

## Hierarquias raciais e de gênero na gestão administrativa e acadêmica da UFV

*Racial and gender hierarchies in the administrative and academic management of UFV*

**Edimara Maria FERREIRA\***

 <https://orcid.org/0000-0001-8017-7022>

**Karla Maria Damiano TEIXEIRA\*\***

 <https://orcid.org/0000-0001-8078-9766>

**Resumo:** Este artigo teve por objetivo investigar as desigualdades de gênero e raça na distribuição de cargos administrativos e acadêmicos na Universidade Federal de Viçosa (UFV), *Campus Viçosa*. Como embasamento teórico, foi utilizado o conceito de regimes de desigualdade adotado por Acker, sendo a base de dados o Censo Étnico-Racial da UFV e as informações disponibilizadas pela instituição. Os resultados apontaram para a sub-representação de mulheres e homens negros na hierarquia administrativa e acadêmica da UFV. Faz-se necessário que as políticas públicas implementadas contemplem outros marcadores sociais, uma vez que os espaços públicos e institucionais tendem a reforçar e perpetuar as assimetrias de gênero e raça presentes na sociedade.

**Palavras-chave:** Desigualdade de gênero. Cargos de chefia. Assimetrias raciais. Postos de poder. Mulheres negras.

**Abstract:** This article aims to investigate gender and racial inequalities in the distribution of administrative and academic posts at the Universidade Federal de Viçosa (UFV), *Viçosa Campus*. It uses Acker's concept of inequality regimes as its theoretical basis. Data is drawn from the UFV Ethnic-Racial Census, and the information provided by the institution. The results point to the underrepresentation of black women and men in the administrative and academic hierarchy within the UFV. The public policies implemented must consider other social markers, as public and institutional spaces tend to reinforce and perpetuate the gender and race asymmetries present in society.

**Keywords:** Gender inequality. Leadership positions. Racial asymmetries. Power posts. Black women.

*Submetido em: 2/12/2021. Revisto em: 26/2/2022. Aceito em: 3/3/2022.*

\* Bacharel em Ciência e Tecnologia de Laticínios. Mestra em Patrimônio Cultural, Paisagens e Cidadania. Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa. (UFV, Viçosa, Brasil). Av. Peter Henry Rolfs, s/n, *Campus Universitário*, CEP.: 36570-900 Viçosa (MG). E-mail: [edimara.ferreira@ufv.br](mailto:edimara.ferreira@ufv.br).

\*\* Economista Doméstica. Doutora em Family Ecology. Professora Titular do Departamento de Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa. (UFV, Viçosa, Brasil). Av. Peter Henry Rolfs, s/n, *Campus Universitário*, 36570-900 Viçosa (MG). E-mail: [kdamiano@ufv.br](mailto:kdamiano@ufv.br).



## **1 Introdução**

As assimetrias raciais entre negros e brancos possuem caráter sistêmico e estrutural, ou seja, perpassam todas as esferas sociais, persistindo ao longo do tempo, pois, como destacado por Madeira (2017), as opressões de raça apresentam diferentes desdobramentos e são continuamente reeditadas, como atesta a persistência das desigualdades raciais. Entretanto, a raça não é o único mecanismo de produção e reprodução dessas desigualdades, posto que outros marcadores sociais, como gênero e classe, se combinam na criação, reprodução e reformulação das hierarquias sociais. Em outras palavras, sexismo, racismo e classismo, enquanto elementos estruturantes da sociedade, imputam barreiras e garantem o acesso diferenciado de mulheres e homens – negros e brancos, ricos e pobres – a bens e oportunidades.

Observa-se a persistência de parâmetros diferenciados que afetam a inserção, permanência e ascensão de mulheres brancas e negras e de homens negros e brancos no mercado de trabalho; considerando os efeitos conjuntos do sexismo e do racismo, o posicionamento das mulheres negras se caracteriza como de maior vulnerabilidade social. Nesse sentido, o mercado de trabalho foi estruturado de maneira estratificada e hierárquica, garantindo o posicionamento diferenciado segundo o gênero e a raça, em que o homem branco se encontra no topo da pirâmide social, ou seja, ocupa os melhores postos de trabalho e auferir maiores rendimentos salariais, e a mulher negra na base dessa pirâmide, em empregos precários e mal remunerados.

Salienta-se que o serviço público federal, embora pressuponha critérios de seleção neutros e meritocráticos, também reflete as assimetrias raciais presentes na sociedade, sendo a implementação de políticas de ações afirmativas destinadas a essa população uma resposta ao reconhecimento da sub-representação de negras e negros na burocracia federal, em especial em postos de maior prestígio social (SILVA, 2014). De modo similar, o ambiente universitário também foi construído como um espaço predominantemente branco e masculino. Cabe salientar que, no que se refere à ocupação de postos no campo acadêmico, as mulheres brancas encontram-se mais bem posicionadas em relação ao homem negro e à mulher negra, em especial nos espaços tradicionalmente femininos. Assim, Lima, Rios e França (2013) salientam que a compreensão dos processos envolvidos na origem, produção e reprodução da estratificação social, tendo por base uma perspectiva sociológica, é um dos principais objetivos do estudo das desigualdades sociais. Isso porque gênero e raça são atributos com grande relevância para o entendimento deste fenômeno, haja vista as históricas desvantagens decorrentes desses marcadores sociais, as quais incidem de modo decisivo sobre determinados grupos sociais, posicionando-os distintamente na esfera social (LIMA; RIOS; FRANÇA, 2013).

Cabe destacar que, apesar da existência de estudos que abordem a inter-relação entre gênero e raça no mercado de trabalho (FERREIRA; TEIXEIRA, 2021; SILVEIRA; SIQUEIRA, 2021), na arena política (SILVA, 2015; GOMES, 2018) e no ambiente acadêmico (QUEIROZ; SANTOS, 2016; TECA, 2020) ainda são escassas pesquisas científicas que contemplem a presença de mulheres negras no serviço público, em especial nos espaços institucionais de poder e tomada de decisão. A esse respeito, em consulta realizada no Banco de Teses e Dissertações da Capes e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), com recorte

temporal de 2013 a 2021, foram encontrados somente dois trabalhos<sup>1</sup> que analisaram a presença de mulheres negras em postos de gestão municipais.

Sublinha-se que esse levantamento foi realizado no período de julho a agosto de 2021, utilizando-se as seguintes palavras-chave, em diferentes combinações: gênero, raça, mulher(es) negra(s), chefia, postos de poder, gestão, direção e trajetória profissional. Os critérios de inclusão foram: dissertações e teses com resumo disponível em formato *online*, termos de busca de interesse presentes no título e, ou, nas palavras-chave, contexto brasileiro, idioma português e recorte temporal de 2013 a 2021. Já os critérios de exclusão foram: textos duplicados em mais de uma base de dados, resumos indisponíveis e estudos que não abordassem a temática escolhida. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão e a posterior leitura dos resumos das dissertações e teses, apurou-se que somente Sousa (2015) e Araújo (2018) abordaram a presença de mulheres negras em cargos de chefia, ainda que no âmbito da administração pública municipal.

Diante do exposto, este estudo teve por objetivo analisar os cargos de gestão administrativos e acadêmicos da Universidade Federal de Viçosa, *Campus Viçosa*, a partir de uma abordagem interseccional dos marcadores sociais de gênero e raça.

