018	65
7ª edição	2021 a 2023	em andamento concluído

Somente após a 1ª edição percebeu-se que o prazo de um ano é insuficiente para realizar grandes mudanças no que diz respeito à promoção de equidade.

¹³ Para mais informações acessar:

<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade/5a-edicao>

Devido a isso, todas as empresas que receberam o selo na 1ª edição se inscreveram na 2ª edição do programa. Notou-se também que a maioria das empresas participantes eram do setor eletroenergético, que pode ser explicado pelo contexto de implantação de um novo modelo nesse setor, recebendo exigências no quesito de aumentar a eficiência e produtividade. Logo, o Programa se insere como uma resposta da empresa, sobre a responsabilidade social, à sociedade (Abramo, 2018).

Em relação ao retorno, a autora expõem em sua pesquisa que as empresas que adotaram o programa incluíram dados de sexo e cor nos cadastros, tornando evidente desigualdades existentes, a fim de planejar ações de igualdade. No que tange sobre os processos de capacitação e treinamento interno, o Programa engloba palestras, oficinas e atividades educacionais, no intuito de orientar sobre a importância de ações de enfrentamento a desigualdades (Abramo, 2018).

Sobre o quesito maternidade, Abramo (2018) relata que as empresas/instituições que aderiram o Programa desenvolvem poucas ações sobre essa temática. A possibilidade de licença não remunerada por até dois anos após o término da licença-maternidade pode ser considerada uma alternativa adicional para mulheres que desejam e têm condições de se ausentar do trabalho sem remuneração durante os primeiros dois anos de vida de seus filhos, com a garantia de retorno ao emprego após esse período. Contudo, essa prática atravessa algumas desvantagens para as mulheres, primeiro em relação à restrição financeira que muitas mulheres enfrentam ao abrir mão do salário por dois anos e, em segundo lugar, ao impacto negativo que uma ausência prolongada pode ter em termos de promoção profissional e avaliação de desempenho.

Em 2021, o Instituto Federal de Alagoas (IFAL) recebeu o selo do Programa, após participar da 6ª edição. A adesão ao Programa se deu a partir do levantamento de um ficha perfil dos/as servidores/as lotados/as na instituição, fruto de pesquisa desenvolvida pelo Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) do grupo de pesquisa Gênero e Sexualidade (Gênese) do IFAL, campus Penedo.

Dentro das inúmeras ações desenvolvidas pelo IFAL após a adesão do Programa, algumas delas foram: a) a inclusão da linguagem inclusiva em editais de concurso público para servidoras/es, além disso foi elaborado um manual de

linguagem inclusiva e disponibilizado nas plataformas digitais¹⁴; b) Foi realizado um levantamento do perfil das/os servidoras/es que ocupam Função Comissionada de Coordenação de Curso (FUC), Função Gratificada (FG) ou Cargo de Direção (CD), na finalidade de apontar quais são as pessoas que ocupam os cargos de poder e decisão da instituição, o qual deu origem a pesquisa intitulada *Equidade de gênero: análise do perfil de servidores e servidoras que ocupam cargos de poder/decisão no IFAL*, contemplado pelo ciclo do PIBIC/IFAL 2016/2017; c) Foram realizadas visitas/reuniões com as equipes de Gestão de Pessoas das empresas que prestam serviços terceirizados, no intuito de sensibilizar sobre a proposta do Programa; d) Também foram realizados cursos/encontros com os/as servidores/as da instituição para discutir temáticas propostas dentro do Programa, dentre elas a ampliação do número de dias da licença paternidade para os/as servidores/as do IFAL.¹⁵

As ações mencionadas anteriormente representam apenas uma amostra das possibilidades que a adesão ao Programa pode oferecer à instituição. No entanto, vale ressaltar que, embora sejam ações pontuais, elas marcam os primeiros passos em direção a uma jornada mais extensa que é amenizar as desigualdades de gênero e raça na instituição. Entendendo que a eliminação das disparidades é um desafio constante, é crucial reconhecer que essas ações constituem a base para transformações mais extensivas.

