

RELAÇÕES DE GÊNERO, RAÇA E ESPAÇOS DE PODER: UMA INTERPRETAÇÃO DESDE A ESCOLA

GENDER, RACE, AND POWER DYNAMICS: AN INTERPRETATION FROM THE SCHOOL

<https://orcid.org/0000-0001-5315-6074>  Nubea Rodrigues Xavier 1^A

<https://orcid.org/0000-0002-5486-3130>  Wilker Solidade da Silva 2^B

^{A,B}Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), Dourados/MS, Brasil

Recebido em: 12 jul. 2024 | Aceito em: 17 out. 2025

Resumo

A pesquisa objetiva refletir sobre a atuação de mulheres autodeclaradas pretas em instituições escolares estaduais no interior do estado de Mato Grosso do Sul, compreendendo a disposição dos cargos de poder para mulheres indígenas e pretas. Aplicou-se um questionário a servidoras/es da rede estadual de ensino entre os anos de 2022 e 2023, com a intenção de identificar como o predomínio de profissionais mulheres se manifesta nas ações pedagógicas, suas identidades étnico-raciais e os espaços de poder que ocupam. Os pressupostos teóricos-metodológicos da pesquisa baseiam-se na interseccionalidade, seguindo as abordagens delineadas por pesquisadoras negras. Os resultados traz uma defasagem significativa no número de negros e indígenas, nos cargos de gestão das instituições.

Palavras-chave: Educação Básica; poder; gênero; relações étnico-raciais.

Abstract

The essay is about on the performance of self-declared black women in state school institutions in the interior of the state of Mato Grosso do Sul, understanding the arrangement of positions of power for indigenous and black women. A questionnaire was applied to employees of the state education network between the years 2022 and 2023, with the intention of identifying how the predominance of female professionals manifests itself in



2025 Xavier; Silva. Este é um artigo de acesso aberto distribuído sob os termos da Licença Creative Commons Atribuição Não Comercial-Compartilha Igual (CC BY-NC- 4.0), que permite uso, distribuição e reprodução para fins não comerciais, com a citação dos autores e da fonte original e sob a mesma licença.

pedagogical actions, their ethnic-racial identities and the spaces of power that occupy. The theoretical-methodological assumptions of the research are based on intersectionality, following the approaches outlined by black researchers. The results says a significant gap in the number of black and indigenous people in management positions at institutions.

Keywords: Basic Education; power; gender; ethnic-racial relations.

Introdução

A proposição de um olhar sobre as estruturas que marcam as “realidades” sociais no Brasil atual exige, para além das dimensões interpretativas sobre as desigualdades de classe, raça, etárias, de gênero, de trânsito, etc., um olhar que permita situar sujeitos “reais” que atravessam tais dimensões e, em sua vivência cotidiana, hospedam identidades interseccionais que, por vezes, acabam sendo ignoradas nos percursos de busca por soluções resolutivas para problemas historicamente situados.

Considerando tal premissa, a pesquisa aqui apresentada refere-se à análise de atuação feminina em instituições escolares estaduais de um município situado no interior do estado de Mato Grosso do Sul, identificado como Maracaju. A pesquisa contou com a aplicação de questionário às/aos servidoras/es negras/os e indígenas efetivas/os ou contratadas/os atuantes em escolas públicas da rede estadual de ensino no município, entre os anos de 2022 e 2023, com vistas a identificar nos espaços educacionais como o predomínio de profissionais mulheres tem se mantido nas ações pedagógicas e quais suas identidades étnico-raciais, além de definir quais espaços de poder estas ocupam.

O projeto de pesquisa *Relações étnico-raciais, classe social e de gênero: interseccionalizando o trabalho das Mulheres Pretas e Indígena na região de Maracaju*, concomitantemente com o projeto de extensão *Intersecções, Subjetividades e Relações étnico-raciais entre Brasil e Argentina*ⁱ forneceram dados para distinguir o lugar social de professoras e funcionárias administrativas indígenas e pretas que atuam nas etapas do Ensino Fundamental e Ensino Médio das instituições públicas do município de Maracaju.

Para isso, tomaremos como referencial teórico, o conceito interseccionalidade, que “[...] trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras” (Crenshaw, 2002, p.177), além das produções de Collins (2019) e Lugones (2020), e das brasileiras Sueli Carneiro (2019; 2011), Lélia Gonzales (2020) e Beatriz Nascimento (1990).

Para os pressupostos metodológicos utilizou-se a pesquisa qualitativa com aplicação de Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) e, após aceite, envio de um (01) formulário no formato digital (*online*), via plataforma *Google Forms*, contendo 40 (quarenta), enviado as profissionais via grupo de profissionais, criado pelas instituições de ensino em aplicativo de mensagens instantâneas de texto (*Whatsapp*). Os critérios de inclusão seriam todas as profissionais administrativas e docente em cargos efetivos, contratadas ou terceirizadas, e de

exclusão todos aqueles que não estivessem no grupo de mensagem instantânea vinculado à gestão escolar.

