

Mulheres no mercado de trabalho do magistério superior

Raimunda Nonata da Silva Machado
Ana Carla de Melo Almeida

Resumo

Este estudo analisa a inserção histórica da mulher no mercado de trabalho e sua relação com a educação. Discute a persistência da desigualdade de gênero entre homens e mulheres no Brasil e o longo caminho a ser percorrido, em direção à superação deste fenômeno social, especialmente, quanto às dimensões étnico-raciais que desafiam os modos de vida de mulheres afrodescendentes. Faz uso de pesquisa bibliográfica e documental, abordando três aspectos principais: 1) a questão da divisão sexual no mercado de trabalho, que engloba as desigualdades de gênero no uso do tempo para dedicação à profissão, aos cuidados com a família, a imposição de múltiplas jornadas de trabalho; 2) a relação entre conquistas nas trajetórias educacionais e atuação no mercado de trabalho, especialmente, nos embates de inserção das mulheres na profissão docente; e, 3) a necessidade de políticas públicas que incentivem a participação equitativa de mulheres no mercado de trabalho. Os resultados evidenciaram a necessidade de políticas públicas baseadas em princípios de transversalidade, intersetorialidade e interseccionalidade, visando distribuição de competências (políticas, institucionais e administrativas) com foco no aumento das redes de fortalecimento da autonomia econômica das mulheres via escolarização e participação no mercado de trabalho, sem obliterar que existem especificidades para mulheres afrodescendentes, lésbicas, rurais, dentre outras.

Palavras-chave: Educação; Mercado de Trabalho; Magistério Superior.

Raimunda Nonata da Silva Machado
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

E-mail: rainsmachado@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-7754-8128>

Ana Carla de Melo Almeida
Universidade Federal do Maranhão – UFMA

E-mail: acmeloalmeida@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-0210-0665>

Recebido em: 23/09/2019

Aprovado em: 02/09/2020



<http://www.perspectiva.ufsc.br>

 <http://dx.doi.org/10.5007/2175-795X.2021.e67713>

Abstract**Women in the top magistry labor market**

This study analyzes the historical insertion of women in the labor market and their relationship with education. It discusses the persistence of gender inequality between men and women in Brazil and the long road to be followed, in order to overcome this social phenomenon, especially regarding ethnic-racial dimensions that challenge the ways of life of Afro-descendant women. It makes use of bibliographical and documentary research, addressing three main aspects: 1) the issue of the sexual division in the labor market, which includes the gender inequalities in the use of time for dedication to the occupation, the care with the family, the imposition of multiple working days; 2) the relation between achievements in educational trajectories and performance in the labor market, especially in the conflicts of insertion of women in the teaching profession; and, 3) the need for public policies that encourage the equitable participation of women in the labor market. The results evidenced the need for public policies based on principles of transversality, intersectionality, and intersectionality, aiming at the distribution of competencies (political, institutional, and administrative) focused on increasing networks to strengthening the economic autonomy of women through schooling and participation in the labor market, without obliterating that there are specifics for Afro-descendants, lesbians, rural women, among others.

Keywords:

Education; Labor Market; Higher Teaching.

Resumen**Mujeres en el mercado laboral de la magistería superior**

Este estudio analiza la inserción histórica de la mujer en el mercado laboral y su relación con la educación. Se analiza la persistencia de la desigualdad de género entre hombres y mujeres en Brasil y el largo camino a recorrer para superar este fenómeno social, especialmente en lo que respecta a las dimensiones étnico-raciales que desafían los modos de vida de mujeres afrodescendientes. Utiliza la investigación bibliográfica y documental, abordando tres aspectos principales: 1) el tema de la división sexual en el mercado laboral, que engloba las desigualdades de género en el uso del tiempo para la dedicación a la profesión, el cuidado familiar, la imposición de múltiples Horas Laborales; 2) la relación entre logros en trayectorias educativas y desempeño en el mercado laboral, especialmente, en los choques de inserción de las mujeres en la profesión docente; y 3) la necesidad de políticas públicas que incentiven la participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral. Los resultados evidenciaron la necesidad de políticas públicas basadas en principios de transversalidad, intersectorialidad e interseccionalidad, orientadas a la distribución de competencias (políticas, institucionales y administrativas) con un enfoque en el aumento de las redes para fortalecer la autonomía económica de las mujeres a través de la escolarización y participación en el mercado laboral, sin obliterar que existen especificidades para las mujeres afrodescendientes, lesbianas, rurales, entre otras.

Palabras clave:

Educación; Mercado Laboral; Magistería Superior.

Introdução

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui indicadores de que as mulheres enfrentam maiores obstáculos para ingressarem no mercado de trabalho. As chances de encontrarem emprego são menores e os que conseguem são de baixa qualidade no que diz respeito à valorização social. O relatório global intitulado: “Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo – Tendências para Mulheres 2017”, pontua a seguinte situação:

as tendências e as disparidades globais e regionais do mercado de trabalho, incluindo as taxas de participação da mão de obra, as taxas de desemprego, a situação do emprego, bem como a segregação setorial e profissional. Apresenta também uma análise global e aprofundada dos principais fatores impulsionadores da participação da mão de obra feminina, analisando as preferências pessoais das mulheres, bem como as normas societárias de gênero e os constrangimentos socioeconômicos que têm de enfrentar (OIT, 2018).

Este documento conclui que a redução das desigualdades de gênero no âmbito do mercado de trabalho, “além dos benefícios econômicos, um maior engajamento feminino na força de trabalho teria um impacto positivo no seu bem-estar, já que a maioria das mulheres gostaria de trabalhar, 58%.” (OIT, 2018).

Na esfera local, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) também apresentou um panorama dessas desigualdades, tendo como referência, o Conjunto Mínimo de Indicadores de Gênero - CMIG (*Minimum Set of Gender Indicators – MSGI*) proposto, em 2013, pela Comissão de Estatística das Nações Unidas (*United Nations Statistical Commission – UNSC*). Esse instrumento evidenciou a persistência das desigualdades econômicas entre homens e mulheres no Brasil. Ainda é distante a promoção da equidade de gênero, em termos de acessos, oportunidades e participação nos postos de trabalho, agravando-se, ainda mais, quando evidenciamos as dimensões étnico-raciais e regionais (IBGE, 2018).

Dessa forma, este quadro de desigualdades sociais, estruturado nas relações de poder, tem como definidor a distribuição de papéis sociais via concepções de gênero e raça, o que nos impulsionou a discutir, neste estudo, a inserção histórica da mulher no mercado de trabalho, destacando a sua proeminência no campo educacional, analisando as seguintes situações:

Inicialmente, a **estruturação do mercado de trabalho** pela via do uso descritivo das relações de gênero que alimentados, fortemente, pela divisão sexual e racial, definindo espaços e tempos que homens e mulheres devem dedicar à profissão e aos cuidados com a família, gerando a imposição de múltiplas jornadas de trabalho para as mulheres. Em seguida, a relação construída entre as conquistas oriundas das **trajetórias educacionais das mulheres e a sua inserção e participação no mercado de trabalho**, especialmente, o fenômeno da feminização do magistério marcado pela profissionalização docente das mulheres. Por fim, argumentamos sobre a relevância das intervenções epistêmicas, por meio de políticas públicas capazes de ampliar a participação de mulheres no mercado de trabalho, qualificando-as

equitativamente em diferentes posições de prestígio ou *status* social. Afinal, a feminização do magistério tem proeminência na educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental.

Portanto, destacamos a inserção da mulher no mercado de trabalho e alguns impactos de sua trajetória educacional no seu (re)posicionamento no mercado, considerando as habilidades e competências femininas, historicamente, ligadas aos estereótipos de natureza materna. Nessas reflexões, o mercado do trabalho docente, tem relevância central, cujo setor possui disparidades estatísticas, por gênero e raça, entre trabalhadoras/res da educação que atuam na docência da educação básica e superior.

Formação de agências de trabalho via divisão sexual e racial

A produção das relações raciais e de gênero no tecido social organiza modos de afirmar, negar e normalizar diferenças socioculturais e biológicas, demarca as posições privilegiadas de homens e mulheres em agências de trabalho, cujo termo significa localização de agentes, enquanto seres humanos presentes no mercado de trabalho com a capacidade de dispor e utilizar recursos psicológicos, culturais e materiais a fim de agir em função de seus interesses (ASANTE, 2009).