## 2 Regimes de desigualdade: uma abordagem analítica da interseccionalidade

O conceito de regimes de desigualdade foi desenvolvido por Joan Acker a partir da consideração de que diferentes processos de desigualdade orientam as organizações e as relações de trabalho (ACKER, 2006). De acordo com essa autora, embora variem dentro de cada ambiente organizacional, ocasionando diferentes graus e formatos de desigualdades, os regimes de desigualdade são o resultado dos próprios processos e práticas organizacionais que produzem e reproduzem desigualdades complexas presentes no ordenamento social. Salienta-se que Acker (2009) define desigualdades organizacionais como:

[...] disparidades sistemáticas entre os participantes no poder e no controle sobre metas, recursos e resultados; na tomada de decisões no local de trabalho, como organizar o trabalho; em oportunidades de promoção e trabalho interessante; na segurança do emprego e benefícios; em salários e outras recompensas monetárias; e no respeito e prazeres no trabalho e nas relações de trabalho. As organizações variam no grau em que essas disparidades estão presentes e em quão graves elas são (ACKER, 2009, p. 202).

Tal conceito se propõe a analisar as formas como as experiências de classe e os processos de gênero se interligam no ambiente organizacional, partindo-se da consideração de que as desigualdades estão presentes em todas as organizações e níveis organizacionais. Dessa forma, os regimes de desigualdade podem ser definidos como “[...] práticas, processos, ações e significados vagamente inter-relacionados que resultam e mantêm desigualdades de classe, gênero e raça dentro de organizações específicas” (ACKER, 2006, p. 443). Portanto, a análise dos regimes de desigualdade evidencia o caráter de sobreposição das assimetrias de gênero, raça e classe, sendo uma estratégia de análise de tais interseccionalidades nos estudos organizacionais (BENSCHOP; BRINK, 2019). Interseccionalidade, portanto, é um conceito

---

<sup>1</sup>Trata-se das dissertações *A presença de mulheres negras em cargos hierarquizados da Secretaria Municipal de Educação de Manaus: racismo e impasse na sua pertença e autodeclaração* (2015), de Maria do Perpetuo Socorro Lima de Sousa; e *Mulheres negras em cargos de gestão na Prefeitura de Belo Horizonte: trajetória educacional e profissional* (2018), de Suélem Cabral Caetano Araújo.

analítico cunhado pelas feministas negras ao denunciarem a dimensão sexista do movimento negro e o caráter racista dos estudos de gênero e dos movimentos de mulheres (AKOTIRENE, 2019; LORDE, 2019).

Assim, a interseccionalidade é um conceito metafórico que se aplica à interconexão de dois ou mais eixos de subordinação e poder ocasionando desigualdades e discriminações (CRENSHAW, 2002). Esse conceito permite apreender que, no ordenamento social, diferentes formas de discriminação (gênero, raça, classe, idade etc.) se combinam e impactam de modo diferenciado a vivência de determinados grupos sociais, em que essa autora classifica como discriminação interseccional (CRENSHAW, 2002), pois não existe hierarquia entre os diferentes eixos de opressão, posto que estes são indissociáveis (RIBEIRO, 2018). Do mesmo ponto de vista, Acker (2012) destaca a imprecisão de análises que contemplem somente os processos de gênero, desconsiderando o impacto dos processos raciais e de classe sobre a produção e reconfiguração das desigualdades. É o conceito de interseccionalidade que possibilita a análise do entrelaçamento desses diferentes processos que produzem desigualdades, sendo isso um dos aspectos contemplados pelos regimes de desigualdade, ou seja, incorpora a interação dos processos de gênero a outros marcadores sociais de diferença. Assim, os regimes de desigualdade dizem respeito à forma como os processos de gênero são, ao mesmo tempo, processos raciais e de classe, o que possibilita a análise da interseccionalidade no âmbito organizacional e das barreiras que impedem a construção de relações igualitárias no trabalho (ACKER, 2009). Essa abordagem analítica possibilita o entendimento da produção e reprodução contínua de desigualdades em organizações de trabalho, inclusive nos altos postos hierárquicos, bem como a identificação de práticas e processos geradores de desigualdades (ACKER, 2009).

Para tanto, Acker (2006) identifica seis aspectos que atuam nos regimes de desigualdades, variáveis de acordo com cada organização: bases da desigualdade (diferentes tipos de desigualdades presentes nas organizações, como raça, gênero e classe); forma e grau de desigualdade (definidos de acordo com a intensidade do formato e o grau de desigualdade, ou seja, quanto mais intensa a desigualdade, menor a inclinação das hierarquias de classe, sendo o gênero e a raça a base dessas hierarquias); processos organizacionais que criam e recriam desigualdades (relativos às práticas e processos adotados no âmbito organizacional e que contribuem para a produção e reprodução de desigualdades de gênero, raça e classe); invisibilidade das desigualdades (tem relação com o grau de percepção/consciência, intencional ou não, das desigualdades); legitimidade das desigualdades (tem por justificativa as crenças e discursos que naturalizam as desigualdades, tomando-as como aceitáveis); e mecanismos de controle e conformidade (atuam na manutenção das desigualdades ao garantir a permanência do poder com o grupo dominante e a aceitação do sistema de desigualdades pelos demais grupos).

Cabe salientar que os processos de classe têm relação com a produção e distribuição dos recursos e, dessa forma, as organizações são produtoras de desigualdades de classe à medida que postos e remunerações são produzidos e distribuídos de modo desigual pelas organizações (ACKER, 2006, 2009). De acordo com essa autora, as organizações refletem as divisões de classe presentes na sociedade. Além disso, segundo a citada autora, gênero e raça<sup>2</sup>, enquanto construções sociais a partir de crenças e ideologias naturalizadas,

---

<sup>2</sup>A raça, enquanto construção sócio-histórica e política, estruturou a posição social de negros-escravizados e brancos-senhores no período escravocrata e no pós-abolição, sob a camuflagem da cor; criou e justificou o mito da democracia racial (GUIMARÃES, 2003). Portanto, de acordo com esse autor, a construção nacional

constituem as hierarquias de classes das organizações, integrando processos de desigualdades.

A estrutura organizacional é fundamentada em hierarquias de classe que, associadas a práticas e ideologias estereotipadas de raça e gênero, consideram os homens brancos como padrão nato de liderança (ACKER, 2006). Nessa direção, as práticas para redução dos regimes de desigualdade a partir do aumento do quantitativo de negros e mulheres em cargos de comando e da modificação da estrutura organizacional devem ser efetivadas para reduzir os estereótipos raciais e de gênero, assim como a mitigação dos efeitos das hierarquias de classe (ACKER, 2009). Assim, a partir da teorização de Acker (2006) de que as barreiras que impedem a ascensão de determinados grupos resultam de processos de gênero, raça e classe, no tópico subsequente são apresentados dados que corroboram a persistência das desigualdades no mercado de trabalho brasileiro, fruto da produção, reprodução e naturalização de regimes de desigualdade. Sublinha-se que este estudo focalizou os dois primeiros aspectos dos regimes de desigualdade propostos por Acker (2006): as bases de desigualdade (gênero, raça e classe) e a forma e grau de desigualdade expressos pela hierarquização e segregação do trabalho, em especial nos espaços de poder e tomada de decisão.

### **3 Segregação ocupacional no mercado de trabalho brasileiro: mulheres negras e homens negros em espaços de poder**

A segregação ocupacional é a relação entre características sociodemográficas e ocupação de postos de trabalho (SILVEIRA; SIQUEIRA, 2021). De acordo com esses autores, tais características podem ser relativas aos cargos, a exemplo das exigências de escolaridade, ou subjetivas, como gênero, raça e classe. Monteiro, Freitas e Daniel (2018) destacam que existem dois tipos de segregações: a horizontal ou ocupacional, referente à distribuição desigual de mulheres e homens nos diferentes setores/atividades e a segregação vertical ou hierárquica, relacionada às assimetrias na ocupação de postos hierárquicos, níveis de rendimentos ou qualificação. A segregação horizontal, portanto, é consequência, principalmente, de práticas e mecanismos de socialização e ideologias que condicionam as escolhas acadêmicas e profissionais das mulheres, resultando em sua inserção em carreiras desvalorizadas e com menor retorno econômico (OLINTO, 2011). Já a segregação vertical, de dimensão mais invisibilizada e sutil, diz respeito às barreiras à progressão profissional das mulheres, condicionando-as a posições tidas como subalternas no mercado de trabalho (OLINTO, 2011). Contudo, se de um lado o privilégio de gênero garante o posicionamento vantajoso do homem branco em relação à mulher branca, permitindo-lhe ocupar melhores carreiras e posições no mercado de trabalho, por outro lado a condição de raça compromete o acesso a cargos e postos com melhores rendimentos e a ascensão profissional de mulheres negras e homens negros. Tal fato concorre para a produção e reprodução de hierarquias raciais e de gênero, posicionando de modo desigual mulheres brancas e negras e homens brancos e negros na estrutura social.