Diante da incontestável influência do sistema capitalista, é inegável compreender que um cenário verdadeiramente igualitário não existe no capitalismo. Contudo, a implementação e o fortalecimento de políticas sociais desempenham um papel essencial nesse processo, mesmo diante do contexto desafiador do neoliberalismo, que não favorece o cenário. Portanto, fomentar políticas sociais torna-se uma necessidade premente construir caminhos de superação de uma sociedade que tem como base a desigualdade em favor do lucro.

¹⁴ Para acessar o manual de linguagem inclusiva:

<https://www2.ifal.edu.br/noticias/comite-pro-equidade-do-ifal-disponibiliza-versao-eletronica-de-manual-de-linguagem-inclusiva/manual-linguagem-inclusiva-1.pdf/view>

¹⁵ Para acessar mais informações:

<https://www2.ifal.edu.br/noticias/ifal-e-primeiro-instituto-federal-a-receber-selo-pro-equidade-de-genero-e-raca>

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi exposto neste trabalho, é possível perceber que é inegável que as mudanças nas relações sociais ao longo das décadas, desde a comunidade primitiva, propuseram a mulher um local gradativamente subalternizado, confinada às atividades de reprodução e cuidado dos indivíduos. E que as mulheres negras são fortemente atravessadas pelas desigualdades de classe, raça e gênero.

A exploração do trabalho feminino, especialmente o do trabalho doméstico, atribui à mulher o cargo de força reserva no sistema capitalista, favorecendo a valorização do capital, como apontado por Rubin. A divisão do trabalho, especialmente o trabalho doméstico, sempre foi historicamente atribuída às mulheres negras, contribuindo para sua subalternização.

A divisão social do trabalho reforça estereótipos de gênero e de raça, limitando muitas vezes as escolhas sobre a carreira acadêmica, tendo em vista que os trabalhos considerados produtivos, os quais têm maior prestígio social, são nomeados como espaços masculinos. Enquanto os trabalhos reprodutivos, não valorizados, serão espaços femininos, como acentuado por Hirata.

Ressaltando que é imprescindível compreender as relações de trabalho sem um olhar sobre as categorias classe, gênero e raça. A situação da mulher negra no Brasil, desde o período escravocrata até os dias atuais enfrentam obstáculos no que se refere ao ingresso na universidade e sua inserção na carreira profissional. Tendo em vista, que para elas sempre foram reservados trabalhos informais, precários e muita exploração. Gonzalez pontuou que a libertação da mulher branca muitas vezes ocorreu à custa da exploração da mulher negra.

A escravidão, que persistiu por mais de 300 anos, não apenas deixou cicatrizes profundas na população negra, mas também moldou as estruturas sociais e econômicas do país. A abolição da escravidão, não proporcionou uma reparação histórica que possibilitasse condições dignas de vida para essa população negra. Pelo contrário, foram jogados às margens da sociedade. E a falsa ideia de uma democracia racial foi apresentada, escondendo as verdadeiras disparidades e consolidando a exclusão dos negros/as na sociedade.

Em relação às mulheres no ensino superior, foi evidenciado neste trabalho que a carreira das mulheres enfrenta obstáculos, inicialmente a docência no ensino superior não era considerado um espaço para mulheres e por isso o seu início como

professora começou na educação básica. As mulheres negras enfrentam dificuldades desde a chegada à universidade como discente, pois a academia ainda é um lugar elitista que não foi pensado para abarcar a diversidade. Portanto, a discussão sobre as mulheres negras na docência evidencia desafios adicionais, como a condição desfavorável em termos de escolaridade, renda e discriminação racial.

Também foi pontuado neste trabalho como a reestruturação produtiva fomentou um cenário educacional ainda mais competitivo, ocasionando uma precarização e sobrecarga no trabalho docente.

A inserção das cotas raciais nos processos seletivos é reconhecida como uma medida fundamental para lidar com as disparidades sociais e proporcionar o mínimo de uma reparação histórica que nunca ocorreu à população negra. Sendo fundamental também o fomento de políticas sociais que garantam a permanência e melhores condições de vida para a população negra em todas as esferas.

Dessa forma, a busca por uma verdadeira equiparidade no âmbito do trabalho demanda a atuação conjunta de políticas sociais em diversos setores, incluindo educação, saúde e assistência social.

Sobre o perfil dos/as docentes da UFAL, foi revelado que a área de ciências agrárias, engenharias e ciências exatas e da terra (Área I) é predominantemente composta por homens. Historicamente a áreas das exatas e engenharias, de grande valorização social, não é espaço para mulher, pois não condiz com o seu "natural".