A agência de trabalho é o lugar de disputa em que a/o agente é classificado e localizado na estrutura global considerando, pelo menos, três dimensões: trabalho, raça e gênero. Por intermédio dessas dimensões temos o controle da produção e distribuição dos recursos materiais, logo, da força de trabalho, ao mesmo tempo em que se controla o sexo, as subjetividades, os corpos biológicos em função da distribuição e redistribuição das/dos agentes no jogo do trabalho – a localização fundamental das sobrevivências sociais (QUIJANO, 2010).

Com esse entendimento, a malha de exploração/dominação, presente nas práticas educativas (formal e não-formal) brasileiras e inúmeras experiências cotidianas de conflitos e embates é fundada no interior dos modos de produção colonial, mercantilista, (neo)liberal e capitalista. Essa malha faz ressaltar, atualmente, **o paradoxo constitucional sobre o princípio da igualdade** como parâmetro legal capaz de subsidiar as lutas pela inserção e participação de mulheres nos espaços de empregabilidade, com prestígio ou *status* sociais, visando garantir a sobrevivência.

No âmbito trabalhista, tal princípio busca a igualdade substancial e real entre as partes com a proteção do empregado, que sempre é a parte mais vulnerável na relação. Na atualidade, promover a igualdade é um meio de eliminar diferentes formas de opressão baseadas em preconceitos e discriminações raciais e de gênero que alocam homens e mulheres em agenciamentos diversos, hierárquicos e com pouca visibilidade às mulheres, sobretudo, as mulheres afrodescendentes.

Utilizar a expressão afrodescendente para nos referir à população negra, neste estudo, sustenta-se nas análises de Cunha Jr (2005) e Boakari (2015). Com estes pesquisadores buscamos superar a ideia de raça constituída a partir do fenótipo e de formas biológicas. Afinal, a proeminência no termo negro

(fortalecido no projeto colonial) tem constituição ofensiva, marcando negativamente a história da população africana e afrodiáspórica de tez escura. Resultado disso é o apagamento de suas lutas, conquistas e produções literárias, técnico-científicas e tantas outras.

Esclarecemos que não se trata da generalização de que todos nós somos afrodescendentes, considerando que a África tem localização física geradora de vida humana! O conceito fundamenta-se nos estudos afrocentrados como os de Asante (2009) e visa a realocação da população brasileira (que tem sido nomeada negra) ainda deslocada de sua história e cultura em dimensões ancestrais, vinculadas as tradições africanas.

Com afrodescendente queremos deslocar a população de tez escura do processo escravocrata e das mentalidades de domínio colonial. Queremos realocar suas experiências como agente histórico, existindo como protagonista de seus erros e acertos, lutas, conquistas e produções epistêmicas. Assim, neste estudo, entende-se afrodescendente quem teve e ainda tem sua história e cultura negada e pejorativizada na construção de ser negro, preto, mulato e demais nuances, enfrentando enormes obstáculos na apropriação de lugares educacionais e de empregabilidade, ainda distantes de constituírem uma agência de Trabalho Decente.

Esse tipo de agência, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) deveria preservar: “adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, sem quaisquer formas de discriminação, e segurança, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”. Desse modo, promover a igualdade racial e de gênero no mercado de trabalho é essencialmente relevante: 1) criação de empregos de qualidade para homens e mulheres; 2) ampliação da proteção social e; 3) respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, aprovada em 1998, cujos princípios estão sob forte ameaça na conjuntura atual de governança e governabilidade de base fascista.

Recorrer a noção da igualdade para reivindicar direitos tem ampliado embates e concepções divergentes quanto às formas de se promover o equilíbrio do acesso e das participações das pessoas no mercado de trabalho. Este é, pois, um fenômeno paradoxal!

A **afirmação da igualdade nega as diferenças**, afinal, torna-se necessário que as/os agentes assimilem uma determinada ordem estabelecida, os discursos e produções hegemônicas. Tudo se ancora na exaltação das experiências masculinas, a sua superioridade é esmagadora. Este mundo não deve ser diferente para as mulheres, pois, a sua assimilação, poderá libertá-las (BEAUVOIR, 1980).

E quando **negamos a igualdade e afirmamos a diferença**? As relações hierárquicas são enfatizadas por rótulos como: superioridade/inferioridade, normalidade/anormalidade, competentes/incompetentes, capazes/incapazes, dentre outros.

Os movimentos de reivindicar igualdade e diferenças sofrem interferências das classificações sociais que padronizam as relações sociais, estruturam modos de ser e pensar, naturalizando ou substancializando comportamentos e atributos que são socioculturais.

Desse modo, a igualdade é continuamente adiada, seja pela impossibilidade de assimilação dos atributos hegemônicos, seja pela marcação da diferença que problematiza o projeto de homogeneização das/dos agentes. Esse paradoxo instiga-nos questionar: que referência deverá ser assimilada? Devem ser iguais em que? A quem? Como essa igualdade é determinada e colocada como fim último?

Nessa lógica, o princípio constitucional da igualdade é acionado em um território tensionado por disputas e relações de forças, sendo que as mulheres

pertencem ao mesmo tempo ao mundo masculino e a uma esfera em que esse mundo é contestado; encerradas nessa esfera, investidas por aquele mundo, não podem instalar-se em nenhum lugar com tranquilidade. Sua docilidade comporta sempre uma recusa, a recusa de uma aceitação (BEAUVOIR, 1980, p. 363).

O jogo da igualdade e da diferença é perigoso, pois leva à armadilha da assunção de identidades fixas e análogas, definindo de modo essencialista atributos masculinos e femininos. Isto permite continuar afirmando a diferenciação sexual, implícita ou explicitamente. Sobre esse dilema paradoxal, Scott (2005, p. 12) nos alerta o seguinte:

não existem soluções simples para as questões, debatidas calorosamente, da igualdade e da diferença, dos direitos individuais e das identidades de grupo; de que posicioná-los como conceitos opostos significa perder o ponto de suas interconexões. Pelo contrário, reconhecer e manter uma tensão necessária entre igualdade e diferença, entre direitos individuais e identidades grupais, é o que possibilita encontrarmos resultados melhores e mais democráticos.

Para Franchi (2004), podemos localizar, nos discursos zapatistas, as reflexões de como é possível reivindicar o princípio constitucional da igualdade buscando-se diferença. Os zapatistas compreendem, este paradoxo, como necessidade de usufruir de direitos sociais, ao mesmo tempo em que devem ter reconhecidas as suas diferenças étnicas. O que os Zapatistas reclamam: “Não queremos o poder. Queremos que se respeite a igualdade e ao mesmo tempo a diferença” (FRANCHI, 2004, p. 98).

Sem reivindicação da igualdade não há reconhecimento da diferença. Estes princípios estão imbricados. O Relatório de Desigualdade Global de Gênero de 2018 (*The Global Gender Gap Report 2018*), do Fórum Econômico Mundial – FEM (World Economic Forum – WEFForum), por exemplo, mostra que: entre os 149 países avaliados, o Brasil ocupa a 95ª posição do índice global de disparidade de gênero, tendo as participações econômica e política como as principais lacunas registradas. No quesito de equidade salarial por trabalho semelhante, o Brasil ocupa a 132ª posição, dentre os 149 países avaliados. A equidade salarial entre mulheres e homens no Brasil ainda está distante de ser efetivada (WEFORUM, 2018).

Outro indicador, que ilustra a negação do princípio de igualdade e, por conseguinte, o reconhecimento das diferenças é o fato de que, em relação a presença de brasileiras no mercado de trabalho,

as mulheres possuem renda média de 11.294 dólares por ano, enquanto os homens acumulam 19.816 dólares (WEFORUM, 2018). Além disso, mulheres trabalham, em média, muito mais que os homens, quando considerada a soma das horas trabalhadas aos afazeres domésticos, evidenciando a notória divisão entre os mundos femininos e masculinos.