---

do país perpassou a noção de raça como estruturante das posições sociais, passando pelo ideal antirracista e pela negação da raça e da existência de desigualdades raciais, culminando com o resgate do conceito como categoria de análise e pauta de luta pelo Movimento Negro. Logo, a raça é elemento central na constituição das sociedades racializadas, a exemplo da sociedade brasileira.

Diante do exposto, entende-se que a segregação ocupacional por raça e gênero envolve mecanismos sociais que subordinam mulheres negras e homens negros a ocupações e cargos menos valorizados. Em contrapartida, embora as mulheres brancas tenham conseguido romper as barreiras de gênero e acessar cargos de liderança, elas experienciam o afunilamento hierárquico. Melhor dizendo, conseguem aceder aos níveis inferiores da hierarquia administrativa, mas enfrentam dificuldades para adentrar os postos de maiores níveis hierárquicos, ou seja, não conseguem alcançar o topo da estrutura organizacional. Por esse cenário, as mulheres brancas têm sua trajetória profissional impactada pelo teto de vidro<sup>3</sup>, ao passo que homens negros e mulheres negras enfrentam obstáculos para acessar, inclusive, os cargos de poder nos níveis inferiores.

A esse respeito, estudo do Instituto Ethos (2016) expôs a sub-representação da população negra em postos de comando das 500 maiores empresas brasileiras, com redução de seu quantitativo conforme ocorria a progressão nos diferentes níveis hierárquicos. O posicionamento da mulher negra foi de maior vulnerabilidade, apresentando menores percentuais em todos os níveis analisados, inclusive com ocupação somente de 0,4% dos cargos executivos e 1,6% das funções de gerência (ETHOS, 2016). Corroborando esses dados, o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (BRASIL, 2020) indica que, apesar do aumento da presença feminina em postos de poder e tomada de decisões, ainda permanecem as desigualdades entre mulheres e homens e negros e brancos na ocupação desses espaços, em que homens brancos assumem 39,4% desses postos, mulheres brancas 27,7% e homens negros e mulheres negras 18,7% e 12%, respectivamente (BRASIL, 2020).

Nesse mesmo viés, pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2019) aponta que em 2018, embora negras e negros fossem maioria populacional e maior percentual da força de trabalho brasileira, eles representavam apenas 29,9% dos cargos de gerência e 11,9% dos postos com maior retorno financeiro. Em outras palavras, quanto maior o rendimento financeiro do cargo gerencial, menor o percentual de pessoas pretas e pardas<sup>4</sup> ocupando esses postos (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019). Além disso, dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) (2020) apontam a permanência da segregação vertical por gênero e raça nos postos de poder, com os homens não negros ocupando 6,4% dos cargos de Direção (de cada 100 trabalhadores não negros, seis ocupavam cargos de direção), seguidos das mulheres não negras (5,0%, ou seja, de cada 100 trabalhadoras não negras, cinco estavam em cargos de Direção), homens negros (2,2%) e, em último lugar, as mulheres negras (1,9%).

Essas assimetrias também são reflexo no serviço público federal, em que se observa um afunilamento hierárquico na ocupação dos cargos de Direção e Assessoramento Superiores (DAS), com redução significativa no quantitativo de mulheres negras e homens negros ocupantes de cargos DAS-6 do Executivo Federal, o mais alto nível desses cargos (IPEA, [202-]). Cabe destacar que esses cargos são de livre nomeação, não sendo necessária a realização de concursos públicos para ocupá-los, o que também possibilita que vieses raciais e de gênero influenciem sua ocupação. Diante desse panorama que comprova não só a permanência das desigualdades raciais e de gênero, mas seu agravamento quando são

---

<sup>3</sup>A metáfora do teto de vidro é utilizada para definir as dificuldades e barreiras que atuam de modo sutil e impedem o acesso das mulheres a cargos superiores na hierarquia das organizações (VERGARA; GOMES, 2012).

<sup>4</sup>Destaca-se que, embora nas estatísticas oficiais geralmente o IBGE desagregue as informações referentes a pretos e pardos, a população negra é composta pelo somatório destes dois segmentos raciais.

considerados os espaços de poder e tomada de decisão, compreende-se a necessidade de interseccionar diferentes marcadores sociais nos estudos organizacionais. Nesse sentido, este estudo identificou as expressões da segregação vertical, por gênero, raça e classe, na ocupação de cargos de gestão administrativos e acadêmicos de uma Instituição de Ensino Superior, através da estrutura conceitual de regimes de desigualdade.

#### 4 Percurso metodológico

Este artigo de abordagem quantitativa e cunho exploratório-explicativo objetivou, a partir de pesquisa bibliográfica documental, analisar as assimetrias raciais e de gênero na ocupação de cargos administrativos e acadêmicos na Universidade Federal de Viçosa (UFV), *Campus Viçosa*. A base de dados do estudo foram as informações sobre a ocupação de posições de chefia extraídas do Sistema de Gestão de Acesso (Sigac) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e disponibilizadas pela instituição em agosto de 2021. Além disso, para a construção do perfil de gênero, raça e classe dos servidores (técnico-administrativos e docentes) ocupantes de cargos de gestão administrativos e acadêmicos foram utilizadas as informações coletadas durante o Censo Étnico-Racial da UFV<sup>5</sup>.

No que tange aos postos de prestígio e tomada de decisão, foram delimitados, para análise, os cargos de Direção que possuem quatro níveis hierárquicos (CD-1, CD-2, CD-3 e CD-4) e a função comissionada de coordenador de curso que possui somente um nível (FUC-1) (BRASIL, 2016). Assim, quanto ao retorno salarial, esses postos possuem níveis de responsabilidade e remuneração inversamente proporcionais à numeração, com os cargos de Direção referindo-se ao alto escalão da gestão universitária. Além disso, o recorte temporal, entre os anos 1974 e 2021, foi escolhido a partir de critérios de acessibilidade, ou seja, considerando somente os dados disponíveis nos sistemas informatizados da instituição. Sublinha-se que o estudo atendeu às questões éticas relativas à pesquisa com seres humanos, em especial às Resoluções nº 466/2012 e nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, sendo submetido para avaliação e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Viçosa (Pareceres nº 4.618.154, de 29 de março de 2021; e nº de 5.109.085, de 17 de novembro de 2021).

#### 5 Resultados e discussão

A Universidade Federal de Viçosa (UFV) é composta por três *Campi* (Florestal, Rio Paranaíba e Viçosa) e pelo Centro de Experimentação, Pesquisa e Extensão do Triângulo Mineiro (CEPET). Com relação ao *Campus Viçosa*, a gestão administrativa e acadêmica da instituição é constituída pela Reitoria (RTR), pelas Pró-Reitorias de Administração (PAD), de Assuntos Comunitários (PCD), de Extensão e Cultura (PEC), de Gestão de Pessoas (PGP), de Pesquisa e Pós-Graduação (PPG) e de Planejamento e Orçamento (PPO) e pelos Centros de Ciências Agrárias (CCA), Biológicas e da Saúde (CCB), Exatas e Tecnológicas (CCE) e Humanas, Letras e Artes (CCH). Salienta-se que, em 2021, o quadro funcional da instituição era composto por 2.005 técnicos administrativos efetivos (33,82% do sexo feminino e 66,18% do sexo masculino) e 1.222 docentes efetivos (40,1% do sexo feminino e 59,9% do sexo masculino). Desse total, 988 professores (41,09% do sexo feminino e 58,91% do sexo

---

<sup>5</sup> O Censo Étnico-Racial da UFV foi um projeto desenvolvido entre os meses de julho e agosto de 2017, com o objetivo de coletar as informações de autoclassificação racial dos servidores ativos da instituição (FERREIRA, 2017).