Os questionários foram enviados pela supervisão pedagógica para as gestoras vinculadas à Coordenadoria Regional de Educação, Região 5 - CRE5 – (organização geográfica-administrativa adotada pela rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul), disponibilizarem aos grupos das quatro escolas estaduais, obteveu-se (39) trinta e nove respostas, entre em março de 2023 a maio de 2023. As questões abordavam a caracterização sociodemográfica das participantes (idade, gênero, local de residência, escolaridade, renda familiar, renda pessoal, trabalho e de interesse sobre gênero, relações étnico-raciais) e sua percepção sobre sua convivência profissional acerca de comportamentos sobre gênero e raça.

Identidades em pauta: situando a pesquisa

O Município de Maracaju, região onde estão localizadas as escolas participantes, situa-se no sudoeste de Mato Grosso do Sul e abriga uma população urbana estimada em 45.047 habitantes (IBGE, 2021). A delimitação que hoje dá forma ao município foi inicialmente composta pelos povos originários, em específico os povo Guarani-kaiowa (Mangolim, 1993) e invadida pelos jesuítas espanhóis.

A Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) é a única Instituição de Ensino Superior (IES) pública no município, e a única com a oferta de formação no formato ensino presencial. No que se refere a Educação Básica, etapa do Ensino Médio (etapa de atuação das participantes da pesquisa), o município possui oito escolas, constando 121 professores, (IBGE, 2021) divididos em metade deles, nas escolas particulares e a outra, vinculadas a rede estadual de ensino, sendo essas Escola Estadual (EE) Cambaráí; EE Cívico-Militar Coronel Lima de Figueiredo; EE Manoel Ferreira de Lima e EE Padre Constantino de Monte (Mato Grosso do Sul/SED, 2022).

No que tange a questão étnico-racial no Brasil, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) utiliza a categoria população negra/o em abrangência as nomenclaturas pretos e pardos, por autodeclaração, com base no Artigo 1 inciso IV da Lei nº 12.288/2010 (Brasil, 2010), definindo como critérios as seguintes categorias: branco, preto, amarelo, pardo e indígena; as mesmas constantes no Censo da Educação Básica e que serão utilizadas nesta pesquisa.

A sociedade brasileira é composta por 55,5% de negros (incluindo pretos e pardos). Entre os anos de 2010 e 2022, indígenas e pretos tiveram aumento nos recortes etários populacionais, tendo uma diminuição na parcela branca e amarela (IBGE, 2022). Em Mato Grosso do Sul, a população negra abarca 55,4% de pessoas.

Se avançarmos nessa análise com destaque às pessoas negras, e pensarmos sobre os postos de trabalho, acerca do percentual de cargos de direção e gerência, conforme aponta o Na região Centro-Oeste, o Censo Escolar do ano de 2017, estudo exploratório realizado pelo Inep (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira), apresenta que a equipe de professoras/es se autodeclarou como sendo composta por 4,0% de pessoas pretas, 31,9% pardas, 35,4% brancas, 0,7% amarelas e 1,4% indígena, sendo 26,5% o percentual de profissionais que não se autodeclararam neste levantamento (Brasil, 2017).

Partindo da necessidade de se reconhecer as identidades plurais que dão forma à sociedade brasileira, almeja-se, com o desenvolvimento da pesquisa apresentada, refletir sobre as dimensões que marcam a atuação de mulheres em espaços educacionais, com reflexão específica sobre as possíveis distinções em evidência entre mulheres brancas, negras e indígenas que residem no perímetro urbano e/ou em assentamentos rurais, em alguma das duas aldeias que existem no município, ou ainda, em território quilombola.

Intersecção entre gênero e cor/raça: postos de poder das mulheres no município de Maracaju/MS

Como mencionado, adotamos nesta pesquisa o IBGE como órgão oficial de pesquisas quantitativas e, portanto, as nomenclaturas utilizadas por este fazem parte da dimensão de análise aqui apresentada. Para tal Instituto o termo "sexo" se refere à classificação de uma pessoa como "homem" ou "mulher" com base em características biológicas e fisiológicas. É uma categoria que se refere à diferenciação entre os corpos masculinos e femininos com base em características sexuais primárias (como genitália) e/ou secundárias. Até o último Censo Demográfico realizado (2022), o IBGE utilizou uma abordagem binária de sexo (masculino e feminino) em seus questionários e pesquisas, refletindo a concepção tradicional de gênero. Ainda que nesta escrita adotemos tais nomenclaturas, deixamos registrado a necessidade de ajustes na forma como o conceito de sexo é abordado pelo IBGE, com vistas à promoção de uma compreensão mais inclusiva e sensível à diversidade de identidades de gênero.