É importante ressaltar que a defesa da igualdade formal, da promoção de políticas universalistas acompanhadas de critérios de meritocracia e competitividade tem o perigo de aumentar a desigualdade, criando estereótipos sobre o que deve ser espaço de trabalho para homens e para mulheres, para brancos e para negros. Uso de significados raciais e sexistas na distribuição de papéis sociais negam oportunidades de acesso e participação de agentes socialmente mais vulneráveis, dentre os quais, a população afrodescendente de base sulaariana, que vivem em situação de pobreza.

As medidas compensatórias são, por sua vez, acionadas na tentativa de minimizar os efeitos das políticas universais. Evidenciam, ainda mais, as discriminações e preconceitos silenciados, aprofundam as disputas, tensões e lutas políticas.

Com base nesse paradoxo, o princípio da igualdade é adiado, tornando urgente a necessidade de uma legislação protecionista às mulheres no mercado de trabalho. Ocorre que, não basta que as condições de trabalho sejam mais vantajosas na lei, é preciso uma mudança de pensamento, passando pela educação desde à infância, para que sejam construídas possibilidades de igualdade entre os sexos, manifestando justiça sociais e cognitivas.

A produção das divisões racial e sexual no mercado de trabalho coloca a mulher, sobretudo, as mulheres afrodescendentes, em íntima relação com o trabalho doméstico e com tantos outros que estão ligados aos serviços de cuidado, situação que naturaliza a maternidade como atributo feminino e definidor de suas escolhas profissionais e empregabilidade.

Esse tipo de estruturação sociocultural, fundada na natureza materna, favorece a supremacia masculina e inserem as mulheres, também, em aprendizagens androcêntricas. O argumento longo de Beauvoir (1980, p. 476-477) nos ajuda a compreender essa tensão:

a mulher ainda se acha espantada e lisonjeada por ser admitida no mundo do pensamento, da arte, que é um mundo masculino: nele mantém-se bem comportada; não ousa perturbar, explorar, explodir; parece-lhe que deve fazer com que perdoem suas pretensões literárias com sua modéstia, seu bom gosto; aposta nos valores seguros do conformismo; introduz na literatura somente essa nota pessoal que se espera dela: lembra que é mulher com alguma graça, alguns requebros e preciosismos bem escolhidos; assim é que sobressairá redigindo *best-sellers*; mas não se deve contar com ela para se aventurar por caminhos inéditos. Não porque as mulheres, em suas condutas, em seus sentimentos, careçam de originalidade: algumas há tão singulares que cumpre encerrá-las; no conjunto, muitas delas são mais barrocas, mais excêntricas do que os homens, cujas disciplinas recusam. Mas é em sua vida, sua correspondência, sua conversa que revelam seu gênio estranho; se tentam escrever, sentem-se esmagadas pelo universo da cultura, por ser um universo, de homens: não fazem senão balbuciar. Inversamente, a mulher que escolhe raciocinar, exprimir-se segundo as técnicas masculinas, fará questão de abafar uma singularidade de que desconfia; como a estudante, será facilmente aplicada e pedante; imitará a seriedade, o vigor viril. Poderá tornar-se uma excelente teórica, poderá adquirir um sólido talento; mas ter-se-á imposto o repúdio de tudo o que nela havia

de "diferente". Há mulheres loucas e mulheres de talento: nenhuma tem essa loucura no talento, que chamam gênio.

Ainda nesse sentido, Pateman (1993) afirma que, além de cultural, a diferença sexual é também uma diferença política. Está relacionada com a falta de liberdade, de direitos das mulheres e a sua sujeição perante o sexo masculino. A subordinação das mulheres frente aos homens surgiu de uma relação de poder entre os sexos.

O pensamento colonial propagado na sociedade brasileira disseminou, entre nós, saberes e fazeres pautados numa supremacia masculina e de branquitude. À mulher foi inculcado zelo e cuidado pelo lar, sendo, paradoxalmente, intitulada como ser frágil, dócil, logo, distanciada da esfera pública, domínio político e de trabalho na sociedade. Tais atributos foram amplamente generalizados e universalizados como natureza feminina, uma vez que não se reconheciam as experiências das mulheres afrodescendentes. O homem, por sua vez, teve acesso ao espaço público, de produção e dominação e representação da família, ao passo que à mulher coube o papel de submissão e reprodução.

Esse projeto de homogeneização de mulheres e homens apaga as experiências plurais de mulheres e homens indígenas e negros/as. Mulheres que estiveram, junto com seus companheiros, na lavoura, na caça e na vida doméstica das senzalas e das cabanas, não eram vistas como dóceis ou frágeis, logo, não se enquadram na ideia de divisão sexual do trabalho.

Mas, onde as mulheres estão no mercado de trabalho? Dentre as diversas ocorrências de protagonismo feminino em espaços públicos de empregabilidade, destacaremos, a seguir, a sua inserção no âmbito da docência, tecendo um breve panorama histórico de suas conquistas na trajetória educacional, sobretudo, de acesso na educação superior e seu uso político como uma maneira privilegiada de ascensão social.

Mulheres, Educação e Trabalho Docente

A ampliação do nível de escolarização não se traduz como uma regra para que mulheres afrodescendentes consigam ingressar no mercado de trabalho. Em geral, este grupo se mantém vinculado às atividades ligadas ao cuidado e aos estereótipos herdados do período escravocrata, o que revela a força da construção das representações sociais femininas na sociedade brasileira. Estudos de indicadores sociais contemporâneos, a exemplo do IBGE, ilustram bem essa realidade:

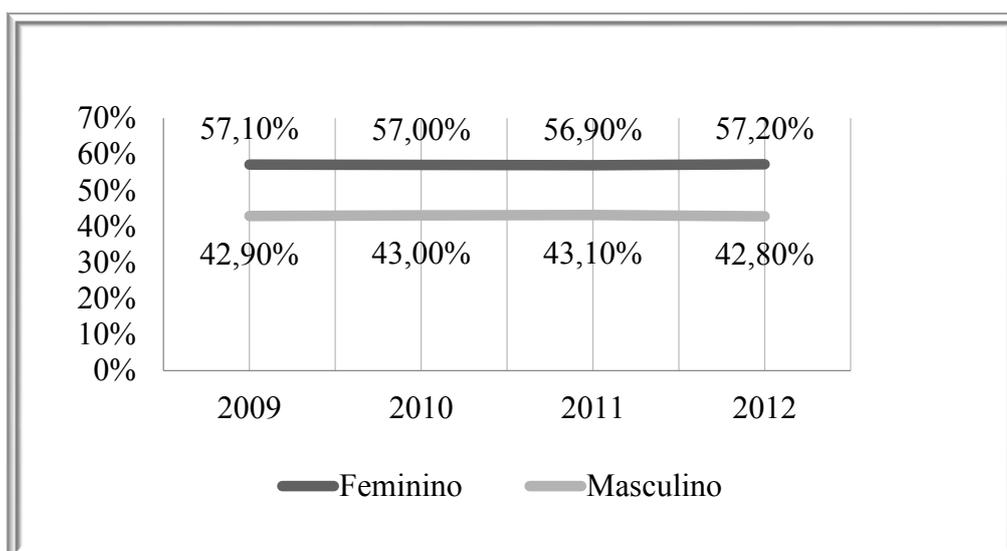
No Brasil, em 2016, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos cerca de 73% a mais de horas do que os homens (18,1 horas contra 10,5 horas). Ao desagregar por região, verifica-se que a maior desigualdade na distribuição de horas dedicadas a estas atividades está na Região Nordeste, onde as mulheres dedicam cerca de 80% a mais de horas do que os homens, alcançando 19 horas semanais. O recorte por cor ou raça indica que as mulheres pretas ou pardas são as que mais se dedicam aos cuidados de pessoas e/ou aos afazeres domésticos, com o registro de 18,6 horas semanais em 2016. Observa-se que o indicador pouco varia para os homens quando se considera a cor ou raça ou região de residência (IBGE, 2018, p. 3).

Esse modo de divisão sexual do trabalho em que as mulheres, especialmente as afrodescendentes, permanecem como as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e o cuidado das crianças é uma das estratégias que sustentam a supremacia masculina no mercado de trabalho com a ocupação dos espaços ditos privilegiados socialmente. Afinal, hoje, ainda que as mulheres alcancem níveis educacionais mais elevados que os homens, elas permanecem como as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e o cuidado das crianças.