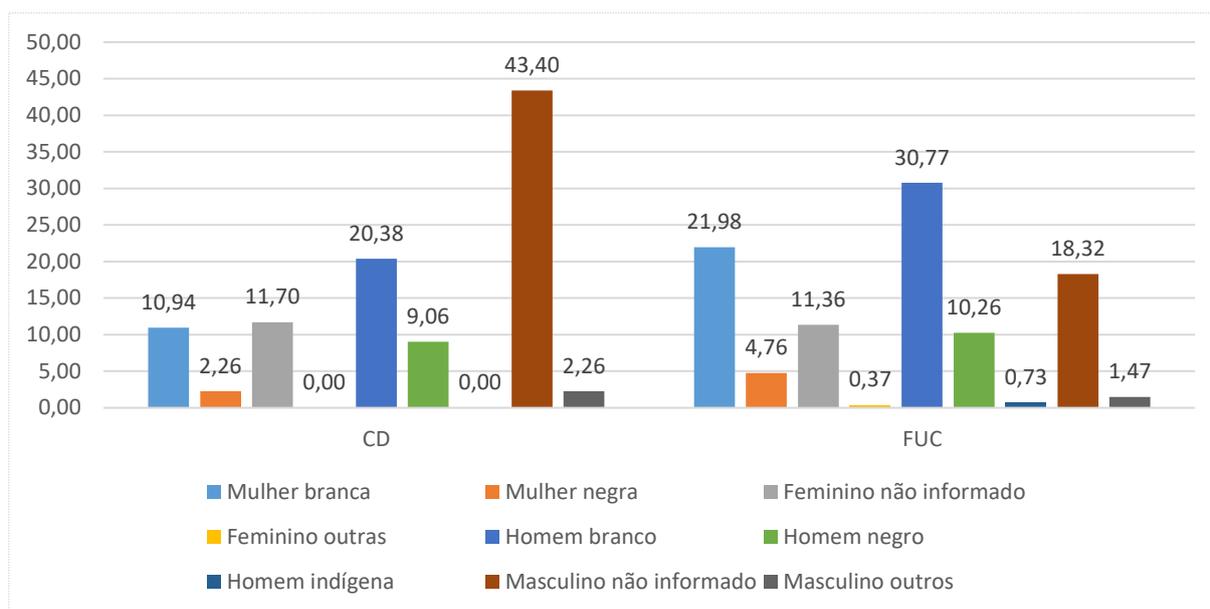
masculino) e 1.714 técnicos administrativos (33,49% do sexo feminino e 66,51% do sexo masculino) estavam vinculados ao *Campus Viçosa* (UFV, [202-]). Quanto ao perfil racial dos servidores, de acordo com o Portal de Dados Institucionais da UFV, 63,06% dos docentes não possuíam informação racial, 29,14% se autotranscreveram como brancos (28,74% de brancos e 0,4% de amarelos) e 7,79% se autodeclararam negros (6,07% de pardos e 1,72% de pretos). Já os técnico-administrativos apresentaram 65,05% de não informados, 22,87% de brancos (22,75% de brancos e 0,12% de amarelos) e 12,08% de negros (8,46% de pardos e 3,62% de pretos).

Um primeiro fator a ser destacado é o alto percentual de subnotificação, já que mais de 60% dos servidores não possuíam a informação racial em seus cadastros funcionais. Essa inexistência de dados raciais limita tanto as análises das desigualdades raciais presentes no serviço público quanto o monitoramento das políticas públicas implementadas. Cabe salientar que a autodeclaração de cor/raça passou a ser um campo de preenchimento obrigatório nos bancos de dados federais somente a partir de 28 de dezembro de 2012, conforme o Aviso Circular Conjunto nº 01/2012 (BRASIL, 2012), o que justificaria o alto percentual de subnotificação. Apesar disso, nota-se que a instituição é composta majoritariamente por funcionários (docentes e técnicos administrativos) do sexo masculino e, considerando somente os servidores com a informação racial, autodeclarados brancos. Assim, partindo da consideração de que as assimetrias sociais presentes na sociedade também se refletem nos espaços institucionais de poder, buscou-se analisar os perfis gênero, raça e classe dos servidores da UFV, *Campus Viçosa*, ocupantes de postos de gestão administrativa e acadêmica em cada categoria e níveis correspondentes. Para isso, foi adotada a perspectiva de classe que relaciona renda e posição hierárquica, pois, como apontado por Acker (2006), as desigualdades de classe são estruturadas pelas organizações à medida que cargos e remunerações são assimetricamente distribuídos.

### **5.1 Regimes de desigualdade nos cargos de gestão administrativos e acadêmicos da UFV**

As relações de poder são marcadas por processos de classe, gênero e raça, os quais ocasionam a distribuição desigual do poder. Nesse sentido, de acordo com o Gráfico 1, os agrupamentos dos cargos de chefia revelaram uma estrutura masculinizada, tal o maior percentual de homens. Os resultados indicaram ainda que a ocupação desses postos se caracterizou como processos de classe, com aumento significativo no quantitativo de homens presentes na alta gerência universitária, ou seja, nos Cargos de Direção (CD). Observa-se, assim, que, nas Funções Comissionadas de Coordenador de Curso (FUC), 61,54% dos postos foram ocupados por homens e 38,46% por mulheres. Já quanto aos cargos de Direção, os homens ocuparam 75,09% e as mulheres, somente 24,91%. A esse respeito Selzer, Howton e Wallace (2017) destacam que o aumento de matrículas femininas nas universidades não representa acesso igualitário desse grupo social em cargos de liderança institucional.

**Gráfico 1** – Perfil racial e de gênero dos servidores ocupantes de cargos de chefia na UFV, por grupamento de cargos (1974-2021).



**Fonte:** Elaborado pelas autoras a partir dos dados da pesquisa (2021).

Com relação ao perfil racial e de gênero, cabe destacar que 50,74% dos ocupantes de cargos de chefia não tinham registro de informação racial. Assim, apesar da realização da campanha de autoidentificação racial, a instituição permaneceu com alto quantitativo de subnotificações raciais. Se bem que, desconsiderando os dados sem a informação racial, percebe-se que os postos de gestão acadêmicos e administrativos da Universidade Federal de Viçosa, *Campus Viçosa*, eram ocupados majoritariamente por homens brancos, o que reproduz a hierarquia de ocupação característica do mercado de trabalho brasileiro, com as mulheres negras assumindo a última posição. Semelhantemente, a sub-representação de indivíduos racializados é uma realidade nas universidades canadenses, ocasionada por fatores sociais, individuais e organizacionais que se sobrepõem e colaboram para a manutenção dos privilégios do grupo social branco e impedem a ascensão de grupos racializados a espaços institucionais de poder (CUKIER *et al.*, 2021). De acordo com esses autores, as mulheres negras apresentaram os menores percentuais de ocupação desses postos, com os homens brancos representando o maior grupo em cargos de liderança e as mulheres brancas figurando na segunda posição.