Na área das ciências da saúde e ciências biológicas (Área II), o qual refletem o lugar "natural" da mulher, por possuir características de cuidado e reprodução, foi majoritariamente composto por mulheres. Já na área das ciências humanas e ciências sociais aplicadas (Área III), a disparidade entre homens docentes e mulheres docentes foi evidenciada quando analisavam-se os cursos isoladamente. A exemplo disso, o curso de Direito, que desde da década de 70, os homens predominam e mesmo depois de anos, as mulheres ainda não chegaram em um percentual consideravelmente perto dos homens, em 2020 as docentes representavam aproximadamente 23,08%.

Já na área de linguística, letras e artes (Área IV) foi onde houve uma equiparidade entre os gêneros, não havendo grande discrepância. Contudo, o curso de pedagogia apresentou maior número de mulheres.

Apesar de ter sido apresentado a importância da categoria raça na discussão da divisão social do trabalho, como já dito, não foi possível apresentar dados referentes a raça do perfil docente da UFAL. O que torna preocupante a ausência de dados que são fundamentais para pensar estratégias de enfrentamento a desigualdades sociais. Não ter dimensão do perfil racial de uma universidade que oferta cursos desde a década de 60, é escancarar o racismo institucional. Uma vez que a não viabilização desses dados também é considerada como racismo. Como bem pontuado por Almeida (2019, p. 37 e 38): “[...] o racismo não se resume a comportamentos individuais, mas é tratado como resultado do funcionamento das instituições, que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça”.

Portanto, a falta desses dados é o apagamento da população negra, dado que fortalece a noção de um ideário de democracia racial, ao mesmo tempo que intensifica uma ideologia de branqueamento. Não há incômodo para as pessoas não negras ocuparem um espaço onde são majoritárias, em contrapartida, uma pessoa negra sabe o desconforto que é frequentar um ambiente onde a maioria são pessoas brancas.

O racismo institucional pode se manifestar de diversas formas, desde do quantitativo de pessoas negras empregadas aos cargos de decisão e poder ocupados por negros/as. No contexto educacional, o racismo irá produzir estereótipos e uma visão eurocêntrica, onde se permeia uma ideia que a raça é unicamente humana, logo as pessoas brancas vão se enxergar apenas como ser humano universal. Enquanto para o/a negro, a raça é o primeiro fator determinante para em todos os âmbitos que ocupa.

O enfrentamento ao racismo institucional exige a implementação de políticas afirmativas, a promoção da diversidade e inclusão, bem como a conscientização sobre as diferenças raciais presentes na instituição. O reconhecimento e enfrentamento dessas questões são fundamentais para enfrentamento do racismo e abertura de um leque de oportunidades à população negra.

Para mais, este trabalho oferece subsídios para a adesão ao Programa Pró-equidade de Gênero e Raça, promovido pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM). Além disso, possibilita reflexões acerca da implementação efetiva de políticas voltadas à igualdade de gênero e raça.

O Programa auxilia na disseminação de reflexões sobre a promoção da equidade entre mulheres e homens no ambiente organizacional e a participação da UFAL garantirá um comprometimento da instituição frente ao combate às desigualdades. Esse selo não apenas consolida a posição da instituição como um agente ativo na promoção da diversidade e inclusão, mas também destaca o seu papel crucial na construção de um ambiente acadêmico e profissional mais equiparado para todas as pessoas, independentemente de gênero ou raça.