Além disso, nos segmentos mais qualificados da sociedade, como as universidades, temos ainda um abismo enorme entre mulheres que são maioria em termos de profissionalização na educação superior e minoria nas posições de empregabilidade com maior prestígio social. Nessa lógica, estudos como os de Barreto (2014), Venturini (2017), e o próprio IBGE denunciam a disparidade existente, sobretudo, na participação da mulher na profissionalização docente e no exercício do magistério.

Sobre o **acesso à escolarização e formação profissional**, o Gráfico 1, possui um retrato de como as mulheres estão presentes, majoritariamente, na educação superior.

Gráfico 1 – Hegemonia feminina na educação superior (2009-2012)



Fonte: Barreto (2014, p. 13)

A entrada das mulheres na educação superior é resultado de uma conquista histórica, pois, nem sempre houve esta configuração em que as mulheres estivessem ocupando quase 60% das matrículas na Educação Superior, mediante a formulação e promulgação de legislações direcionadas a escolarização das mulheres num patamar de igualdade com os projetos educacionais esboçados para o público masculino.

A primeira legislação educacional brasileira, que estabeleceu o ingresso de mulheres nas escolas elementares, data de 15 de outubro de 1827 e manteve a diferenciação de acesso entre meninos e meninas, aos conteúdos curriculares. Definiu que: as mestras deveriam ensinar as prendas que servem à economia

doméstica e a instrução da aritmética, limitando-se as suas quatro operações, com exclusão das noções de geometria.

Para Villela (2004), este tipo de prática educativa consistia em um modelo de formação docente artesanal sendo que, o processo de urbanização e industrialização é motivado somente após a chegada da família real no Brasil, buscando construir um novo ordenamento da estrutura colonial para atender a composição do aparelho administrativo.

Tais mudanças estimularam, mais ainda, as reivindicações das mulheres por justiça social, cognitiva, exercício da cidadania. Elas viram que o acesso à escolarização e mercado de trabalho seriam suas estratégias possíveis de fuga à invisibilidade e opressão social. No século XIX, Nísia Floresta¹ é uma das que reivindica o fim da opressão feminina, elegendo a educação como o principal veículo de ascensão social para as mulheres, aproveitando das políticas da época em torno da modernização e higienização do país.

Ademais, a própria conjuntura de precarização do trabalho docente instaurada com a adoção das aulas régias, entre o conjunto de medidas pombalinas de fortalecimento do Estado, tornou a carreira docente pouco atrativa. Afinal, desde a expulsão dos Jesuítas (1759), persiste o problema da falta ou insuficiência de escolas de formação docente, além da própria escassez de professores. Ainda assim, o ingresso das mulheres no mercado de trabalho do magistério não aconteceu sem conflitos. Vejamos:

A identificação da mulher com a atividade docente, que hoje parece a muitos tão natural, era alvo de discussões, disputas e polêmicas. Para alguns parecia uma completa insensatez entregar às mulheres usualmente despreparadas, portadoras de cérebros “pouco desenvolvidos” pelo seu “desuso” a educação das crianças. Um dos defensores dessa idéia (sic), Tito Lívio de Castro, afirmava que havia uma aproximação notável entre a psicologia feminina e a infantil e, embora essa semelhança pudesse sugerir uma “natural” indicação da mulher para o ensino das crianças, na verdade representava “um mal, um perigo, uma irreflexão desastrosa”. Na sua argumentação, mulheres e clero viviam voltados para o passado e, portanto, não poderiam “preparar organismos que se devem mover no presente e no futuro” (LOURO, 2004, p. 450).

Ainda se evidenciava que as mulheres:

tinham “por natureza” uma inclinação para o trato com as crianças, que elas eram as primeiras e “naturais educadoras”, portanto nada mais adequado do que lhes confiar a educação escolar dos pequenos. Se o destino primordial da mulher era a maternidade, bastaria pensar que o magistério representava, de certa forma, “a extensão da maternidade”, cada aluno ou aluna vistos como um filho ou uma filha “espiritual”. O argumento parecia perfeito: a docência não subverteria a função feminina fundamental, ao contrário, poderia ampliá-la ou sublimá-la. Para tanto seria importante que o magistério fosse representado como uma atividade de amor, de entrega e doação. A ele acorreriam aquelas que tivessem “vocação”.

[...] Tudo foi muito conveniente para que se construísse a imagem das professoras como “trabalhadoras dóceis, dedicadas e pouco reivindicadoras (LOURO, 2004, p. 450).

¹ “mulher de muitos nomes, também de muitas vidas. A sua preocupação maior, o sonho pelo qual lutou por tanto quanto teve de energias, foi o de elevar a mulher brasileira à plenitude de suas potencialidades humanas”. Assim é definida Dionísia Pinto Lisboa, ou Dionísia Gonçalves Pinto, ou Nísia Floresta Brasileira Augusta, ou apenas Nísia Floresta (1810-1885) no prefácio de sua obra: Opúsculo Humanitário (FLORESTA, 1989).

Além da tentativa de reestruturação das escolas de ensino elementar (1827), com a adoção do ensino mútuo ou método monitorial² e o acesso das mulheres nestas escolas seja como alunas ou como mestras, também, foram criadas, a partir de 1808, as primeiras instituições de ensino superior nas áreas de: Medicina, Engenharia (Academia Militar) e Direito.

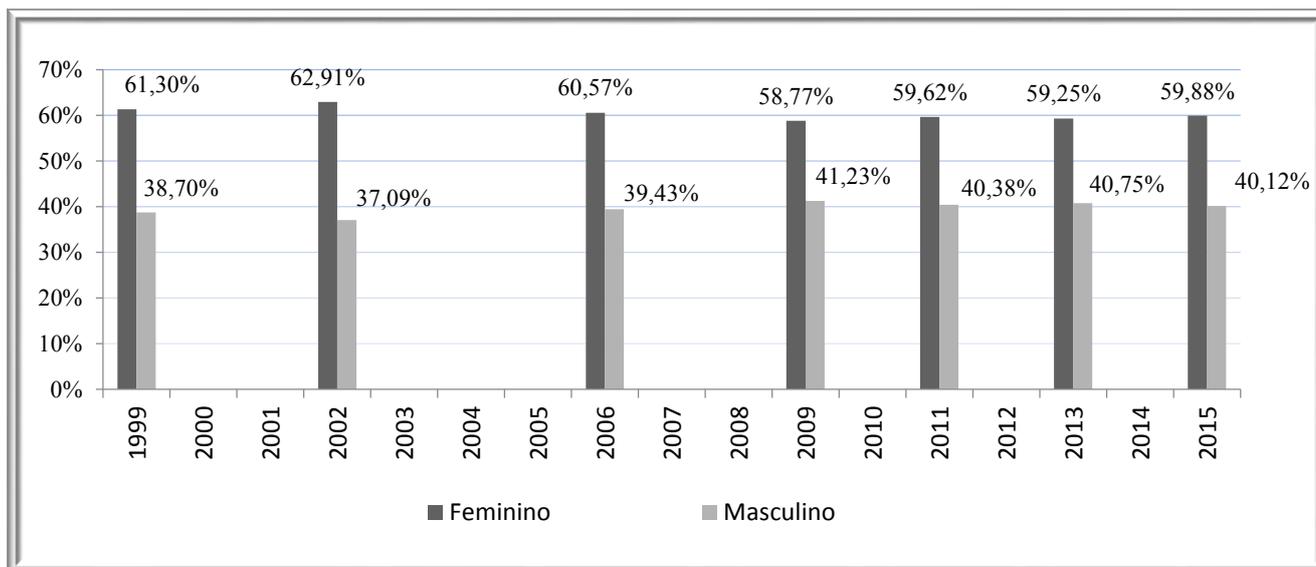
No entanto, a entrada das mulheres na educação superior só é permitida com a Reforma Leôncio de Carvalho, instituída pelo Decreto nº 7.247, de 19 de abril de 1879. A primeira mulher brasileira a possuir um diploma de ensino superior foi **Maria Augusta Generoso Estrela** (1860-1946), que se graduou em Medicina no ano de 1882, porém nos Estados Unidos. A primeira brasileira, graduada no país foi **Rita Lobato Velho Lopes** (1867-1954), em 1887, na Faculdade de Medicina da Bahia, sendo que seus estudos foram iniciados na Faculdade de Medicina do Rio de Janeiro (TRINDADE & TRINDADE, 2011).