Com relação à análise dos níveis correspondentes a cada categoria, segundo a Tabela 1, todos os quatro níveis dos cargos de Direção foram ocupados por maior quantitativo de servidores do sexo masculino. Cabe salientar que a categoria CD-1 é composta pelo cargo de reitor; a CD-2 pelos postos de vice-reitor e pró-reitor; a CD-3 pelos postos de chefe de Gabinete, diretor de Centro, diretor, diretor-executivo, gerente e procurador-chefe; e a CD-4, pelos postos de assessor-especial, auditor-chefe, contador-geral, coordenador, diretor, secretário de Órgãos Colegiados e subchefe de Gabinete. O perfil racial e de gênero dessas categorias revelou que, dos níveis CD-2 a CD-4, os homens brancos constituíram maior quantitativo e as mulheres negras apresentaram os menores percentuais. A exceção é a categoria CD-1, em que o cargo foi ocupado por uma mulher autodeclarada parda e um homem autotclassificado como branco. Sublinha-se que a única classe em que os homens negros superaram o quantitativo de mulheres brancas foi na CD-2, e isso se deve ao fato de esta categoria abarcar

os cargos de vice-reitor e pró-reitor, com a ressalva de que houve um baixo quantitativo de mulheres ocupando a função de vice-reitora: apenas duas mulheres assumiram esta função em toda a história da Universidade Federal de Viçosa.

Ainda em relação aos Cargos de Direção (CD), cabe destacar o alto quantitativo de subnotificações, com destaque para o nível CD-1, em que, do total de sete reitores, cinco não possuíam registro de informação racial. Entretanto, é oportuno apontar que foram analisadas somente as informações extraídas do Sistema de Gestão de Acesso (Sigac/MPOG), ou seja, as análises contemplaram apenas os dados sistematizados no Sigac e não necessariamente se referem a todos os ocupantes de cargos de chefia na instituição, a exemplo da categoria CD-1, assumida entre 1974 e 2021 por 10 reitores, mas o sistema retornou somente nove<sup>6</sup>.

**Tabela 1** – Perfil racial e de gênero dos servidores ocupantes de cargos de chefia, por grupo e nível dos cargos (1974-2021)

Grupo	MULHER								HOMEM									
	Branca		Negra		NI*		Outras		Branco		Negro		Indígena		NI*		Outros	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
CD-1	0	0,00	1	14,29	0	0,00	0	0,00	1	14,29	0	0,00	0	0,00	5	71,43	0	0,00
CD-2	4	7,02	1	1,75	3	5,26	0	0,00	12	21,05	7	12,28	0	0,00	28	49,12	2	3,51
CD-3	8	7,27	2	1,82	13	11,82	0	0,00	20	18,18	8	7,27	0	0,00	57	51,82	2	1,82
CD-4	20	12,66	3	1,90	17	10,76	0	0,00	38	24,05	15	9,49	0	0,00	62	39,24	3	1,90
FUC-1	60	21,98	13	4,76	31	11,36	1	0,37	84	30,77	28	10,26	2	0,73	50	18,32	4	1,47

**Fonte:** Elaborado pelas autoras a partir dos dados da pesquisa (2021).

**Nota:** \*Não informado.

As funções comissionadas de coordenador de curso (FUC) são, entretanto, compostas de nível único. Esses postos de gestão acadêmica abarcam os cargos de coordenador(a) de curso de graduação, coordenador(a) de curso de pós-graduação e coordenador(a) de curso de residência médica. Como citado anteriormente, esses cargos eram ocupados majoritariamente por homens, mas também reproduziram a *tradicional* hierarquia racial e de gênero, com a seguinte ordem de ocupação: homens brancos (30,77%), mulheres brancas (21,98%), homens negros (10,26%) e mulheres negras (4,76%). Observa-se, assim, que o sucesso profissional experienciado pelos professores negros no ambiente acadêmico varia em função não só da raça, mas também do gênero, os quais influenciam a admissão e ascensão profissional desse grupo (GRIFFIN; BENNETT; HARRIS, 2013). Cabe destacar, ainda, que as funções comissionadas de coordenador de curso apresentaram o menor quantitativo de subnotificações: dos 273 coordenadores de curso, somente 81 não tinham o registro da informação racial.

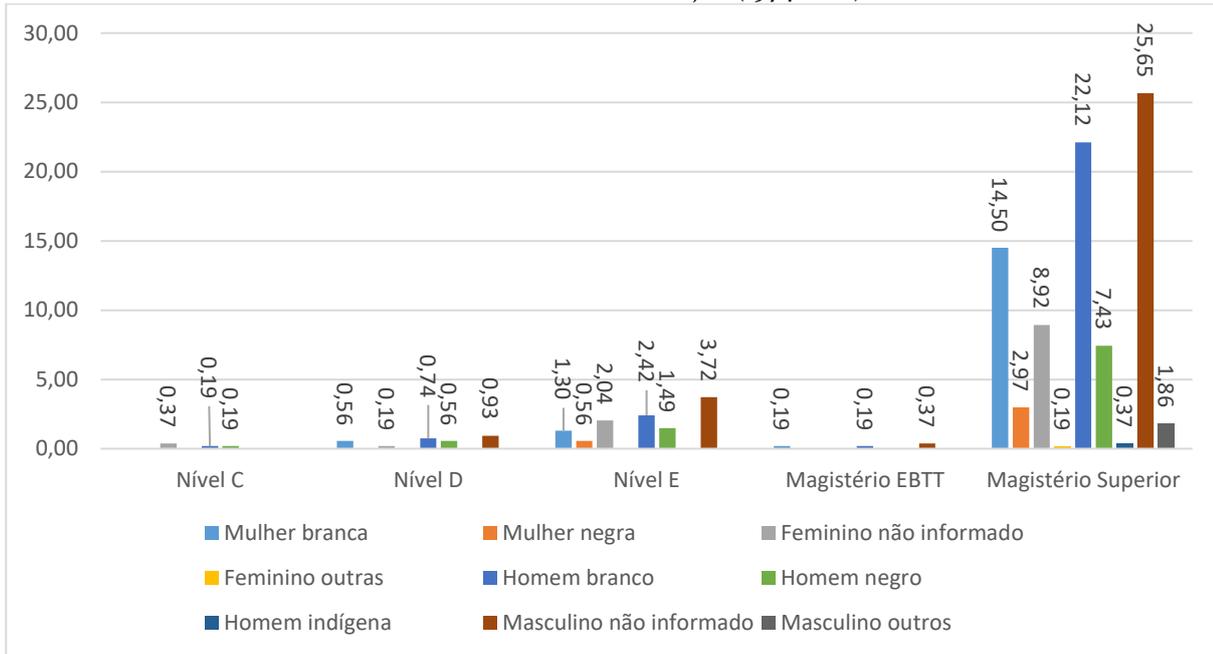
Sublinha-se que as posições de chefia das instituições federais de educação superior podem ser ocupadas por técnicos administrativos e docentes. A carreira dos técnico-administrativos é composta de cinco níveis, de acordo com a exigência de escolaridade e requisitos necessários ao desempenho da função: nível A (alfabetização ou Ensino Fundamental incompleto), nível B (Ensino Fundamental incompleto ou completo), nível C (Ensino

<sup>6</sup>Destes nove reitores, dois não foram incluídos, tendo em vista que, à época, o posto era classificado como Função Comissionada (FC), ao passo que o objeto de análise são os ocupantes de Cargo de Direção, função de confiança instituída pela Lei nº 8.168, de 16 de janeiro de 1991 (BRASIL, 1991).

Fundamental incompleto ou completo ou Ensino Médio completo), nível D (Ensino Médio completo) e nível E (Ensino Superior completo). Já os cargos de docentes foram organizados em dois grupos: magistério superior e magistério do Ensino básico, Técnico e Tecnológico (EBTT).