O trabalho das professoras e funcionárias administrativas parte de um imaginário social, resultante de interpretações e relações de poder. Essas representações sempre colocaram o gênero feminino em dependência e desigualdade em relação ao discurso masculino elaborado pelos historiadores, médicos, religiosos, legisladores, juristas amparados no pátrio poder, psiquiatras ou psicanalistas, que ao longo das gerações, delegaram às mulheres algo menor ou negativo. E há de se levar em conta que foi uma história universal escrita por homens, em que “o ‘nós’ é masculino e a história das mulheres desenvolve-se à sua margem. Esses homens descreveram mulheres, foram seus porta-vozes, e com procedimentos as enclausuraram, tornando-as invisíveis” (Colling, 2014, p. 12). Todavia, nesse discurso universal, houveram as “histórias outras”, redigidas pelas próprias mulheres, a partir dos espaços “insignificantes e privados” que lhes eram atribuídos, como a cozinha, a sala de costuras, o quarto de estudos, os espaços de educação e cuidados dos filhos, no trabalho nas fábricas, nos serviços manuais ou domésticos, elas se colocavam em diversas figurações, impondo-se, contrapondo-se ou resistindo.

A figura da mulher, apesar de ter conquistado espaço social, ainda, apresenta-se como aquela destinada à maternidade, às tarefas rotineiras e/ou domésticas, com pouca aptidão para atividades determinadas como masculinas e com uma efígie de seu corpo, extremamente erotizada, apresentado de maneira distorcida e superficial. Torna-se ainda mais complexo se formos contextualizarmos a mulher pelo recorte raça, enquanto no século XVIII, a mulher europeia buscava a defesa do sufrágio, o direito de participar, da formulação das leis e da política em geral, a mulher negra, lutava pelo direito de existir, como indaga Sojourner Truth em seu discurso *“E eu não sou uma mulher?”*..

Tal realidade foi descrita pela intelectual Lélia Gonzales em seus estudos da década de 1970 e ainda após cinquenta anos, temos a mesma realidade trabalhista:

Em outros termos, se compararmos que é bem acentuado o diferencial de renda entre brancos e negros, mesmo possuindo o mesmo nível educacional. No grupo branco, a relação entre educação e renda é praticamente linear, enquanto no grupo negro o incremento educacional não é acompanhado por um aumento proporcional de renda. A discriminação ocupacional se constitui como a explicação mais plausível, a partir do momento que, concretamente, temos quase que cotidianamente notícias de não aceitação de pessoas de cor em determinadas atividades profissionais. (Gonzales, 2020, p. 189)

A pesquisa produzida por Carvalho (2018) apresenta um perfil do/a docente da educação básica no Brasil, a partir das informações do Censo da Educação Básica dos anos 2009, 2013 e 2017. O estudo teve como escopo informações sobre a formação docente, demografia e

condições de trabalho, dentre estas, nos interessam as variáveis gênero e cor/raça. Nesta perspectiva, o corpo docente brasileiro em 2017 era formado majoritariamente mulheres (81%) e, que no que diz respeito a raça/cor 42% branca, 25,2% parda, 4,1% preta, 0,7% amarela, (0,6%), indígena, 27,4% não declarada.

Três aspectos, nesta pesquisa, nos chamam a atenção, o primeiro, diz respeito ao percentual de mulheres, que aponta a feminização do trabalho docente amplamente discutido por Almeida (1996, 2008, 2014), Louro (1997) e Rabelo (2004, 2007, 2010). O segundo indica que quase 1/3 terço dos/as docentes não declararam seu pertencimento racial, isso por um lado, reflete a dificuldade de se reconhecerem étnica ou racialmente, consequência do mito da democracia racial, a partir do qual se disseminou a crença de que a sociedade brasileira é composta por “três raças” que convivem harmonicamente, nesse sentido não haveria motivos para classificações, uma vez que todos/as são mestiços, morenos, enfim, cidadãs/os brasileiras/os. (Munanga, 2019)

Entretanto, no campo de ação das lutas para promoção da igualdade racial e combate ao racismo, os dados gerados a partir da autodeclaração consciente, é um importante instrumento para produzir análises sobre desigualdades, que permitirá ao estado e a iniciativa privada a elaboração e implementação de normativas e políticas públicas específica para diminuir as diferenças abissais econômicas, sociais, educacionais, política, existentes entre pessoas negras e brancas.

Para o campo da Educação a inserção tanto da professora como atriz principal do processo e do funcionário da escola, como coadjuvante, estava associada à estruturação da sociedade, seja pela família, pelo Estado ou pelas próprias instituições. A escola, assim como seus atores, assumiu uma função de direcionar e constituir o social, perpassando desde o ensino jesuítico, assim como pela moralização, pela instrução colonial, pela sistematização e rigidez dos grupos escolares até chegar à escola portadora de direitos e deveres, resultando num processo de vir a ser tanto dos alunos, como professores e funcionários.

No Brasil atual, a atuação da docência é marcadamente descrita pelo gênero feminino. Os dados do Censo da Educação Básica realizado em 2017 (Brasil, 2017), indicam que 59,6% do corpo docente são mulheres e 40,4% são homens, vinculados às Creches, na Pré-escola e nos Anos iniciais do Ensino Fundamental e Ensino Médio. A partir deste panorama, retomamos a análise dos questionários aplicados às escolas estaduais do Município de Maracaju.

