



Trajetórias Profissionais sob a Ótica de Gênero e Raça

Gabrielly Faria Santos Concecio - gabriellyconcecio@gmail.com

Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

Susane Petinelli Souza - susipetinelli@gmail.com

Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

Palavras-chave: trajetória profissional; educação; gênero; raça.

Contextualização

Investigar as trajetórias profissionais de mulheres pode contribuir para que a produção de conhecimentos também atue no processo de transformação nas relações que insistem em perpetuar o racismo, o machismo, a homofobia, o classismo, dentre outros problemas sociais que as atingem.

Dubar (2006) considera que a concepção de trajetória profissional abrange aspectos objetivos, algo como um conjunto de ações pelas quais a pessoa busca alcançar seus objetivos ou projetos, sem uma direção fixa ou única, mas em contínua reformulação.

Ao investigarmos as trajetórias profissionais femininas foram considerados os aspectos educacionais juntamente com os aspectos profissionais, pois acredita-se que os modos como o conhecimento pode ser acessado e o tipo de conhecimento acessado produz reflexos nas trajetórias profissionais.

Este estudo trata, num primeiro momento, sobre a educação, que desde o Brasil Colônia é um aspecto a ser considerado ao se pensar sobre a vida das mulheres, em conjunto com relações raciais e de gênero como aspectos fundamentais na análise das trajetórias profissionais femininas. Em seguida será elucidado o objetivo da pesquisa, assim como o método utilizado, em seguida, serão descritos os resultados obtidos e as considerações finais do estudo.

No caso do período colonial brasileiro: “Tanto as mulheres brancas, ricas ou empobrecidas, como as negras escravas e as indígenas não tinham acesso à arte de ler e escrever” (RIBEIRO, 2000, p.79). Isso se deve principalmente a uma tradição ibérica, culturalmente influenciada cerca de 800 anos pelos árabes, que consideravam as mulheres como seres inferiores.

A primeira lei educacional que considerada a educação feminina foi dos anos de 1826 (NORONHA; VOLPATO, 2006). Antes disso, poucas eram as mulheres que conseguiam algum letramento ou algum conhecimento oriundo de processos educativos mais formalizados. Nas escolas do então Império, meninas e meninos estudavam separados fisicamente e com currículos distintos. Pode-se dizer que existia também uma educação no espaço doméstico por meio de professores particulares, obviamente apenas para um grupo pequeno e privilegiado: as mulheres da elite (LOURO, 2018).

O lento processo de mudança dos padrões culturais de gênero amenizou as tradicionais barreiras à entrada das mulheres no mercado de trabalho, reduziu a taxa de fecundidade e elevou a frequência escolar entre pessoas de 15 a 17 anos, independentemente do nível de ensino, ou seja, a frequência escolar bruta, apresenta valores muito próximos para mulheres e homens, de 87,1% e 87,4%, respectivamente. Enquanto para a faixa etária de 18 a 24 anos, o percentual de mulheres na escola chega a ser superior ao dos homens em 2,5 pontos percentuais (IBGE, 2016).

Ainda conforme o IBGE (2016), sobre a desigualdade racial presente na trajetória escolar brasileira, aqueles que são autodeclarados brancos ainda predominam nos níveis mais altos de escolaridade. A média dos anos de estudos de pessoas negras é de 8 anos, enquanto a média de pessoas brancas é de 10 anos, ainda que a formação no âmbito do ensino superior entre as pessoas negras tenha aumentado nos últimos anos.

As mulheres passaram a dedicar cada vez mais parte de seu tempo para uma formação escolar, o que resultou em uma maior inclusão no mercado de trabalho. Contudo, apesar disso, ainda enfrentam práticas discriminatórias associadas a alguns estereótipos que as rotulam como incapazes, resultando em diferenciação salarial e de acesso a oportunidades (NORONHA; VOLPATO, 2006).

Outro ponto é que uma maior escolarização feminina não é suficiente para conduzir as mulheres a ocupações em proporção maior ou similar às dos homens, nem a uma renda similar e a melhores oportunidades no mercado de trabalho. Os dados também demonstram que as mulheres que se movimentaram para ocupações de nível superior são predominantemente brancas, enquanto as mulheres oriundas de classes mais pobres, em sua maioria negras, se dirigem para a produção na indústria e para o setor de prestação de serviços, com destaque para o serviço doméstico (IBGE, 2019). Para Heringer e Paula (2009), a educação para as mulheres negras tem sido um caminho para a alteração das condições de vida.