Nesse sentido, a análise dos níveis de classificação dos ocupantes de cargos de chefia é um aspecto importante, posto que a nomeação para o exercício da função pressupõe que o nomeado possua as habilidades e competências necessárias para desempenhar aquela função. Assim, conforme mostrado no Gráfico 2, observa-se que os postos de chefia foram ocupados, em sua maioria, por docentes do magistério superior. Além disso, com relação aos técnico-administrativos, as classes com maior percentual de ocupação foram a E, seguida da classe D; e, por último, a categoria C e a de professor EBTT. Tal configuração hierárquica de classes dos ocupantes de posições de destaque era esperada, tendo em vista que as funções comissionadas de coordenador de curso são ocupadas exclusivamente por docentes do magistério superior, assim como grande parte dos cargos de Direção. Ademais, considerando que estes últimos fazem parte da alta hierarquia administrativa da instituição, era esperado que os servidores técnico-administrativos de nível E fossem a maioria entre os ocupantes desses postos.

Quanto ao perfil racial e de gênero, no nível C os cargos foram ocupados por um homem negro e um homem branco (0,19% de cada) e por duas mulheres sem a informação racial (0,37%), ou seja, desconsiderando os servidores sem registro de informação racial, nenhuma mulher negra ou branca ocupou posições de chefia. No nível D, os homens brancos assumiram o maior quantitativo de cargos, e mulheres brancas e homens negros apresentaram o mesmo percentual de ocupação e nenhuma mulher negra de nível D galgou postos de poder, apresentando, em termos absolutos, a seguinte distribuição: quatro homens brancos, três homens negros, cinco homens sem informação racial, três mulheres brancas e uma mulher sem informação racial. Já com relação ao nível E os cargos de chefia foram ocupados por 13 homens brancos, oito homens negros, sete mulheres brancas, três mulheres negras e 20 homens e 11 mulheres sem informação racial, ou seja, ocorreu uma inversão entre mulheres brancas e homens negros, com eles em segundo lugar e elas em terceiro. Entretanto, os homens brancos mantiveram sua posição de privilégio e as mulheres negras, a situação de desvantagem. É importante contextualizar que as funções comissionadas de coordenador de curso (FUC) são ocupadas exclusivamente por docentes do magistério superior. Além disso, os cargos de Direção compõem a alta hierarquia da Gestão Administrativa e, no geral, servidores dos níveis C e D não assumem cargos de chefia na alta hierarquia administrativa da instituição, haja vista que, por tradição, esses postos também são ocupados prioritariamente por docentes do magistério superior.

**Gráfico 2** – Perfil racial e de gênero dos servidores ocupantes de cargos de chefia na UFV, por nível de classificação (1974-2021).

**Fonte:** Elaborado pelas autoras a partir dos dados da pesquisa (2021).

Já no magistério EBTT os cargos foram ocupados por uma mulher branca e um homem branco, com percentual de ocupação de 0,19% para cada, e dois homens sem a informação racial e nenhuma mulher negra ou homem negro pertencentes à classe EBTT ocupou cargos de Direção, suprimindo-se as subnotificações masculinas. Por fim, na classe de magistério superior houve a reprodução do ordenamento característico do mercado de trabalho, com os homens brancos na primeira posição (22,12% do total de 538 servidores ocupantes de postos de chefia), seguidos das mulheres brancas (14,50%), homens negros (7,43%) e mulheres negras (2,97%). Cabe destacar que, desconsiderando o percentual de homens indígenas na categoria magistério superior (0,37%), as mulheres negras apresentaram os menores quantitativos de ocupação de cargos em todas as classes.

Com relação à administração superior da UFV, esta é composta pelos órgãos de gestão administrativa que contemplam a Reitoria (RTR) e as sete Pró-Reitorias com as respectivas diretorias, divisões ou setores e pelos órgãos de gestão acadêmica compostos pelos quatro Centros de Ciência e respectivos departamentos. Assim, segundo a Tabela 2, dos 12 órgãos superiores, apenas o CCH apresentou maior percentual de chefias femininas (53,13%). Observa-se que, mesmo em órgãos com maior percentual de servidores do sexo feminino, a exemplo do CCB, que apresenta 51,33% de mulheres (UFV, [202-]), os postos de chefia foram ocupados majoritariamente por homens (62,32%).

Quanto à inter-relação entre gênero e raça, o CCA e o CCB mantiveram a sobrerrepresentação de homens brancos e a sub-representação de mulheres negras, com as mulheres brancas e os homens negros ocupando a segunda e terceira posições, respectivamente. De modo similar, no CCE, os homens brancos ocuparam maior quantitativo de cargos de chefia. Contudo, homens negros e mulheres brancas assumiram a segunda e a terceira colocação, nessa ordem. Ao passo que no CCH houve maior percentual de mulheres brancas, seguidas dos homens brancos, homens negros e, em última posição, as mulheres negras. Percebe-se, assim, que, em relação à gestão acadêmica, as mulheres negras permaneceram em posição de desvantagem. Cabe destacar que o CCB e o CCH são tidos

como espaços feminilizados, ainda que em certos departamentos permaneçam com maior quantitativo masculino (GOMES, 2020), enquanto o CCA e o CCE são áreas predominantemente masculinizadas (GOMES, 2020; FIÚZA; PINTO; COSTA, 2016).

**Tabela 2** – Perfil racial e de gênero dos servidores ocupantes de cargos de chefia na UFV, por órgão superior (1974-2021)

Órgão	MULHER								HOMEM									
	Branca		Negra		NI*		Outras		Branco		Negro		Indígena		NI*		Outros	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
CCA	6	11,54	2	3,85	1	1,92	0	0,00	25	48,08	3	5,77	0	0,00	15	28,85	0	0,00
CCB	17	24,64	2	2,90	7	10,14	0	0,00	24	34,78	5	7,25	0	0,00	13	18,84	1	1,45
CCE	10	12,05	4	4,82	9	10,84	1	1,20	24	28,92	14	16,87	2	2,41	16	19,28	3	3,61
CCH	29	30,21	5	5,21	17	17,71	0	0,00	20	20,83	8	8,33	0	0,00	17	17,71	0	0,00
PAD	1	4,17	0	0,00	0	0,00	0	0,00	8	33,33	2	8,33	0	0,00	13	54,17	0	0,00
PCD	4	21,05	0	0,00	3	15,79	0	0,00	4	21,05	2	10,53	0	0,00	6	31,58	0	0,00
PEC	5	16,13	2	6,45	5	16,13	0	0,00	9	29,03	2	6,45	0	0,00	8	25,81	0	0,00
PGP	3	25,00	0	0,00	2	16,67	0	0,00	4	33,33	1	8,33	0	0,00	2	16,67	0	0,00
PPG	3	9,68	0	0,00	2	6,45	0	0,00	6	19,35	4	12,90	0	0,00	13	41,94	3	9,68
PPO	5	10,87	2	4,35	3	6,52	0	0,00	5	10,87	8	17,39	0	0,00	23	50,00	0	0,00
PRE	7	17,07	0	0,00	5	12,20	0	0,00	6	14,63	4	9,76	0	0,00	18	43,90	1	2,44
RTR	4	4,44	4	4,44	9	10,00	0	0,00	13	14,44	6	6,67	0	0,00	52	57,78	2	2,22

**Fonte:** Elaborado pelas autoras a partir dos dados da pesquisa (2021).

**Nota:** \*Não informado.

Os órgãos de gestão administrativa apresentaram, entretanto, distribuição heterogênea, com relação à intersecção entre gênero e raça, embora as mulheres negras continuassem apresentando os menores percentuais de ocupação de postos de chefia. Nesse sentido, a PAD, a PPG e a RTR mostraram maior quantitativo de chefias assumidas por homens brancos, e o segundo lugar foi ocupado por homens negros, ao passo que nenhum cargo foi comandado por mulheres negras na PAD e na PPG, e mulheres negras e mulheres brancas ocuparam a última posição na RTR, apresentando o mesmo percentual de ocupação (4,44%). Já na PCD homens brancos e mulheres brancas corresponderam ao primeiro grupo de ocupação (21,05% cada), ficando em segundo lugar os homens negros (10,53%), e nenhuma mulher negra assumiu cargo de chefia.