Dos trinta e nove (39) participantes da pesquisa, tivemos um percentual de 92,3% das respostas declaradas como “mulheres”, o que equivale ao número absoluto de trinta e seis professoras, e apenas 7,7%, ou seja, três pessoas, se declararam como “homens”. Do número geral de respondentes, vinte e cinco desempenham o cargo de professoras/es, dez de funcionárias/os administrativas/os, duas/dois como coordenadoras/es e duas gestoras, dentre as quais, vinte e três pessoas (59%) se declararam pardas e quinze (38,5%) como brancas e um apenas se declarou preta, quanto aos indígenas e amarelos não houve indicação. Quanto à faixa etária, 20 pessoas têm entre trinta e seis a quarenta e seis anos, 14 tem até cinquenta e nove anos e 05 pessoas tem entre vinte e cinco a trinta e cinco anos. Sobre a remuneração, 12,8% ganha acima de cinco salários, menos da metade (41%) ganha entre três a cinco salários mínimos, 30,8% de um a três salários, 15,4% até um salário mínimo.

Ao analisarmos a questão de gênero, observa-se que nos cargos de professoras, funcionárias administrativas, coordenadoras e gestoras, há um número reduzido de homens. Dos trinta e nove participantes, apenas três se declararam homens, corroborando com os dados nacionais sobre o número expressivo de representação feminina. Sob o viés da identidade racial, à indagação sobre raça/cor obteve-se um grande número de autodeclarados pardas/os, porém com apenas um (01) preto e nenhum indígena, ainda que o município seja composto de duas aldeias e um quilombo.

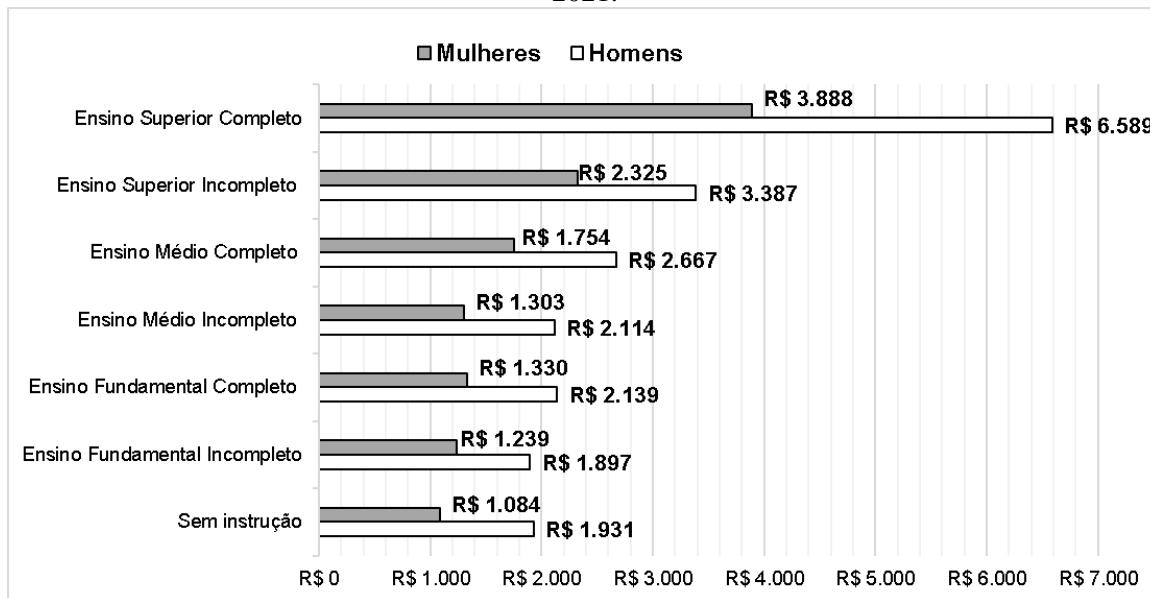
Os dados apresentados acusam que mesmo em funções administrativas as pessoas pretas e indígenas não aparecem, ficando pior ainda ao se tratar de cargos de docência, coordenação e gestão. Ademais os quadros de funcionários das funções relacionadas às funções de infraestrutura, alimentação e multimeios das instituições escolares públicas estaduais são em sua grande maioria feitas por terceirização (empresas contratadas), o que nos faz compreender que a seleção dessas pessoas recai ao que diz Cida Bento (2022) sobre o pacto da branquitude:

[...] e, de fato, a maneira como o racismo opera no ambiente de trabalho, por exemplo, no recrutamento e na seleção de pessoas negras, é um ponto delicado que exige toda nossa atenção. Com isso, fica bem nítido como são complexos os processos de inserção de negros e negras no mercado de trabalho, pois a ‘neutralidade’ e ‘objetividade’ não são características de sociedades marcadas por preconceito e discriminação (Bento, 2022, p. 71/72).