Análises sobre o acesso de mulheres na educação superior encontramos no estado da arte sobre mulher e educação formal no Brasil desenvolvido por Rosemberg, Piza e Montenegro (1990). Estas pesquisadoras apontaram que os primeiros estudos, a fornecer uma visão panorâmica da situação educacional das mulheres, constam no número especial dos Cadernos de Pesquisa (nº 15), da Fundação Carlos Chagas, datado de 1975.

Nesta ocasião, Barroso & Melo (1975), analisaram a participação da mulher no ensino superior, questionando a equidade de oportunidades entre homens e mulheres. Estas pesquisadoras evidenciaram que: em 1907, as mulheres eram somente 2,4 % no Ensino Jurídico, 3,63% no Ensino Médico e Farmacêutico e 4,7% no Ensino Politécnico. Posteriormente, “dentro do crescimento global do ensino superior o aumento da participação da mulher foi marcante: de 26%, em 1956, a 40%, 15 anos depois”, em 1971 (BARROSO & MELLO, 1975, p. 52).

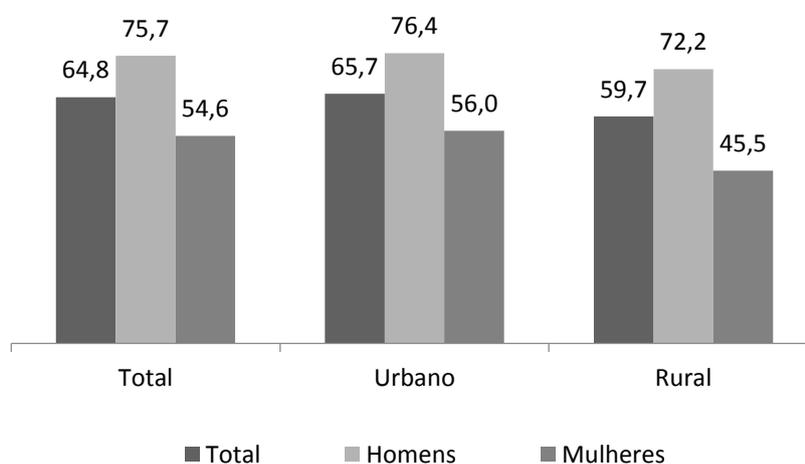
É somente no final do século XX e início do século XXI que esse quadro tem uma inflexão. Como já vimos em Barreto (2014), em torno de 60% das mulheres conseguem concluir cursos de graduação. Constatação também evidenciada por Venturini (2017), entre 1999 e 2015, tendo por base as Sinopses Estatísticas da Educação Superior deste período, conforme o Gráfico 2.

² desenvolvido por Joseph Lancaster (1778 – 1838).

Gráfico 2 – Percentual de mulheres que concluíram cursos de graduação (1999 e 2015).

Fonte: Reelaborado pelas autoras, a partir de Venturini (2017)

Nesse panorama, a educação superior e as dinâmicas de empregabilidade não estão interligadas. Há disparidades entre as conquistas educacionais femininas e masculinas e suas presenças no mercado de trabalho. No geral, os homens têm 70% da empregabilidade, embora não liderem no quesito formação superior.

Gráfico 3 – Atividade por sexo em áreas urbana e rural (2010)

Fonte: IBGE (2014, p. 110)

Nos estudos de Teixeira (2006), com base no Censo de 2000, as mulheres se tornaram maioria no mercado de trabalho relacionado à docência. Totalizam em torno de 81,2%, a nível de Brasil e 84%, no Maranhão. Porém, estão trabalhando, majoritariamente, na educação infantil e no ensino fundamental, conforme tabela a seguir:

Tabela 1 – Docentes por nível de ensino, sexo e cor (2000)

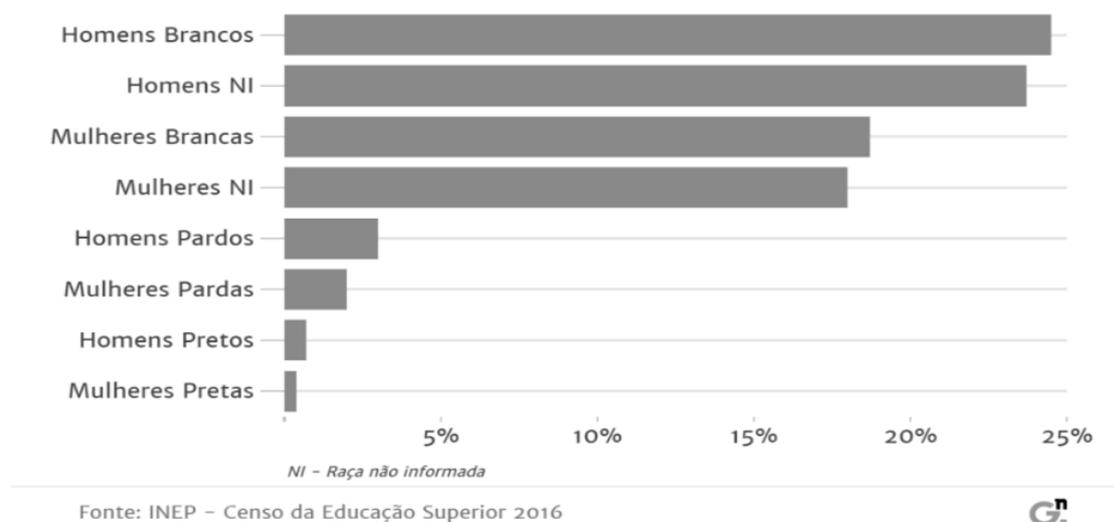
Nível de Atuação	Mulheres Brancas	Mulheres Pretas e Pardas	Homens Brancos	Homens Pretos e Pardos
Educação infantil	10,1	9,8	0,6	10,0
Ensino Fundamental	53,5	70,2	16,8	37,2
Ensino Médio	23,7	13,0	33,0	29,4
Educação Superior	5,1	1,6	23,3	8,0
Outros ³	7,6	5,4	26,3	15,4

Fonte: Tabela produzida pelas autoras com base em Teixeira (2006).

A Educação Infantil e o Ensino Fundamental absorvem 80% de mulheres afrodescendentes (pretas e pardas) e 63,6% de mulheres brancas. Já o nível da Educação Superior, as mulheres são, respectivamente, 1,6% e 5,1%.

Também, dados de 2005, do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes), do Ministério da Educação (MEC), apontam que somente 251 mulheres pretas e 374 homens pretos, com titulação doutorado, trabalham no magistério superior. Por outro lado, as mulheres pardas são 1.312 e, as brancas, são 15.854. Já os homens brancos são 21.662 (BARSTED; PITANGUY, 2011).

No gráfico 4 temos dados mais recentes, obtidos junto ao Instituto Nacional de Educação e Pesquisa (INEP), no Censo da Educação Superior (2016). Observamos que as diferenças permanecem, visto que mulheres pretas com doutorado são 0,4% do corpo docente na pós em todo o país, e que quando somadas, as mulheres pretas e pardas com doutorado, que formam o grupo das afrodescendentes, não chegam a 3% do total de docentes.

Gráfico 4 – Docentes doutores na pós-graduação

³ Teixeira (2006), destaca, separadamente, o quantitativo de professores leigos no ensino fundamental e profissionalizante, professores e instrutores, especificamente, no ensino profissional e professores de alunos com deficiência física e mentais.

Fonte: Ferreira (2019).

O grupo com maior número de representantes na docência de pós-graduação é o de homens brancos com doutorado: são 13.198, representando 24%. Já as professoras brancas com a mesma escolaridade na docência da pós são pouco mais de 10 mil, ou 19% do total de 53.995 professores nos cursos de doutorado, mestrado e especialização (FERREIRA, 2019).