Na PEC e na PGP, registrou-se a maioria de chefias ocupadas por homens brancos, ficando as mulheres brancas com o segundo maior quantitativo. Todavia, mulheres negras e homens negros corresponderam à última posição na ocupação de postos de comando da PEC (6,45% cada), e não houve nenhuma chefia de mulher negra na PGP. Em contrapartida, na PPO, observou-se maior percentual de homens negros em cargos de comando, com mulheres brancas e homens brancos em segundo lugar, apresentando o mesmo percentual de ocupação (10,87%); em último lugar ficaram as mulheres negras. Por fim, a PRE teve o maior percentual de mulheres brancas em postos de chefia, com os homens brancos posicionados em segundo lugar, seguidos dos homens negros e, novamente, nenhuma mulher negra ocupou cargos de comando nessa repartição.

A esse respeito, sublinha-se que algumas mulheres têm conseguido romper as barreiras institucionais e alcançar posições de destaque, embora esse avanço na carreira não seja o

mesmo para todas as mulheres, se considerados outros marcadores sociais, a exemplo da raça (SELZER; HOWTON; WALLACE, 2017). Essas autoras pontuam ainda que os grupos de mulheres que conseguem romper o teto de vidro organizacional, ainda que poucos, são submetidos a padrões estereotipados de líderes e liderança, com as mulheres negras sub-representadas tanto na docência quanto nos níveis seniores das carreiras administrativa e acadêmica da instituição estudada. Portanto, as relações de raça e a condição de classe transpassam a categoria mulher e estruturam os diferentes formatos de exploração e opressão do trabalho experienciados pelas mulheres (DANTAS; CISNE, 2017).

Cabe salientar que os cargos de chefia analisados foram ocupados prioritariamente por docentes do magistério superior. Entretanto, a academia permanece caracterizada pela discriminação racial e de gênero, tendo em vista que o ambiente acadêmico se caracteriza pela reduzida presença de docentes negras, sendo essa sub-representação ampliada de acordo com o nível hierárquico administrativo ou acadêmico, ou seja, o quantitativo de professoras negras é inversamente proporcional ao nível hierárquico (WALLACE; MOORE; CURTIS, 2014). Segundo essas autoras, as mulheres negras estão presentes em maior quantitativo como professoras associadas, mas sua quantidade se reduz na categoria titular e na ocupação de postos de comando. Além disso, as docentes negras enfrentam barreiras sistêmicas em suas vivências no ambiente universitário, seja pela escolha dos campos de pesquisa, seja pela utilização e efeitos das imagens de controle<sup>7</sup> ou pela ausência de mentoria, embora a experiência das três professoras negras etnografadas tenha impactado positivamente a atuação docente e social delas (WALLACE; MOORE; CURTIS, 2014).

## 6 Considerações finais

Este artigo propôs, a partir de uma abordagem quantitativa, analisar o perfil racial e de gênero dos ocupantes de cargos de gestão administrativa e acadêmica da Universidade Federal de Viçosa, *Campus Viçosa*, por meio dos dados secundários disponibilizados pela instituição e dos dados primários coletados durante o Censo Étnico-Racial da UFV. Os resultados apontaram a existência de hierarquias raciais e de gênero na ocupação dos cargos de gestão administrativos e acadêmicos dessa universidade. É importante destacar que, a partir dos dados apresentados e do que tange à classificação racial, há muitas subnotificações, o que, de certa forma, invisibiliza e impossibilita as análises das assimetrias raciais presentes no âmbito institucional, seja no quadro funcional da UFV, seja na ocupação de postos de poder. Portanto, essa ausência de informações raciais impossibilita, inclusive, o monitoramento das políticas públicas implementadas, bem como a proposição de novas ações.

Cabe salientar que os homens brancos predominaram nos cargos de liderança universitária, inclusive em órgãos com maior percentual de servidoras do sexo feminino, o que demonstra que as mulheres não possuem as mesmas oportunidades de ascensão profissional que os homens e que outros fatores, além do gênero, impactam a participação feminina nesse espaço, embora as mulheres brancas estivessem mais bem representadas em relação às mulheres negras. Percebe-se, assim, que, salvo raras exceções, mulheres negras e homens negros foram as minorias em postos de gestão administrativos e acadêmicos da UFV, com as mulheres negras em situação mais desfavorável e apresentando os menores percentuais de

---

<sup>7</sup> As imagens de controle referem-se a discursos e representações de gênero racializadas que normatizam, naturalizam e solidificam opressões e injustiças interseccionais, ou seja, visam controlar as condutas e corpos das mulheres negras a partir de padrões normatizadores eurocêtricos (COLLINS, 2019).

ocupação e, até mesmo, ausentes em determinados órgãos superiores. Portanto, a base da pirâmide hierárquica institucional é ocupada, prioritariamente, por mulheres negras, sendo esse um desdobramento do racismo estrutural que, socialmente, se reproduz na sociedade brasileira e se configura como manifestação do racismo institucional que atua para garantir que o topo do poder seja lugar de privilégio da população branca, especificamente, para os homens brancos.

Além disso, a ocupação de maior quantitativo de postos de liderança pelas mulheres brancas em relação aos homens negros demonstra que os problemas de gênero são perpassados pela raça e que desconsiderar a perspectiva racial invisibiliza essa realidade. No caso da instituição pesquisada, a análise dos dados apontou que a predominância da dimensão de raça, em relação ao gênero, na configuração dos cargos institucionais de poder na instituição em foco, ou seja, a composição de gênero tem a raça como elemento informador e não o contrário. Por conseguinte, é a interseccionalidade que possibilita a análise da articulação entre essas categorias que, interconectadas, produzem e reproduzem diferentes desigualdades.

Lado outro, embora as mulheres negras apresentem alto nível de escolaridade, elas não são escolhidas para ocupar posições de destaque, ficando atrás, inclusive, dos homens negros na ocupação desses espaços. Diante do exposto, salienta-se a necessidade de que as políticas públicas implementadas contemplem outros marcadores sociais, a exemplo da intersecção entre gênero e raça. Isso porque os espaços públicos e institucionais tendem a reforçar e perpetuar as assimetrias de gênero e raça presentes na sociedade, sendo necessário que as ações afirmativas abarquem todos os níveis hierárquicos e não apenas o ingresso.

## 7 Referências

ACKER, Joan. From glass ceiling to inequality regimes. **Sociologie du travail**, Paris, v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009.

ACKER, Joan. Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. **Equality, Diversity and Inclusion**, Bingley, v. 31, n. 3, p. 214-224, 2012.

ACKER, Joan. Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. **Gender & Society**, Thousand Oaks, v. 20, n. 4, p. 441-464, 2006.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ARAÚJO, Suélem Cabral Caetano. **Mulheres negras em cargos de gestão na Prefeitura de Belo Horizonte**: trajetória educacional e profissional. 2018. Dissertação (Mestrado em Educação Tecnológica) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

BENSCHOP, Yvonne; VAN DEN BRINK, Marieke. The godmother of gendered organizations: in celebration of the work of Joan Acker. **Gender, Work & Organization**, Oxford, v. 26, n. 12, p. 1763-1772, 2019.