A crescente presença das mulheres no mercado do trabalho brasileiro pode sugerir que esteja minimizada a discriminação relacionada a gênero. Algo que não procede. Além disso, as profissionais negras enfrentam mais dificuldades no mercado de trabalho mesmo com a empregabilidade ampliada para as mulheres, incluindo-se aí aquelas que possuem ensino superior (ZILLOTTO; DOS SANTOS, 2015).

As mulheres negras que conseguem conquistar melhores cargos no mercado de trabalho provavelmente pagam um preço alto por essa conquista. Pois, além da necessidade de comprovar sua competência profissional, elas têm de lidar com preconceitos e a discriminação racial que exigem dessas mulheres maiores investimentos para a conquista de uma posição e respeito profissional (SANTOS; SANTOS, 2010).

De acordo com Cardoso e Rameiro (2016), os lugares que as mulheres ocupam na sociedade também estão determinados por sua função na família, já que para elas a vivência no trabalho, muitas vezes, implica em uma divisão do seu tempo entre o espaço público e o espaço familiar e doméstico.

Importante lembrar que mesmo com a inserção crescente de mulheres no mercado de trabalho ao longo de décadas, isso não significou que um aumento no número de homens em funções domésticas. Portanto, as responsabilidades no âmbito do lar e da família, como cuidados, por exemplo, continua, em grande medida, a cargo das mulheres (SOUSA; GUEDES, 2016).

Nesse sentido, é de suma importância dar visibilidade a esse trabalho não remunerado, realizado principalmente pelas mulheres. Para ilustrar, no Brasil, em 2016,

as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos cerca de 73% a mais de horas do que os homens (18,1 horas contra 10,5 horas) (IBGE, 2016).

Apesar do discurso de igualdade de condições de oportunidades, há evidências de que existem desigualdades na participação masculina e feminina no mercado de trabalho, seja em relação aos níveis salariais, seja na possibilidade de crescimento na carreira, seja nas oportunidades de exercer determinadas ocupações (CARDOSO; RAMEIRO, 2016).

Objetivo

O objetivo do estudo é investigar como são as trajetórias profissionais de mulheres sob a ótica de gênero e raça. Para isso foi necessário caracterizar as condições de educação e de trabalho vivenciadas por algumas mulheres, assim como analisar suas trajetórias profissionais considerando gênero e raça.

Metodologia

Para o estudo foram selecionadas cinco mulheres aqui identificadas por sujeito A, B, C, D e E. A seleção dos sujeitos de pesquisa ocorreu a partir dos contatos da pesquisadora. As mulheres participantes da pesquisa possuíam entre 25 e 35 anos. Todas encontravam-se inseridas no mercado de trabalho no momento da coleta de dados, que ocorreu em novembro de 2020. A pesquisa foi iniciada no segundo semestre de 2020, sendo finalizada em maio de 2021.

A coleta ocorreu por meio de entrevistas com uma duração de cerca de 30 minutos. Optou-se pela entrevista semiestruturada, na qual o entrevistado tem a possibilidade de expor sobre suas experiências, enquanto a pesquisadora mantém o foco proposto pelo roteiro de entrevista, ainda que haja espaço para respostas mais abertas.

Logo percebeu-se que em virtude da pandemia o número de mulheres entrevistadas no perfil desejado seria bastante reduzido. A princípio buscava-se mulheres mães para investigar suas trajetórias profissionais. No entanto, com as condições impostas pela pandemia em relação ao isolamento social, muitas mulheres mães contatadas para participarem da pesquisa precisaram desistir ou nem aceitaram participar – o que por si só já aponta a sobrecarga vivenciada por elas durante a pandemia. A maioria das mulheres contatadas estavam com suas crianças em casa, durante o dia inteiro, algumas em idade escolar e com aulas online.

As plataformas utilizadas para a realização das entrevistas foram o Google Meet e o WhatsApp, sendo registradas por aplicativo para gravação de voz. Após as entrevistas, estas foram transcritas e, logo após, iniciou-se uma categorização temática para atender aos objetivos propostos na pesquisa.