Quanto à remuneração, a se considerar o plano de cargos e carreiras, vinculando as pessoas mais velhas em um tempo maior na carreira, no quantitativo de trinta e quatro pessoas estão entre a faixa etária de 36 a 59 anos, o esperado é que esse quantitativo tivesse acima de cinco salários, porém, apenas cinco pessoas participantes alcançaram esse valor, indicando a

baixa remuneração dos participantes. Quando se analisa os resultados nacionais de pesquisas sobre os rendimentos, como os da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, agenciada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é possível identificar a desproporção em relação ao gênero, em que homens recebem mais que as mulheres.

Figura 1 - Média de renda de todos os trabalhos, de acordo com o nível de escolaridade, por sexo, 2021.



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019. Dados compilados pelas autoras a partir da plataforma *PUCRS Data Social*, 2023ⁱⁱ.

A discrepância salarial entre homens e mulheres se mostra apenas um dos reflexos da sociedade desigual que caracteriza o país. Sobre tal panorama Carneiro (2019, p. 41) indica que:

A lógica racista e machista presente no mercado de trabalho determina que, assim como o racismo estabelece vantagens sociais para o grupo branco em geral, a ideologia machista de maneira similar, garante vantagens aos homens em geral, beneficiando indiretamente segmentos masculinos dos grupos estigmatizados racialmente.

Ainda sobre a inserção de pessoas pretas e indígenas nesses espaços educacionais, foi averiguado quantos professores negros e/ou indígenas as/os participantes tiveram ao longo de sua trajetória de vida escolar (Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio). Das informações coletadas foi apontado por vinte e nove (29) pessoas terem tido, durante a vida escolar, em média, de um a cinco professores/as, e seis dessas/es participantes afirmaram nunca terem tido professor/a negro/a em sua jornada enquanto estudantes. Sobre a identidade

indígena, vinte e nove disseram que nunca tiveram professor/a indígena na fase escolar e nove pessoas informaram que tiveram nesse processo até cinco professoras/es indígenas.

Quando questionados se teriam intenção de visar um cargo de chefia ou de gestão, para as/os participantes, vinte e três delas/es indicaram que estão satisfeitos atuando na área da docência e/ou coordenação pedagógica, nove informaram que estão almejando concurso público ou mudança de área de atuação, dois disseram que visam ir para as instituições privadas e, apenas três demonstraram interesse em cargos de poder.

A se considerar que a maioria das participantes são mulheres, a perspectiva de obter um cargo de chefia ou gestão não tenha sido alvo de interesse ou pode ser um critério de dificuldade a ser almejado, mesmo sendo o cargo obtido pela participação coletiva e democrática na rede estadual de ensino, sabemos que perpetua-se posturas, normas ou até mesmo ferramentas que “[...] utilizadas no ambiente de trabalho preferem e fortalecem silenciosamente só que consideram ‘iguais’, atuando sistematicamente na transmissão da herança secular do grupo, no fenômeno que viemos chamando de pactos narcisísticos” (Bento, 2022, p. 76).

A pesquisa apontou que mesmo tendo a possibilidade de almejar um cargo de poder, as mulheres participantes da pesquisa indicaram insegurança e ausência de apoio em suas decisões:

Na atuação das instituições, a visão de mundo, concepções, metodologias de trabalho e os interesses do segmento que ocupa os lugares de decisão e poder se manifestam nas estruturas. Regras, processos, normas, ferramentas utilizadas no ambiente de trabalho preferem e fortalecem silenciosamente os que se consideram “iguais”, atuando sistematicamente na transmissão da herança secular do grupo, no fenômeno que vivemos chamando de pactos narcisísticos. (Bento, 2022, p. 76)

Para os participantes que tiveram algum cargo chefiado por mulheres, foi questionado dentre os fenótipos: branca, negra, parda, amarela e indígena, quais desses já tinha tido como cargo de liderança e, dentre as/os participantes, obteve-se o quantitativo de seis que nunca tiveram mulheres que o lideraram ou chefiram, trinta e um deles indicando que quando tiveram, havia sido mulheres da cor branca, um/um participante informou que foi por mulher negra e outra, por mulher amarela.

Dispõe-se para homens e mulheres negras um racismo institucional, em que determinadas organizações incidem em impactar grupos de indígenas, pretas e pardas. Consideramos que ocorrem estratégias e comportamentos que inferem qualquer possibilidade de participação desses grupos em obter chances ou mesmo condições em cargos de liderança ou chefia.

Nesse ínterim são urgentes práticas antirracistas mais efetivas e pontuais, em que estigmas e estereótipos que desvalorizam o corpo e a estética das mulheres negras e indígenas sejam eliminados da atuação docente, valorizando e condizendo a imagem feminina de mulheres negras, indígenas, travestis, transexuais e deficientes para a obtenção de uma equidade salarial e de postos de poder.