BRASIL. **Aviso Circular Conjunto nº 01 Gab-C.Civil/PR/MP/SEPPIR**, de 28 de dezembro de 2012. Determina a inclusão do quesito raça/cor e seu preenchimento obrigatório nos registros administrativos federais. Disponível em: <https://bit.ly/3hkXhiW>. Acesso em: 27 out. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.168, de 16 de janeiro de 1991. **Dispõe sobre as funções de confiança a que se refere a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e dá outras providências**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8168.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8168.htm). Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.328, de 29 de julho de 2016. **Cria, transforma e extingue cargos e funções; reestrutura cargos e carreiras; altera a remuneração de servidores [...]**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/at02015-2018/2016/lei/L13328.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/at02015-2018/2016/lei/L13328.htm). Acesso em: 1 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **RASEAM – Relatório Anual Socioeconômico da Mulher 2017/2018**. Brasília (DF): Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/publicacoes-1/SPMRaseamdigital.pdf>. Acesso em: 27 out. 2021.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2019 [1990].

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002.

CUKIER, Wendy; ADAMU, Patience; WALL-ANDREWS, Charlie; ELMI, Mohamed. Racialized leaders leading Canadian universities. **Educational Management Administration & Leadership**, London, v. 49, n. 4, p. 565-583, 2021.

DANTAS, Maressa Fauzia Pessoa; CISNE, Mirla. “Trabalhadora não é o feminino de trabalhador”: superexploração sobre o trabalho das mulheres. **Argumentum**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 75-88, 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A inserção dos negros e o mercado de trabalho**. São Paulo: Dieese, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2020/graficoNegros.html>. Acesso em: 4 out. 2021.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar; TEIXEIRA, Eduardo Gonçalves. Organizações 4.0: tendências de empregabilidade para as mulheres negras brasileiras. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, v. 11, n. 1, p. 1-15, 2021.

FERREIRA, Edimara Maria. **Paisagem universitária e a representação social do negro na Universidade Federal de Viçosa: caminhos percorridos de 1980 a 2015**. 2017. Dissertação (Mestrado em Patrimônio Cultural, Paisagens e Cidadania) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2017.

FIÚZA, Ana Louise de Carvalho; PINTO, Neide Maria de Almeida; COSTA, Elenice Rosa. Desigualdades de gênero na universidade pública: a prática dos docentes das ciências agrárias em estudo. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 42, n. 3, p. 803-818, 2016.

GOMES, Jamille Mylena de Freitas. **A divisão sexual do trabalho e a dimensão generificada do campo científico**: um recorte da Universidade Federal de Viçosa. 2020. 86 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, MG, 2020.

GOMES, Rayane Cristina de Andrade. De “tia-do-café” à parlamentar: a sub-representação das mulheres negras e a reforma política. **Revista Sociais e Humanas**, Santa Maria, v. 31, n. 1, p. 49-80, 2018.

GRIFFIN, Kimberly A.; BENNETT, Jessica C.; HARRIS, Jessica. Marginalizing merit? Gender differences in Black faculty D/discourses on tenure, advancement, and professional success. **The Review of Higher Education**, Baltimore, v. 36, n. 4, p. 489-512, 2013.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio A. Como trabalhar com “raça” em sociologia. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 29, n. 1, p. 93-107, jan./jun. 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. (Estudos e Pesquisas: informação demográfica e socioeconômica, nº 41).

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Atlas do Estado Brasileiro**. Brasília (DF): Ipea, [202-]. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado>. Acesso em: 25 out. 2021.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos; Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2016. Disponível em: [https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil\\_Social\\_Tacial\\_Genero\\_500empresas.pdf](https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2016/05/Perfil_Social_Tacial_Genero_500empresas.pdf). Acesso em: 4 out. 2021.

LIMA, Márcia; RIOS, Flávia; FRANÇA, Danilo. Articulado gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: MARCONDES, Mariana Mazzini; PINHEIRO, Luana; QUEIROZ, Cristina; QUERINO, Ana Carolina; VALVERDE, Danielle. (Org.). **Dossiê mulheres negras**: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil. Brasília (DF): Ipea, 2013. p. 53-80.

LORDE, Audre. Idade, raça, classe e gênero: mulheres redefinindo a diferença. In: HOLLANDA, Heloísa Buarque de. (Org.). **Pensamento feminista**: conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 239-250.

MADEIRA, Maria Zelma de Araújo. Questão racial e opressão: desigualdades raciais e as resistências plurais na sociedade capitalista. **Argumentum**, Vitória, v. 9, n. 1, p. 21-31, 2017.

MONTEIRO, Rosa; FREITAS, Vivalda; DANIEL, Fernanda. Condições de trabalho num universo profissional feminizado. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 2, p. 1-19, 2018.

OLINTO, Gilda. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, Brasília (DF), v. 5, n. 1, p. 68-77, 2011.

QUEIROZ, Delcele Mascarenhas; SANTOS, Carlinda Moreira dos. As mulheres negras brasileiras e o acesso à educação superior. **Revista da FAEBA**, Salvador, v. 25, n. 45, p. 71-87, 2016.

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

SELZER, Robin; HOWTON, Amy; WALLACE, Felicia. Rethinking women's leadership development: voices from the trenches. **Administrative Sciences**, Basel, v. 7, n. 2, p. 1-20, 2017.

SILVA, Shirlei Santos de Jesus. Representatividade parlamentar das mulheres negras nas eleições de 2014 e os possíveis fatores influenciadores na não equidade da disputa eleitoral. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, Salvador, v. 1, n. 1, p. 287-306, 2015.

SILVA, Tatiana Dias. Cor e raça nos quadros da Administração Pública. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 19., 2014, São Pedro, SP. **Anais [...]**. Belo Horizonte: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 2014. v. 1, p. 1-13.

SILVEIRA, Leonardo Souza; SIQUEIRA, Natália Leão. Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etários. **Revista Brasileira de Estudos de População**, Rio de Janeiro, v. 38, p. 1-22, 2021.

SOUSA, Maria do Perpétuo Socorro Lima de. **A presença de mulheres negras em cargos hierarquizados da Secretaria Municipal de Educação de Manaus: racismo e impasse na sua pertença e autodeclaração.** 2015. Dissertação (Mestrado em Sociedade e Cultura na Amazônia) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2015.

TECA, Terezinha Oliveira. Tecendo palavras com (desa)fiões, resiliências e resistências: reflexões de uma mulher negra e docente acadêmica. **Estudios de filosofía práctica e historia de las ideas**, Mendoza, v. 22, n. 1, p. 1-12, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. **Portal de dados institucionais da UFV.** Viçosa, MG: UFV, [202-]. Disponível em: <https://paineis.ufv.br/servidores>. Acesso em: 1º nov. 2021.

VERGARA, Sylvia Constant; GOMES, Ana Paula Cortat Zambrotti. Gênero no ambiente acadêmico. In: FREITAS, Maria Ester de; DANTAS, Marcelo. (Org.). **Diversidade sexual e trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2012. p. 287-313.

WALLACE, Sherri L.; MOORE, Sharon E.; CURTIS, Carla M. Black women as scholars and social agents: standing in the gap. **Negro Educational Review**, Pittsburgh, v. 65, n. 1-4, p. 44-62, 2014.

**Edimara Maria FERREIRA** Trabalhou na concepção e delineamento deste estudo, na análise e interpretação dos dados, na redação do rascunho original e na aprovação da versão final.

Mestra em Patrimônio Cultural, Paisagens e Cidadania pela Universidade Federal de Viçosa (UFV) e Doutoranda em Economia Doméstica na UFV. Dedicou-se a pesquisas relacionadas às relações étnico-raciais, políticas públicas de inclusão racial, gênero e raça.

**Karla Maria Damiano TEIXEIRA** Trabalhou na concepção deste artigo, realizou a revisão crítica do manuscrito e aprovou a versão final do texto.

Ph. D. em Family and Child Ecology (2003) na Michigan State University, Estados Unidos, e Professora Titular do Departamento de Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa (UFV), onde é líder do grupo de pesquisa “Famílias, Políticas e Gênero”.

---