O roteiro de entrevista foi organizado por temas. Os temas foram os seguintes:

- Perfil: analisando dados pessoais, como raça e orientação sexual para tentar compreender como esses aspectos impactam no modo de vida, na trajetória escolar e profissional.

- Trajetória escolar: focar na trajetória escolar. Aqui pretendeu-se coletar dados sobre como esse tipo de experiência pode impactar na inserção e permanência no mercado de trabalho.

- Análise das condições de trabalho: aqui foram colocados questionamentos sobre as condições de trabalho as quais as entrevistadas já haviam sido expostas, focando em pautas que refletem acerca de opressões vivenciadas por mulheres no mercado de

trabalho; também procurou-se verificar a existência de algum apoio das organizações nas quais trabalhavam.

- Trajetória profissional: aqui a intenção foi identificar as características das trajetórias profissionais para conseguir compreender como esses aspectos podem impactar a vida dessas mulheres.

Resultados

O primeiro resultado, ainda que indireto, foi sobre a sobrecarga das mulheres, principalmente as mães, durante a pandemia, visto a reduzida participação na coleta de dados. Para Insfran e Muniz (2020) a pandemia da Covid-19 mostrou um necessário distanciamento social que acabou impossibilitando que algumas redes de apoio para criação dos seus filhos funcionassem, como por exemplo, escolas e creches que são fundamentais para auxiliar as mulheres na realização das atividades de trabalho. Com isso, o processo de quarentena tornou as condições ainda mais problemáticas e até precárias para mulheres mães de diferentes raças, origens, classes e sexualidades.

A maioria das participantes da pesquisa optaram por não terem filhos visto que estão priorizando os estudos e a melhoria das condições e vida via estudo e trabalho. Além disso, algumas afirmaram que a maternidade não é uma prioridade em suas vidas.

A entrevistada A, por exemplo, menciona que “Sinceramente, filhos não estão nos meus planos para o futuro, um cachorro é o suficiente, já tenho 34 anos e ainda não me veio essa ideia em mente, tenho muitos outros planos nos quais não incluo uma criança. Sou filha única e meu pai me cobra muito, mas não vai acontecer se depender de mim”.

A entrevistada B é a única que tem filhos. Ela relata que o fato de ter se tornado mãe muito cedo atrapalhou seu desempenho escolar, impactando sua trajetória profissional, por vezes se sujeitando a trabalhos domésticos mal remunerados. A entrevistada relata: “Eu estudei até o segundo ano, aí parei porque eu engravidei, aí não voltei mais. Quase impossível, trabalhando fora e com filhos, mas meu sonho é um dia fazer gastronomia, porém, dou prioridade pra educação dos meus filhos”.

As funções desempenhadas pelas entrevistadas durante a pesquisa eram bem diversificadas: estilista, auxiliar de limpeza e serviços gerais, auxiliar de logística, recepcionista e fisioterapeuta.

Das 5 mulheres participantes da pesquisa 3 se autodeclararam negras, enquanto 2 se autodeclararam brancas. Em seguida, será tratado sobre suas trajetórias escolares.

A entrevistada A, autodeclarada branca, informou que sempre estudou em escola particular e nunca precisou trabalhar durante sua formação: “Não existiram intercorrências, eu não tive que parar por conta de nada. Eu concluí no tempo certo!”

Porém, a entrevistada C, também autodeclarada branca, estudou em escola pública e disse ter vivido problemas na conclusão do seu curso. Ela explicou que o que interferiu em seu processo educacional foram as condições financeiras, que a levou a buscar por um trabalho formal: “O curso técnico eu iniciei dois, com bolsa do Governo, mas eu não terminei nenhum dos dois, porque arrumei um emprego e precisava trabalhar. Mas, eu fiz um ano só de cada e não finalizei. Os dois eram de dois anos”.

Observa-se que as mulheres negras participantes do estudo estudaram em escolas públicas e expuseram que passaram por dificuldades financeiras. As entrevistadas D e E conseguiram conciliar a formação escolar com o trabalho, mas relataram que esse fato atrapalhou os seus desempenhos escolares.