E para o Serviço Social, que tem elucidado no Código de Ética do/a Assistente Social, um princípio fundamental que orienta o profissional para um projeto vinculado ao processo de construção de uma nova ordem societária, sem dominação, exploração de classe, etnia e gênero, a discussão de raça e gênero são fundamentais para traçar um caminho que contribuam com um olhar crítico sobre a realidade.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. **O Programa Pró-Equidade de Gênero: uma experiência de política pública para a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento**. v. 10, n. 23, p. 39-70. SER Social: Brasília, 2008.
- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- AMORIM, Valquiria Gila de. **Gênero e educação superior: perspectivas de alunas de física**. Dissertação apresentada para o Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal da Paraíba para obtenção do título de mestra. João Pessoa, 2017.
- AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- BACKES, Vanessa Ferreira ; THOMAZ, Jean Rodrigo; SILVA, Fabiane Ferreira da. **Mulheres docentes no ensino superior: problematizando questões de gênero na Universidade Federal do Pampa**. v.9, n.2, p. 166-181. Inhumas: Cad. Ed. Tec. Soc., 2016.
- BARROS, Natty. Farol de Pele Preta (Intro). In: BARROS, Natty. **Bata Cabeça**. Faixa 1. 2021.
- BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BUTLER, Judith. Variações sobre Sexo e Gênero Beauvoir, Wittig e Foucault. In: **Feminismo como crítica da Modernidade**. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos tempos, 1987.
- BRASIL. **Lei nº 12.990, de 09 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. Brasília, DF, 2014.
- BRASIL. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres - SPM. **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça: Guia Operacional**. 5ª edição. Brasília, 2013. Disponível em:
<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade/5-edicao/guia-operacional.pdf>. Acesso em 09 de dezembro de 2023.
- CRISOSTOMO, Maria Aparecida dos Santos; REIGOTA, Marcos Antonio dos Santos. **Professoras universitárias negras: trajetórias e narrativas**. v. 15, n. 2, p. 93-106. São Paulo: Avaliação, 2010.
- DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução Heci Regina Candiani. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2016

ENGELS, Friedrich. **A Origem da Família, da Propriedade Privada e do Estado**. Tradução de Leandro Konder. 9 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984.

GÓES, Juliana. **Ciência sucessora e a(s) epistemologia(s): saberes localizados**. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 2019.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HIRATA, Helena. **Globalização e divisão sexual do trabalho**. Cadernos pagu, p.139-156, 2001.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena; FRANÇOISE, Laborie; HÉLÈNE LE DOARÉ, Hélène Le; SENOTIER, Danièle (Orgs). **O dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora da UNESP, 2009.

LIMA, Nádia Regina de Barros; CARDOSO, Elvira Barreto. Gênero e universidade em Alagoas. In: PASSOS, Elizete S. (Org). **Um mundo dividido: o gênero nas universidades do Norte e Nordeste**. Salvador: UFBA, 1997. p. 25-77.

LINS, Regina Navarro. O passado distante. In: **A cama na varanda: arejando nossas ideias a respeito de amor e sexo: novas tendências**. Rio de Janeiro: BestSeller, 2007.

LISBOA, Teresa Kleba. **Gênero, feminismo e Serviço Social – encontros e desencontros ao longo da história da profissão**. v. 13 n. 1 p. 66-75. Florianópolis: Rev. Katál., 2010

LOCATELLI, Cleomar. **Os professores no ensino superior brasileiro: transformações do trabalho docente na última década**. v. 98, n. 248, p. 77-93. Brasília: Rev. bras. Estud. pedagog., 2017.

MIES, Maria. **Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista**. Vol. 07, n. 15, p. 838-873. Rio de Janeiro: Direito & Práxis, 2016.

NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro: processo de racismo mascarado**. São Paulo: Paz e Terra, 1978.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia Política: uma introdução crítica**. 5.ed. São Paulo: Cortez, 2009.

NETTO, José Paulo. Cinco Notas a propósito da “questão social”. In: **Temporalis**. Associação Brasileira de Ensino e Pesquisa em Serviço Social. Ano. 2, nº 3. Brasília: ABEPSS, Graflin, 2001.

RUBIN, Gayle. **O tráfico de mulheres: notas sobre a “economia política” do sexo**. Recife: S.O.S Corpo, 1993.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade, 1995.

SILVA, Katiane Moraes da; BARRETTO, Elvira Simões. **A divisão assimétrica do trabalho entre os sexos: a (im)produtividade das mulheres em debate**. XI Jornada Internacional Políticas Públicas. São Luis-MA, 2023.

TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Feminismos Plurais**, coordenação de Djamila Ribeiro. **Trabalho doméstico**. São Paulo : Jandaíra, 2021.

YOUSAFZAI, Malala. **Eu sou Malala: a história da garota que defendeu o direito à educação e foi baleada pelo Talibã**. 1ª ed. São Paulo: Companhia de Letras, 2013.