Entre as mulheres o acesso à educação, também se dá de forma diferenciada. As mulheres pretas não alcançam 5% das alunas e as mulheres brancas chegam a aproximadamente 20% (FERREIRA, 2019), e, ainda que sejam maioria na conclusão de cursos de graduação e pós-graduação, as mulheres são minorias como docentes no ensino médio e nas universidades.

Embora tenhamos um índice significativo de raça não informada, esse dado não invalida as análises da proeminência masculina e branca na docência da pós-graduação, uma vez que, estudos já mencionados anteriormente, como: o Sinaes (2005) e Teixeira (2006), também demonstram disparidades raciais e de gênero nas agências de trabalho do magistério superior.

Diante de tudo que foi discutido, observamos a existência de certa hegemonia feminina quanto ao acesso e conclusão de cursos de graduação e pós-graduação, a inclusão de mulheres no mercado de trabalho, especificamente, no magistério, mantém uma lógica de pensamento colonial e conservador.

Dessa forma, as relações sociais são estruturadas via distribuição das/os agentes nas profissões, considerando as representações de feminilidades e masculinidades vigentes no imaginário social. Às mulheres se espera que exerçam atividades ligadas a afetividade, sensibilidades e à maternidade, já que ainda são vistas naturalmente vocacionadas para cuidar de crianças. Aos homens não se estranha que executem atividades técnico-científicas e que sejam exaltados no exercício intelectual.

Lamentavelmente, século XXI ainda se faz necessário refletirmos sobre modos de estruturação social pela via das diferenciações sexual e racial. Chicoteadas/os com o Golpe Político de 2016 que, traz à tona, entre nós, o gigante do racismo, da LGBTfobia e da misoginia, torna-se urgente enfrentar esta guerra epistêmica e lembrar de nossos/as ancestrais, das lutas de escravizados/as, aquilombados/as, movimentos negros, feministas que impulsionaram os processos de resistência em outros tempos.

Logo, é relevante ressaltarmos processos de formulação de políticas públicas, especialmente, visando a inclusão de mulheres no mercado de trabalho. É o que discutiremos no tópico seguinte:

Brasil, não vai ter marcha ré... a educação resiste!

Muitas formas de reivindicações, quanto a presença feminina nos espaços públicos, cresceram ao longo do século XIX e meados do século XX. Nesse contexto surgem os espaços de formação profissional destinados aos professores (Escola Normal); enfraquecimento do poder da monarquia, inflexão das bases escravocratas, discussão acerca das consequências da abolição da escravatura, ampliação de escolas

elementares, profissionalizantes e noturnas, mulheres reivindicam maior inserção na esfera pública. Tudo isso instaura desconforto, agitação e anuncia uma nova ordem social (VILLELA, 2005).

Mas, a mulher sempre trabalhou! Seu desaparecimento na esfera pública tem a ver com a diferença de valor atribuído ao trabalho, dando exclusividade aos homens nas atividades produtivas de cunho técnico-científico. A marginalização do trabalho feminino significou a própria marginalização da mulher e afirmação da hegemonia masculina. Segundo Saffioti (1976)

MULHER das camadas sociais diretamente ocupadas na produção de bens e serviços nunca foi alheia ao trabalho. Em todas as épocas e lugares tem ela contribuído para a subsistência de sua família e para criar a riqueza social. Nas economias pré-capitalistas, especificamente no estágio imediatamente anterior à revolução agrícola e industrial, a mulher das camadas trabalhadoras era ativa: trabalhava nos campos e nas manufaturas, nas minas e nas lojas, nos mercados e nas oficinas, tecia e fiava, fermentava a cerveja e realizava outras tarefas domésticas. Enquanto a família existiu como uma unidade de produção, as mulheres e as crianças desempenharam um papel econômico fundamental.

A grande maioria do proletariado brasileiro foi constituído por mulheres, a começar pela escravidão que explorou igualmente a mulher afrodescendente, pois não eram consideradas seres humanos dóceis, frágeis e dignas de proteção. Além disso o projeto político de imigração europeia, incentivado desde meados do século XIX, também colocou muitas mulheres na linha de produção agroexportador.

Segundo Margareth Rago (2004) a força de trabalho, abundante e barata de mulheres e crianças imigrantes, era significativo nas primeiras fábricas, tanto que o censo, de 1890, registrou que existiam no Brasil 119.581 mulheres estrangeiras contra 213.731 homens. Entre 1880 e 1930 entraram, neste país, cerca de 3,5 milhões de imigrantes, atendendo a política de substituição da mão-de-obra escrava, formando o principal contingente de trabalhadores nas fábricas, empurrando as mulheres afrodescendentes para o serviço doméstico.

Este projeto, no pós-abolição, contribuiu na manutenção da exclusão da população negra dos novos ajustes de estruturação das formas de exploração do mercado de trabalho livre no Brasil. Às mulheres afrodescendentes destinou-se os lugares, considerados mais desqualificados e reservados a empregadas domésticas, cozinheiras, lavadeiras, doceiras, vendedoras ambulantes, dentre outras. Com estas atividades, as mulheres afrodescendentes foram as principais responsáveis pelo sustento de seus companheiros e filhos, marginalizados com a política de branqueamento, sustentada com a imigração. Tem-se a constituição de mulheres afrodescendentes provedoras de suas famílias.

Além disso, à medida em que a industrialização cresce e incorpora o trabalho masculino, as mulheres, também, são expulsas das fábricas, enfrentando salários menores, intimidação / agressão física, assédio sexual, desqualificação intelectual, dentre outras formas hostis. Eclodem mais manifestações feministas solitárias e organizadas pelos direitos políticos das mulheres, sobretudo, o sufrágio feminino (participação em eleição como eleitoras e candidatas).

Algumas ações políticas importantes, nas primeiras décadas do século XX, foram: a Criação do **Partido Republicano Feminino** (1910); criação da **Federação Brasileira para o Progresso Feminino – FBPF** (1921), incentivada por Bertha Maria Julia Lutz (1894-1976), desde 1918 e o **direito de voto à mulher**, em 1932, pela vigência do novo Código Eleitoral, sendo eleitas oito deputadas estaduais em todo o país. Vale ressaltar que, a primeira Lei de Voto Feminino, no Brasil, ocorreu no Rio Grande do Norte, em 1827 (PINTO, 2003).

Embora de forma ambígua, são as ideias do feminismo anarquista, desta época, que radicalizam o debate em torno da opressão das mulheres no mercado de trabalho. Nem sempre a companheira revolucionária tinha suas pautas específicas aceitas, já que eram decorrentes das relações de gênero e das relações raciais. As anarquistas visibilizaram as diferenças!

Ainda é possível observar a influência e participação de mulheres na formulação de políticas que promovem o acesso e a participação das mulheres na esfera pública, seja de forma isolada ou articulada em movimentos. Vejamos:

No século XVIII, Esperança Garcia escreveu uma carta, datada de 6 de setembro de 1770, ao governador da então província de São José do Piauí, denunciando maus-tratos contra a população negra da região (SCHUMAHER; BRAZIL, 2000). No ano de 2017, foi reconhecida como a primeira advogada do Estado do Piauí pela Ordem dos Advogados do Brasil - Seccional Piauí.

Do século XIX destacamos a maranhense Maria Firmina dos Reis (1825-1917) que: atuou como escritora e abolicionista; fundou uma escola mista e gratuita para crianças pobres; publicou, em 1859, *Úrsula* – o primeiro romance feminino e abolicionista e, em 1887, no auge da campanha abolicionista, publicou o conto *A Escrava* na Revista Maranhense.

As últimas décadas da primeira metade do século XX tiveram forte referência, a **Carta das Nações Unidas**, assinada por Bertha Lutz, em cerimônia realizada na cidade de San Francisco, EUA, em no dia 26 de junho de 1945 e da **Declaração Universal dos Direitos Humanos** (DUDH) de 1948, cuja Comissão foi presidida por Anna Eleanor Roosevelt e a DUDH (1884-1962), ambas produzidas pela Organização das Nações Unidas (ONU).