“Ensino médio e fundamental eu nunca tive problema em relação a isso, mesmo que eu trabalhasse, fizesse alguma coisa assim, nunca foi interrompido. Agora, esse fato de trabalhar e estudar me atrapalhou bastante em questão pra entrar no ensino superior. Fiquei alguns anos trabalhando sem ensino superior por dificuldades financeiras, não consegui uma boa nota no ENEM e desisti de bolsas públicas. Com o meu salário hoje eu pago meu curso superior” (Entrevistada D).

A entrevistada E recebe por plantões trabalhados. Ela diz que precisou fazer escolhas devido às condições financeiras: “Consegui concluir o ensino superior e comecei a pagar uma pós-graduação, mas a falta de dinheiro... Alguns momentos da minha vida me fizeram escolher entre estudar e trabalhar”.

Outra participante da pesquisa precisou abdicar da continuidade de sua formação educacional devido a uma gravidez não planejada: “Não, não cheguei a concluir o ensino médio, aí o que interferiu no meu estudo foi a gravidez mesmo”. E na época acabou optando pelo caminho profissional (Entrevistada B).

Sobre as entrevistadas autodeclaradas brancas (A e C), a entrevistada A possuía condições que lhe permitiram o acesso ao ensino privado. Enquanto no caso das entrevistadas negras não ocorreu a mesma oportunidade. Ademais, entre estas últimas, todas precisaram lidar com uma jornada dupla de trabalho e estudo. Com isso, nesta pesquisa acredita-se que a falta de oportunidades, muitas vezes, ainda é consequência de uma construção histórica que coloca as mulheres negras à margem dos de determinadas condições que possibilitam vidas menos precarizadas.

Outro aspecto identificado no estudo é que dentre as participantes da pesquisa, apenas a entrevistada D (negra) estava em algum tipo de formação durante o estudo. Ela ao mesmo tempo em que trabalhava como recepcionista, cursava Psicologia.

Mesmo com os indicadores educacionais da população negra apresentando melhorias entre 2016 e 2018, persiste a desigualdade entre mulheres por meio do recorte racial. O percentual de mulheres brancas com ensino superior completo é mais do que o dobro do calculado para as mulheres negras (IBGE, 2019)

As entrevistadas B e E, autodeclaradas negras, começaram a trabalhar por volta dos 10 anos de idade, ou seja, ainda no período da infância, durante o ensino fundamental, e colocando em risco anos importantes de sua formação educacional.

Das cinco mulheres entrevistadas, quatro delas relataram que além de trabalharem em um emprego formal com carga horária de 44 horas semanais, elas precisaram buscar outra fonte de renda, pois o que recebem não é o suficiente para se sustentarem com dignidade. A entrevista A declarou que optou por outra forma de obtenção de renda por ser mal remunerada no atual emprego: “O intuito era optar por uma renda extra, meu marido se aposentar pra ter algum tipo de seguridade, ou ter o próprio negócio e não depender de outros para o nosso sustento”.

A entrevistada B lembrou sobre a necessidade de possuir um segundo plano: “Eu estava precisando mesmo e também porque estou desfrutando porque é uma coisa que eu gosto de fazer. E tem meus filhos, essa renda contribui muito com a educação deles”. Ela explicou que se sujeita a trabalhos domésticos mal remunerados por serem as opções possíveis para o seu nível de escolaridade.

As entrevistadas D e E relataram que somente o emprego formal não lhes garante o atendimento de moradia, de alimentação e de saúde. Essa situação é agravada quando elas almejam continuarem sua formação educacional. A entrevistada B declara ter que escolher entre continuar sua trajetória educacional e seu filho.

Ao serem indagadas se a busca pela igualdade de gênero e raça é uma questão relevante para as organizações nas quais trabalham, as respostas foram unânimes em apontar que isso não é alvo de preocupação por parte das organizações.

Quando lhes foi questionado sobre a possível diferença salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo nível hierárquico, todas responderam não terem acesso a essa informação. A entrevistada A disse que ao almejar uma promoção na organização na qual trabalha, isso não ocorreu e quem foi promovido foi um homem: “Inclusive me encontro nessa situação, mesmo sendo mais qualificada academicamente do que o meu colega de trabalho no mesmo setor. Quando questionei, a justificativa que recebi foi a de que o motivo era a experiência da pessoa na profissão. Porém, estou na empresa um ano a mais do que ele”.