Reflexões emergentes

Para falarmos sobre o trabalho e as questões de gênero faz-se necessário distinguir sobre qual mulher queremos discorrer, se é aquela que provém de uma ancestralidade feminina de lideranças indígenas que luta por território, daquela mulher negra que antes de ir para o trabalho, tem que deixar o alimento pronto para os filhos pequenos que ficarão em casa sob os cuidados dos mais velhos e para o marido que levará para o trabalho; daquela que conquistou um espaço no mercado de trabalho, mas terá que trabalhar dobrado em comparação às outras mulheres (ou homens) para provar que é capaz tanto quanto os outros. Ou daquela mulher retratada por Beatriz Nascimento:

A profunda desvantagem em que se encontra a maioria da população feminina, repercute nas suas relações com o outro sexo. Não há noção de paridade sexual entre ela e os elementos do sexo masculino. Essas relações são marcadas mais por um desejo de exploração por parte do homem, do que pelo desejo amoroso do repartir afeto, assim como material. Via de regra, nas camadas mais baixas da população cabe a mulher negra o verdadeiro eixo econômico onde gira a família negra. Essa família, grosso modo, não obedece aos padrões patriarcais, muito menos os padrões modernos de constituição nuclear. São da família todos aqueles (filhos, maridos, parentes) que vivem as dificuldades de uma extrema pobreza. Quanto ao homem negro, geralmente, desempregado profissionalmente por força de contingências históricas e raciais, tem na mulher negra economicamente ativa um meio de auxílio à sua sobrevivência, quando não à própria sobrevivência, já que à mulher se impõe, como sabemos, dupla jornada (Nascimento, 1990, s/p).

Sob esses aspectos supracitados do trabalho feminino, bem como dentre outras centenas de realidades existentes em nosso país, representam as condições adversas, das quais as mulheres pretas ou indígenas precisam enfrentar diariamente.

Nossa abordagem de pesquisa restringe-se aos espaços educacionais de uma cidade de 45.000 habitantes com uma das mais altas rendas per capita do estado, porém com uma média de 2,3 salários mínimos da população, demonstrando uma realidade social comum ao restante do país, ou seja, uma divisão social bem demarcada, um pequeno grupo populacional com poder

econômico elevadíssimo e uma grande parcela da população, em condições de assalariados ou em nível de pobreza.

Partindo desse dado e quando nos comparamos com índices nacionais, interseccionalizando gênero, raça e classe social, a condição apresenta-se ainda pior. Estudos apresentados por Sueli Carneiro (2019) a partir de dados do IBGE de 1980, indica que:

Os dados estatísticos apresentados anteriormente permitiram visualizar que os negros, em geral, têm acesso limitado ao mercado de trabalho e à mobilidade social por causa ou em função de formas de discriminação racial presente em nossa sociedade. Contudo o homem negro, a despeito do racismo e da discriminação racial, ao ser comparado à mulher negra, apresenta vantagens relativas que só podem ser atribuídas à sua condição sexual, isto é, a partir da análise de alguns indicadores sociais, evidencia-se que nascer homem negro, em termos de oportunidades sociais, é menos desastroso do que nascer mulher negra. O caráter da desigualdade baseada na diferenciação de sexo se acentua quando se considera que as diferenças existentes entre homens e mulheres negras, em termos de instrução são irrelevantes para justificar as diferenças presentes em ambos quanto à aferição de renda (Carneiro, 2019, p. 39).

Tal assertiva nos faz compreender que mesmo as mulheres tendo o mesmo nível de formação acadêmica, ao competir em cargos e carreiras, é quase provável que ela terá um ganho menor do que o homem. Na década supracitada por Sueli Carneiro (2019) temos uma discriminação ainda maior para as mulheres, se vislumbrarmos as condições de trabalho em serviço público, em décadas mais recentes, tem ocorrido, por exemplo, um aumento significativo de atuação feminina.

Mesmo com esse aumento de mulheres em postos de trabalho, há outros fatores que precisamos avançar, de acordo com os pesquisadores do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) existe uma segregação em determinadas ocupações, conforme aponta:

[...] comprehende-se a concentração de determinados grupos de raça e gênero em certas ocupações – por exemplo, ocupações como enfermeiros, professores secundários e empregados domésticos são marcadamente femininas, enquanto trabalhos elementares da indústria ou cargos em tecnologia, como cientistas da computação, são masculinos. Nesse mesmo sentido, a ocupação de médicos é permeada por pessoas brancas, enquanto a de serviços elementares é predominantemente negra, entre os servidores de nível médio e superior, mas entre os cargos com funções mais complexas e bem remuneradas, há predominância masculina (Silveira; Almeida, 2021, p. 13/14).

Mantém-se para homens e mulheres negras um racismo institucional, em que formas de organizações incidem em impactar grupos de pretos e pardos. Podemos dizer que ocorrem estratégias e comportamentos que inferem qualquer possibilidade de participação desses grupos em obter chances ou mesmo condições em cargos de liderança ou chefia, dificultando

experiências para “[...] ocupação de funções de comando, bem como poucas oportunidades de participar de treinamento de qualidade, ou de mentorias, gerando menos competitividade de ascensão para cargos de direção” (Bento, 2022, p. 77).