A segunda metade do século XX deixa uma marca transnacional de articulação entre as agendas políticas na arena internacional. É realizada a **I Conferência Mundial da Mulher (1975)**, visando discutir formas de eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social. Neste evento, celebrou-se o “**Ano Internacional da Mulher**”, proclamado em 1975, pela ONU. Também, aprovou-se o plano de ação a ser norteador das diretrizes de governos e da comunidade internacional no decênio 1976-1985, decretando, este período, como sendo a “**Década da Mulher**”. Além destas ações, em 1965, já havia sido aprovada uma Convenção Internacional para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ICERD).

No Brasil, a Magna Carta de 1988, incorporou diversas disposições atendendo às reivindicações dos movimentos de mulheres e feministas. Conforme Piovesan (2006), as conquistas evidenciadas pelos dispositivos constitucionais são as seguintes:

a) a igualdade entre homens e mulheres em geral (Art. 5º, I) e especificamente no âmbito da família (Art. 226, §5º); b) a proibição da discriminação no mercado de trabalho, por motivo de sexo ou estado civil (Art. 7º, XXX, [...]); c) a proteção especial da mulher no mercado de trabalho, mediante incentivos específicos (Art. 7º, XX); d) o planejamento familiar como uma livre decisão do casal, devendo o Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito (Art. 226, §7º); e e) o dever do Estado de coibir a violência no âmbito das relações familiares (Art. 22, §8º).

Apesar de o texto constitucional ser claro quanto à igualdade de gênero e proteger especificamente a mulher no mercado de trabalho, uma mudança de paradigma não se faz apenas com legislação, mas sim com mudança de mentalidade ou consciência social. Assim, é necessário construir políticas educacionais que oportunizem novas aprendizagens que desconstruam a lógica da divisão sexual e racial de trabalho, estimulada desde a infância, quando os meninos são incentivados a brincar com carros, materiais de construção, peças de montar e encaixe, enquanto as meninas com bonecas e utensílios domésticos.

Outrossim, faz necessário políticas de valorização de trabalhos vinculados aos serviços de cuidado, que são historicamente atribuídos às mulheres. Estas atividades são marginalizadas, visto que possuem baixo valor de mercado e não incentiva a inserção de homens nestas ocupações, aqueles que adentram nesses espaços são amplamente desprestigiados. Isso sem mencionar os serviços domésticos, que como já citado outrora, são de quase exclusividade da mulher, especialmente, as afrodescendentes.

Ademais, 88% das mulheres ocupadas realizam afazeres domésticos, enquanto entre os homens este percentual é de 46%. A mulheres possuem jornada média dobrada, com afazeres domésticos, se equiparada aos homens. Somando-se a jornada regular de trabalho com as horas dedicadas ao cuidado da casa e da família tem-se uma jornada semanal de 56,4 horas, superior em quase cinco horas à jornada masculina (IBGE, 2014).

Nesse contexto, outro fator que intensifica o problema, é o abandono do mercado de trabalho pela mulher. Tal abandono, geralmente é consequência de sua sobrecarga entre o trabalho (seja ele formal ou informal) e as atividades domésticas (cuidado com a casa e com os demais membros da família).

Deixar o mercado de trabalho, também é uma imposição simbólica dessa estrutura de opressão quando, entre a classe popular, um dos agentes precisa priorizar cuidados, sobretudo, com filhos/as e pessoas idosas. Essa situação se reflete na discriminação no mercado, visto que as mulheres, quando não são obrigadas a desistir de sua carreira diante das responsabilidades com o lar, elas acabam sendo segregadas a trabalhos por tempo parcial e/ou trabalhos com responsabilidades menores, ocasionando limitações ao seu crescimento profissional. Além disso, os racismos institucionais prevalecem nas formas de seleção e contratação dos/as trabalhadores/as. E, no campo educacional, por exemplo, as professoras

afrodescendentes universitárias precisam, constantemente, provarem e comprovarem a sua competência intelectual.

Segundo o já citado relatório da OIT (2018),

Entre as mulheres empregadas em todo o mundo, quase 15% são trabalhadores familiares não remuneradas, em comparação com mais de 5% dos homens. Nos países em desenvolvimento, onde cerca de 36,6% das mulheres e apenas 17,2% dos homens são empregados como trabalhadores familiares não remunerados, a diferença é maior, de 19 pontos percentuais.

O relatório também pontua que, no ano 2017, a OIT estimou uma taxa de 56% para participação feminina no mercado de trabalho – uma diferença de 22,1 pontos percentuais em comparação com a participação masculina, estimada em 78,2%.

Caso o Brasil consiga reduzir em 25% a desigualdade na taxa de participação até 2025, um compromisso dos países membros do G20, o Produto Interno Bruto (PIB) poderia crescer em até R\$ 382 bilhões (US\$ 116,7 bilhões), ou 3,3%. Ou seja, se a participação feminina crescesse 5,5 pontos percentuais, o mercado de trabalho brasileiro ganharia uma mão de obra de 5,1 milhões de mulheres e um aumento considerável no PIB (OIT, 2018).

Analisar as políticas públicas de um país ajuda na compreensão das situações que são geradoras de sistemas de poder, a exemplo da divisão sexual e racial do trabalho que neutraliza avanços do grau de democratização de uma sociedade. Investir em políticas de significados, que propõem conservar ou alterar práticas culturais e de mentalidade, é uma dimensão inerente a atuação de Estados e governos. Esse embate é crucial, também, como mola propulsora na produção de riquezas e pobreza em sociedades capitalistas.

O jogo das relações de poder, marcações de identidades visíveis e invisíveis são, também, estratégias exitosas de manutenção das desigualdades sociais via hierarquizações sexistas e racistas. Assim sendo, em diferentes âmbitos, distancia-se a preocupação social que o Estado deveria ter com seu povo, através de projetos políticos emancipatórios.

As desigualdades raciais e de gênero, tão observadas nos indicadores oficiais no Brasil, são geradas historicamente com adoção de políticas de significados colonizadoras que dão ênfase ao epistemicídio sempre que ocultam ou marginalizam os saberes e experiências das mulheres, das populações negras e indígenas. Esse tipo de política pode ser observado, como vimos, nas relações sociais, no âmbito laboral, no sistema de ensino, de saúde, na cultura, religião, política e dentro da própria família.

Sabendo disso, é fundamental mantermos o governo atual sob vigilância e pressão quanto a adoção de políticas públicas que visem a promoção de igualdade racial e de gênero nas mais diversas áreas de atuação. Afinal, a política educacional de um país reflete o seu projeto de identidade cultural.

O antídoto ainda continua sendo a luta, as reivindicações, pois, a comunidade afrodescendente (pretos e pardos) que ingressou na educação superior, a partir do final do século XX não tem como “*dar marcha ré*” para usar uma expressão de Elisa Lucinda, em entrevista no Programa Voz Ativa. E, pensando

como Angela Davis (2017), a mulher negra movimenta toda a estrutura da sociedade quando se movimenta. Ao conquistar ascensão social é a estrutura social racista que é balançada porque os espaços privilegiados são ocupados e os estereótipos é que passam a ser estranhados.

Considerações Finais

Compreender alguns embates, inflexões e sistemas de poder no processo de inserção histórica da mulher no mercado de trabalho, especialmente, no campo da docência requer uma abordagem multidimensional, transversal, intersetorial e interseccional porque desvenda os deslocamentos femininos em diferentes setores e áreas de atuação como: o seu protagonismo em cursos de graduação e pós-graduação, sua hegemonia na docência da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental e sua inflexão na docência universitária.

Retomar questões sobre mulheres no mercado de trabalho com foco na docência é uma forma de visibilizar discussões, atualmente, negligenciadas na agenda política do Estado brasileiro. Buscamos reafirmar conquistas consagradas e manter a aliança com projetos endereçados a eliminação da discriminação racial e de gênero. É um protesto contra os descasos com a produção de conhecimentos que ampliam modos de descolonizar a cultura brasileira, fundada por relações patriarcais e racistas.

Neste estudo, especificamente, refletimos sobre a desigualdade entre homens e mulheres, sobretudo, na docência da educação superior. Elas com hegemonia no mercado de trabalho da educação básica, especialmente, na educação infantil e ensino fundamental, enquanto eles são maioria atuando no magistério superior, lembrando que as diferenciações raciais aprofundam a exclusão de mulheres afrodescendentes, exigindo-se a criação e proteção de empregos de qualidade em diferentes setores.