As entrevistadas também disseram perceber que existem resistências em relação às mulheres assumirem determinados cargos nas organizações nas quais trabalham. Elas disseram perceber que é como se as mulheres precisassem se esforçar mais para serem aceitas e reconhecidas.

Em alguns casos relatados, as organizações dão preferência de seleção e contratação para mulheres que não são mães, tendo em vista que na própria entrevista no processo de seleção os responsáveis as questionavam sobre a maternidade.

Para uma das entrevistadas a maternidade não foi um aspecto questionado no processo de seleção, pois segundo a mesma: “Não atrapalha porque não trabalhamos de carteiras assinada. Eu não tenho dignidade nenhuma hoje lá. Então, é por isso que eu acredito que no processo seletivo eles não se importam se é homem, se é mulher, porque qualquer problema que der temos que nos virar sozinhos” (Entrevistada E).

Desse modo, os principais resultados podem ser assim elencados:

A reduzida participação de mulheres mães na pesquisa devido à sobrecarga durante a pandemia de covid-19. Das mulheres participantes da pesquisa apenas uma é mãe; para as demais entrevistadas a maternidade não é prioridade. A prioridade é a carreira, e quando possível, a formação escolar.

A incompatibilidade do casamento e da maternidade como a vida profissional feminina foi e continua sendo uma das construções sociais mais persistentes (LOURO, 2018). Outro ponto a ser ressaltado é que gênero e maternidade são aspectos que podem encontrar-se atrelados a diferentes modos de percepção e, logo, a diferentes modos de tratamento por parte dos empregadores (MUNIZ; VENEROSO, 2019). Assim, compreende-se que os modos de funcionamento das estruturas sociais, assim como as práticas enraizadas socialmente são o que mantêm as mulheres a mercê de tantas dificuldades para conciliar diferentes aspectos de suas vidas.

As mulheres negras estudaram em escolas públicas, enquanto entre as brancas, uma estudou em escola pública e a outra em escola particular. Todas as mulheres negras precisaram conciliar os estudos com o trabalho, algumas desde tenra idade. Uma delas acabou desistindo dos estudos e focando no trabalho, inclusive por conta da maternidade ainda na juventude; as mulheres brancas começaram a trabalhar com idade mais avançada do que as mulheres negras.

A promoção da igualdade de gênero e raça não foi identificada como um aspecto relevante para as organizações nas quais trabalham. A diferença salarial não foi identificada por falta de acesso a tais informações pelas entrevistadas. Ainda assim, foi apontada a preferência pela promoção e contratação de homens para determinados cargos, o que demonstra que preconceitos de gênero e segregação ocupacional vertical são fenômenos que ocorrem nesses ambientes de trabalho.

Apesar dos avanços sociais nos últimos anos, o Brasil continua sendo um dos países mais desiguais do mundo: trabalhadores homens recebem 50% a mais do que as mulheres, uma diferença 10% maior do que a média dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2018).

Miller e Vagins (2018) argumentam que as mulheres não ganham menos dinheiro simplesmente porque escolhem carreiras diferentes dos homens ou optam por ser mães. A desvalorização do trabalho feminino, o preconceito contra as mães que trabalham e o preconceito racial e de gênero acabam levando a uma redução salarial.

Ao mesmo tempo, a segregação vertical faz com que as mulheres se perpetuem em posições inferiores e subordinadas, sendo que muitas vezes as mulheres não avançam em suas escolhas profissionais (OLINTO, 2011).

As participantes da pesquisa, exceto a entrevistada C (branca), precisaram buscar mais de uma fonte de renda. Esse dado pode apontar para condições econômicas precárias, com pouca qualidade de vida e que poderia ser analisado considerando-se a classe. Todavia, a classe não foi alvo de análise no presente estudo, podendo ser considerada em estudos futuros.

Desse modo, foi possível identificar o perfil das entrevistadas, a trajetória escolar e as condições de trabalho, o que permitiu uma análise de suas trajetórias profissionais até maio de 2021.