Um dos últimos Censos realizado pelo IPEAⁱⁱⁱ em 2019, e em comparação a dados de 2012, quando tem-se a reserva de 20% de vagas aos negros nos serviços públicos, por meio da Lei no 12.990 de 2014, apresenta-nos os seguintes dados:

Figura 2- Brasil: medidas descritivas do setor público - trabalhadores estatutários (2012 - 2019).

Medidas descritivas	2012		2019		
	Frequência	%	Frequência	%	
Composição	Homens brancos	2.287	18,4	1.817	16,1
	Mulheres brancas	3.952	31,8	3.429	30,4
	Homens negros	2.492	20,1	2.269	20,1
	Mulheres negras	3.687	29,7	3.760	33,3
Total amostra	12.418	100,00	11.275	100,00	
Salários médios (R\$)	Homens brancos	4.234,78	100,0	6.565,65	100,0
	Mulheres brancas	3.062,85	72,3	4.919,42	74,9
	Homens negros	2.830,21	66,8	4.480,09	68,2
	Mulheres negras	2.294,47	54,2	3.700,90	56,4
Negras(os) entre dirigentes (%)		37,6		44,6	
Negras(os) entre profissionais (%)		43,6		48,1	
Grupos ocupacionais		38		35	

Fonte: SILVEIRA, Leonardo Souza; ALMEIDA, Luciana Alves Drumond Almeida, 2020.

Conforme as informações compiladas por Leonardo Souza Silveira *et. al* (2020), depois da implementação da lei de cotas nos concursos públicos há uma segregação maior nas duas coletas (2012-2019) para os homens, e uma redução da segregação entre as mulheres, com cargos que eram anteriormente ocupados por homens. Ademais, nesta perspectiva, o setor público demonstra apresentar uma realidade “mais justa e igualitária” para o gênero feminino.

As escolas de Ensino Médio da rede estadual de ensino do Mato Grosso do Sul também reiteram essa assertiva que o serviço público possibilita “maior equidade” entre gêneros, todavia, sobre a questão de raça, ainda temos defasagem em número de negros e indígenas nesses espaços, principalmente ao que se refere aos cargos de gestão das instituições.

Tal realidade se aproxima dos espaços de poder no campo da política, em que conforme o IBGE (2020) a câmara de deputados de MS tem um percentual de 25% de mulheres, e na de vereadores do município de Maracaju, 19,2%. Em uma pesquisa realizada pelo Senado Federal (2012 e 2022)^{iv} sobre mulher na política, se entrevistou candidatas/os à eleição e observou-se que entre os anos de 2012 a 2020, houve um aumento de pretos e pardos que se candidataram à cargos políticos, quanto ao ponto negativo, os próprios concorrentes pontuaram que a

implementação de cotas para mulheres nos partidos políticos não faria diferença, dentre os percentuais, 80% disseram que melhoraria e 20% que não faria qualquer diferença. Quando perguntados se, ao ter mais espaço na mídia, poderia inferir em melhorias para as mulheres, entre os anos de 2016 e 2022, quase não houve mudanças de opinião. Nessa perspectiva, os espaços de representação política e os cargos de gestão em escolas, conforme foi apontado na pesquisa, permanecem sem participação feminina, com a tomada de decisões pelos homens, Ribeiro (2018), por sua vez, alerta para a seguinte questão:

A relação entre política e representação é uma das mais importantes no que diz respeito à garantia de direitos para as mulheres, e é justamente por isso que é necessário rever e questionar quem são esses sujeitos que o feminismo estaria representando (Ribeiro, 2018, p. 47).

Assim, além das representações políticas no parlamento brasileiro, é necessário a aplicação de políticas de ação afirmativa, por meio das cotas, “um imperativo ético e moral de reconhecimento das desvantagens, historicamente acumuladas pelos grupos discriminados (Carneiro, 2011, p. 105). Conforme aponta Gonzales “[...] a questão do negro, a questão do índio ou a questão da mulher não são questões só nossas especificamente, e sim da sociedade brasileira, de todos nós” (Gonzalez, 2020, p. 237).

Torna-se necessário uma ação antirracista mais acirrada, em que estigmas e estereótipos que desvalorizam o corpo e a estética das mulheres negras e indígenas sejam eliminados das mídias, das publicidades, dos editoriais de revistas e jornais e principalmente em espaços acadêmicos que visem a valorização social desta imagem em que essas mulheres devem compreender que “é preciso confrontar o peso da hegemonia que tem impactado a sua empregabilidade e a sua possibilidade de mobilidade social, [...] em síntese urge que proponham novas imagens para as mulheres negras brasileiras” (Carneiro, 2009, s/p).

Referências

ALMEIDA, Jane Soares de. **Mulheres na escola**: Algumas reflexões sobre o magistério feminino. Cadernos de Pesquisa. São Paulo, n. 96, p. 71-78, fev., 1996.

ALMEIDA, Jane Soares de. Parecer sobre os projetos de lei que dispõem sobre a inserção do serviço social na educação. **Caderno Especial** n.26, 2004, disponível em <http://<www.assistentesocial.com.br>>. Acesso: 20/6/2024.