Aumenta-se a lista de desafios maiores e mais complexos: mulheres brancas com alto nível de escolaridade não enfrentam os mesmos desafios das mulheres afrodescendentes com alto nível de escolaridade; mulheres brancas com alto nível de escolaridade e lésbicas enfrentam desafios que mulheres brancas ou afrodescendentes heterossexuais desconhecem, e assim por diante.

Fomentar políticas de empregabilidade, melhores condições e equidade salarial, promoção de educação e saúde, que alcancem populações negras e indígenas em suas comunidades urbanas, rurais ou tradicionais, são fundamentais para que as mulheres conquistem a igualdade de condições de inserção e de competitividade no mercado de trabalho.

Nesse artigo, argumentamos que o enfrentamento dos sistemas de opressão racial e de gênero é um dos caminhos férteis a serem explorados como estratégia de formação crítica, emancipatória e humanizadora. Afinal, valorizar saberes e experiências plurais pode resultar na construção de uma equidade racial e de gênero, desestabilizando mentalidades coloniais que destinaram à mulher: maternidade e vida privada.

Diante desse contexto histórico e sociocultural, as mulheres reivindicaram lugares de agentes fundamentais das políticas de emprego, com reconhecimento do trabalho produtivo feminino. A equidade na docência universitária passa pela valorização do magistério em sua totalidade e, como políticas de inclusão social, é capaz de contribuir na redução da pobreza e no exercício da cidadania.

É uma maneira de elaborar ações com distribuição de competências (políticas, institucionais e administrativas), além de responsabilização dos agentes estatais em relação à superação das diferenças raciais e de gênero, nas mais deferentes esferas do governo. É uma ação conjunta e sustentável entre todos os setores públicos, aumentando o alcance das políticas públicas, especialmente no que diz respeito às mulheres.

A luta pelo fim das desigualdades de gênero no mercado de trabalho se articula com a necessidade de mudança de mentalidade, (re)distribuição de privilégios de classe social, de gênero e étnico-racial, para mencionar apenas alguns sistemas de organização e manutenção das relações de dominação capitalista.

Assim, este estudo teve como desdobramento a necessidade de desenvolver análises acerca das desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho. Articulou o peso das formas de opressão sexistas e racistas a fim de mostrar a urgência das discussões dessas dimensões nas escolas e nas universidades e o modo pelo qual interferem na distribuição das/dos agentes sociais nos postos de trabalho, com prejuízos, sobretudo, para as mulheres afrodescendentes (pretas e pardas).

Portanto, denunciar, visibilizar e analisar dados que mostram as posições ocupadas por mulheres e homens na estrutura social é, além de esclarecedor, indicador necessário nas formulações de políticas educacionais capazes de reverter o quadro de epistemicídio, cujo instrumento é usado no aumento da pobreza, via distribuição de papéis sociais hierarquizados que alimentam a lógica do capital.

Referências

ASANTE, Molefi Kete. Afrocentricidade: notas sobre uma posição disciplinar. In: NASCIMENTO, Elisa Larkin (org.). **Afrocentricidade**: uma abordagem epistemológica inovadora. São Paulo: Selo Negro, 2009.

BARRETO, Andreia. A mulher no ensino superior distribuição e representatividade. **Cadernos do GEA**, n. 6, jul./dez. 2014. Disponível em http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno_gea_n6_digitalfinal.pdf. Acesso em 22 ago 2018.

BARROSO, Carmem Lúcia de Melo; MELLO, Guiomar Namó de. O acesso da mulher ao ensino superior brasileiro. In: **Cadernos de Pesquisa**, nº 15, dez 1975.

BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY Jacqueline. O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010. Rio de Janeiro: Cepia; Brasília: ONU Mulheres, 2011.436p. Disponível em http://onumulheres.org.br/wp-content/themes/vibecom_onu/pdfs/progresso.pdf. Acesso em 21 set 2018.

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo sexo**: a experiência vivida; tradução de Sérgio Milliet. 2 ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1980.

BOAKARI, Francis Musa. Mulheres Brasileiras Afrodescendentes de Sucesso: o discurso do fazer, fazendo diferenças. In: BOAKARI, Francis Musa. **Educação, Gênero e Afrodescendência**: a dinâmica das lutas de mulheres na transformação social. Curitiba: CRV, 2015.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

CUNHA JUNIOR, Henrique. Nós, afro-descendentes: história africana e afro-descendente na cultura brasileira. In: ROMÃO, J. (Org.). História da Educação do Negro e outras histórias. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2005. p. 249- 273.

DAVIS, Angela. **Mulheres, cultura e política**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

FERREIRA, Lola. Menos de 3% entre docentes da pós-graduação, doutoras negras desafiam racismo na academia. Disponível em <http://www.generonumero.media/menos-de-3-entre-docentes-doutoras-negras-desafiam-racismo-na-academia/>. Acesso em: 21 set 2018.

FLORESTA, Nísia. **Opúsculo Humanitário**. São Paulo: Cortez; Brasília: INEP, 1989.

FRANCHI, Tássio. **Igualdades e diferenças no discurso do Exército Zapatista de Libertação Nacional**: construção e estratégias do discurso zapatista (1994-1996). Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, UNESP, Brasil. 2004.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Brasília, 2014. Disponível em <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv91983.pdf>. Acesso em 21 fev 2018.

_____. Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil (2018). Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101551> . Acesso em 21 fev 2018.

LOURO, Guacira Lopes. Mulheres na sala de aula. IN: DEL PRIORE, Mary. **História das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2004. P. 443-481.

OIT. O emprego no mundo e perspectivas sociais – Tendências para as mulheres 2017 - Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em <http://cite.gov.pt/pt/destaques/noticia665.html>. Acesso em 16 set. 2018.

PATEMAN, Carole, **O contrato sexual**. Trad. de Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PINTO, Céli R. J. **Uma história do feminismo no Brasil**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2003.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos das mulheres no Brasil: desafios e perspectivas. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **A igualdade de gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006, p. 205-212.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder e classificação social. In: SANTOS, B de S. MENEZES, M.P. (Orgs.) **Epistemologia do sul**. São Paulo: Cortez, 2010.

RAGO, Margareth. **Foucault, História & Anarquismo**. Rio de Janeiro: Achiamé, 2004.

ROSEMBERG, F.; PIZA, E. P.; MONTENEGRO, T. Mulher e educação formal no Brasil: estado da arte e bibliografia. Brasília: Reduc, Inep, 1990

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**; prefácio de Antônio Cândido de Mello e Souza. Petrópolis, Vozes, 1976.

SCHUMAHER, Schuma. BRAZIL, Érico Vital, **Dicionário de Mulheres do Brasil** de 1550 até a atualidade biográfico e ilustrado. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. V. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995.

TEIXEIRA, Moema. A presença negra no magistério: aspectos quantitativos. In: OLIVEIRA, Iolanda de (Org.). **Cor e Magistério**. Rio de Janeiro: Quartet; EDUFF, 2006.

TRINDADE, Ana Paula P.; TRINDADE, Diamantino F. Desafios das primeiras médicas brasileiras. **História da Ciência e Ensino**. V. 4, p. 24-37, 2011. Disponível em <https://revistas.pucsp.br/index.php/hcensino/article/download/6435/5767>. Acesso em 22 ago 2018.

WEFORUM. WORLD ECONOMIC FORUM. The Global Gender Gap Report 2018. Disponível em http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf. Acesso em 20 ago 2019.

VENTURINI, Anna Carolina. A presença das mulheres nas universidades brasileiras: um panorama de desigualdade. **Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13 Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos)**, Florianópolis, 2017. Disponível em http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1500230828_ARQUIVO_AnnaCarolinaVenturini_Texto_completo_MM_FG.pdf. Acesso em 22 ago 2018.

VILLELA, Heloisa de O. S. Do artesanato à profissão – representações sobre a institucionalização da formação docente no século XIX. In: STEPHANOU, M. BASTOS, M. H. C. (Org.). **Histórias e memórias da educação no Brasil**. Volume II: século XIX. Rio de Janeiro: Vozes, 2005.