Conclusões

Conhecer algumas trajetórias profissionais femininas possibilitou a identificação de alguns aspectos importantes para ponderamos quando são realizadas análises que considerem gênero e raça. Caracterizar as condições da formação escolar vivenciadas por algumas mulheres já possibilitou perceber como o estudo público, gratuito e de qualidade poderia ter agido em suas vidas em prol de mudanças em suas realidades. Vidas duras, com jornadas cansativas de trabalho, pouco reconhecimento e valorização profissional. Em alguns dos casos, sendo levadas a abdicar da maternidade para conseguirem ser inseridas dentro de uma lógica excludente e competitiva no mercado de trabalho. Uma lógica ainda pautada em estereótipos machistas e racistas.

Durante as trocas de experiências entre a pesquisadora e as entrevistadas foram possíveis realizar certas discussões que acrescentaram em muito nas vivências de ambas as partes. As entrevistadas passaram a compreender o quanto podem estar em lugares de opressão e desvalorização produzidos por estruturas machistas e racistas. Essas mulheres começaram a refletir e a perceber o quão podem estar em situações de vulnerabilidade no mercado de trabalho, lugares marcados por relações de gênero e relações raciais.

As entrevistas depoimentos foram de extrema importância não somente para as análises de dados do presente estudo, como serviram para que algumas das participantes decidissem retomar projetos pessoais, como dar continuidade à formação escolar, capacitação profissional, no intuito de melhorarem suas atuais condições de vida e se tornarem exemplos para seus familiares.

Ainda sobre transformações promovidas a partir desse estudo, a própria pesquisadora, mulher negra, conseguiu perceber do porquê passara por tantas dificuldades e os motivos pelos quais seus esforços não eram suficientes perante aos seus colegas na Universidade. Com isso, foi possível amadurecer o entendimento de que as relações de gênero e as relações raciais impõem uma série de dificuldades sobre as trajetórias profissionais femininas.

Referências

- CARDOSO, D. M.; RAMEIRO, A. P. F. O Lugar do Gênero nas Trajetórias Profissionais de Mulheres Desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Pará: Um Estudo de Caso. **Revista Cantareira**, n.24, 2016.
- DUBAR, C. Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. **Revista Educação & Sociedade**, 19 (62). 2006.
- HERINGER, R.; PAULA, M. de (Org.). **Caminhos convergentes: estado e sociedade na superação das 60 desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro, RJ: Fundação Heinrich Boll, 2009.
- INSFRAN, F.; MUNIZ, A. G. C. R. Maternagem e Covid-19: desigualdade de gênero sendo reafirmada na pandemia. **Diversitates International Journal**, v. 12, n. 2, p. 2647, 2020.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. 2016. **Síntese de Indicadores Sociais**. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica**, n.41. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf
- LOURO, G. L. Mulheres na sala de aula. In M. B. Del Priore (Org.) **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Editora Contexto, 2018.
- MILLER, K.; VAGINS, D. J. **The simple truth about the gender pay gap**. American Association of University Women, 2018.
- MUNIZ, J. O.; C. Z. VENEROSO. Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: Uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil. **Dados: Revista de Ciências Sociais**, n. 62, p.1-38, 2019.
- NORONHA, E. C. S. F.; VOLPATO, T. G. A trajetória educacional e profissional da mulher administradora. **Revista Pretexto**, Belo Horizonte, v. 7, n. 2, p. 63-76, 2006.
- OCDE. **Relatórios econômicos OCDE: Brasil 2018**. Disponível em: <http://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-brazil.htm>.
- OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**. Brasília, DF, v.5, n.1, p.68-77, jul./dez, 2011.
- RIBEIRO, A. I. M. Mulheres educadas na colônia. In: LOPES, E. M. T.; FARIA FILHO, L. M.; VEIGA, C. G. (Orgs.). **500 anos de educação no Brasil**. Belo Horizonte: Autêntica, p.79-94, 2000.
- SANTOS, M. A.; SANTOS, M. A. Professoras universitárias negras: trajetórias e narrativas. **Revista Avaliação da Educação Superior**, v. 15, n.2, p. 93 – 106, 2010.
- SOUSA, L. P. de; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos avançados**, v. 30, n. 87, p. 123 -139, 2016.
- ZILLOTTO, D. M.; DOS SANTOS, L. L. Histórias de Trabalho de Mulheres Negras com Ensino Superior. **Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero**, v. 6, n. 2, p. 7191, 2015.