ALMEIDA, Jane Soares de; et al. O legado educacional do século XX no Brasil. 2.ed. Campinas: Autores Associados, 2014.

BRASIL. Ministério da Educação. Lei de **Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei n.9.394/96. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso 10 set 2023.

BRASIL. Lei nº 12288, de 20 de julho de 2010. **Institui o Estatuto da Igualdade Racial**; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em 01.agos.2022.

BRASIL. **Caderno Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil Estudos e Pesquisas** - Informação Demográfica e Socioeconômica/IBGE, n.38, 2018. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163?=&t=o-que-e>. Acesso em 03 set. 2023.

CARNEIRO, Sueli. **Escritos de uma vida**. São Paulo: Pólen Livros, 2019.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdades no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres negras e poder**: um ensaio sobre a ausência. Observatório Brasil da igualdade de gênero, Brasília, p. 50-55, 2009.

CARVALHO, Maria Regina Viveiros. Perfil do professor da educação básica. Relatos de Pesquisa, n. 41, p. 68-68, 2018.

CRENSHAW, Kimberlé Williams. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero**, 2002. Disponível em: <https://static.tumblr.com/7symefv/V6vmj45f5/kimberle-crenshaw.pdf> Acesso em 04 set. 2023.

COLLINS, Patrícia Hill. **Pensamento feminista negro**: conhecimento, consciência e a política do empoderamento. São Paulo: Boitempo, 2019.

GONZALES, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020

IBGE. **Instituto Brasileiro de Estatística do Brasil/IBGE**. Disponível em <https://educa.ibge.gov.br/crianças/brasil/2697-ie-ibge-educa/jovens/materias-especiais/21241-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html> Acesso em 20 set 2023.

IBGE. **Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022**. Disponível em <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ms/®/panorama> acesso em 12 set 23.

LOURO, Guacira Lopes. Currículo, gênero e sexualidade. Porto: Porto Editora, 1997.

LUGONES, Maria. Colonialidade e gênero. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque (Org). **Pensamento Feminista hoje**: perspectivas decoloniais. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020, p. 51-81.

MANGOLIM, Olívio. **Povos indígenas no Mato Grosso do Sul**: viveremos por mais 500 anos. Campo Grande/MS: Conselho Indigenista Missionário Regional de Mato Grosso do Sul, 1993.

MUNANGA, Kabengele. **Redisputando a mestiçagem no Brasil**: identidade nacional versus identidade negra. Autêntica Editora, 2019.

NASCIMENTO, Beatriz. **A mulher negra e o amor.** Jornal Maioria Falante. Fevereiro/Março/1990.

RABELO, Amanda Oliveira; MARTINS, António Maria. A mulher no magistério brasileiro: um histórico sobre a feminização do Magistério. In: **Congresso Luso-brasileiro de Historia da educação:** percursos e desafios da pesquisa e do ensino de história da educação, 6., 2004, Uberlândia. Anais... Uberlândia: FACED/UFU, 2006. Disponível em: <<http://www.faced.ufu.br/colubhe06/anais/arquivos/556AmandaO.Rabelo.pdf>>. Acesso em: 24 jan. 2024.

RABELO, Amanda Oliveira. A figura masculina na docência do ensino primário: um corpo estranho no quotidiano das escolas públicas primárias do Rio de Janeiro-Brasil e Aveiro-Portugal. **Tese Doutoramento,** Aveiro, 2007. Disponível em: <<http://biblioteca.sinbad.ua.pt/teses/2009001219>>. Acesso em: 30 jan. 2024.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** São Paulo: Companhia das letras, 2018.

SILVEIRA, Leonardo Souza; ALMEIDA, Luciana Alves Drumond Almeida. **Segregação Ocupacional e Desigualdade Salarial por Raça e Gênero no Setor.** Boletim de Análise Político-Institucional, n. 31, dez. 202. Disponível em https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11039/4/bapi_31_segregacao_ocupacional.pdf Acesso em 10 set 2023.

ⁱ Aprovado pelo Comitê de ética do CEP/CONEP/Plataforma Brasil em 19 de dezembro de 2022.

ⁱⁱ <https://www.pucrs.br/blog/disparidade-salarial-entre-homens-e-mulheres-no-rs/>

ⁱⁱⁱ Dados elaborados por SILVEIRA, Leonardo Souza; ALMEIDA, Luciana Alves Drumond Almeida. Segregação Ocupacional e Desigualdade Salarial por Raça e Gênero no Setor. Boletim de Análise Político-Institucional, n. 31, Dez. 2020. Disponível em https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11039/4/bapi_31_segregacao_ocupacional.pdf Acesso em 10 set 2023.

^{iv} Pesquisa Disponível em [https://www.senado.leg.br/institucional/datasenado/paineis_dados/#/1\[10\]](https://www.senado.leg.br/institucional/datasenado/paineis_dados/#/1[10]) Pesquisa Disponível em