

MULHERES NEGRAS NOS CARGOS DE GESTÃO DAS IES: UMA ANÁLISE NO ESPAÇO ORGANIZACIONAL DA UFT

BLACK WOMEN IN MANAGEMENT POSITIONS AT IES: AN ANALYSIS IN THE ORGANIZATIONAL SPACE OF THE UFT

Suely Pereira Lopes 1
Reijane Pinheiro da Silva 2
Temis Gomes Parente 3

Resumo: O objetivo deste artigo é discutir a participação de mulheres negras na gestão de Instituições de Ensino Superior (IES), tendo como recorte analítico a Universidade Federal do Tocantins (UFT). A questão norteadora deste estudo foi: como tem sido a atuação de mulheres negras em cargos de gestão (nos cargos de pró-reitora, diretora de campus e coordenação de cursos) da UFT? Para tanto, realizou-se um estudo de caso com abordagem qualitativa entre os meses de maio até junho de 2022. Nesse sentido, o referencial teórico-metodológico utilizado se baseia em fontes interdisciplinares, com ênfase na ciência histórica. Constatou-se que a participação de mulheres negras na gestão universitária da UFT é pouco expressiva, destaca-se mulheres brancas nas funções analisadas, mesmo dentro de uma instância educacional que incentiva o respeito às diferenças e a equidade de gênero e raça.

Palavras-Chave: Mulheres Negras. UFT. Cargos no Ensino Superior. Raça. Gênero.

Abstract: The objective of this article is to discuss the participation of black women in the management of Higher Education Institutions (HEIs), having as analytical cut the Federal University of Tocantins (UFT). The guiding question of this study was: how has the performance of black women in management positions (in the positions of pro-rector, campus director and course coordinator) at UFT been? To this end, a case study was carried out with a qualitative approach between the months of May and June of 2022. In this sense, the theoretical-methodological framework used is based on interdisciplinary sources, with an emphasis on historical science. In the end, it was found that the participation of black women in the university management of UFT is not very expressive, white women stand out in the functions analyzed, even within an educational instance that encourages respect for differences and equality of gender and race.

Keywords: Black Women. UFT. Positions in Higher Education. Race. Gender

- 1 Mestre em Desenvolvimento Regional pela Universidade Federal do Tocantins -UFT, Graduada em Administração (pela UFT), Palmas-TO, Brasil. Atualmente é Administradora na UFT. Lattes:<http://lattes.cnpq.br/5749588614588024>. Email:suelylopes@uft.edu.br
- 2 Doutora em Antropologia Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Mestre em Sociologia pela Universidade Federal de Goiás. Graduada em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Goiás. Professora Associada I da Universidade Federal do Tocantins, Professora do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da UFT. Palmas-TO, Brasil. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0565922256384104>. Email: reipinheiro@uft.edu.br
- 3 Pós-Doutora pelo CEDEPLAR/UFMG. Doutora em História pela Universidade Federal de Pernambuco. Mestre em História pela Universidade Federal de Pernambuco. Graduada em História pela Universidade Federal do Piauí. É Professora Titular aposentada da Universidade Federal do Tocantins. Professora voluntária do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da UFT. Palmas-TO, Brasil. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0470934521441767>. Email: temis@uft.edu.br

Introdução

As desigualdades de raça¹ e gênero² assemelha um debate infundável, todavia, essa abordagem interseccional se agrava, notadamente no mundo do trabalho. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), “enquanto as mulheres receberam 78,7% do valor dos rendimentos dos homens, em 2018, as pessoas de cor ou raça preta ou parda receberam apenas 57,5% dos rendimentos daquelas de cor ou raça branca” (IBGE, 2019a, p. 3).

Nessa mesma linha, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que as mulheres recebem 77% a menos do que ganham os homens. E apesar do progresso em relação a esta disparidade, acredita-se que “serão necessários mais de 70 anos até que as disparidades salariais de gênero sejam completamente eliminadas” (OIT, 2016, p. 09). Essa disparidade salarial de gênero pode ser compreendida decorrente da estrutura do mercado de trabalho que se configura como histórica e socialmente, na e pela divisão sexual do trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Ademais, quando se trata de mulheres negras, essa disparidade salarial se intensifica, já que o legado da escravidão não lhes poupou das tarefas manuais e braçais, corroborando para os mecanismos de segregação ocupacional. Pois, “a mulher negra, ‘na ordem das bicadas’, é a que ocupa o último lugar, sendo duplamente discriminada: por ser mulher e por ser negra” (SAFFIOTI, 1987, p. 52).

A mulher negra ocupa profissionalmente diferentes posições hierárquicas, em função da desigualdade do nível educacional, dos diferenciais de remuneração e da ocupação profissional (SANTOS; MATOS; FRANÇA, 2020). Mesmo com avanços ocorridos ao longo da história, em especial nas políticas públicas setoriais³, é preciso investigar a participação das mulheres negras nos cargos de poder, ocupando posições de comando e respectivo lugar de fala, nos espaços de poder antes ocupados somente por homens e/ou por mulheres brancas:

Em relação à mulher negra é necessário afirmar que sempre esteve presente na história, mas sua existência, memórias e protagonismos se mantiveram ainda mais na invisibilidade. Quando se fala da mulher negra e poder, pode-se afirmar que se trata de um tema de muitas e expressivas ausências (SILVA, 2019, p.22).

Nesse sentido, discutir a participação de mulheres negras na gestão de Instituições de Ensino Superior (IES) é o que propõe este artigo, tendo como recorte analítico a Universidade Federal do Tocantins (UFT). A questão norteadora desta pesquisa foi: como tem sido a atuação de mulheres negras em cargos de gestão, como de pró-reitora, diretora de campus e coordenadora de cursos da UFT? Para tanto, realizou-se pesquisa com abordagem qualitativa, pois “responde às questões muito particulares. Ela se preocupa [...], com um nível da realidade que não pode ser quantificado (...)” (MINAYO, 1994, p. 21).

A UFT foi criada legalmente no ano 2000⁴, no entanto, somente em maio de 2003 foi implantada de fato, iniciando suas atividades acadêmicas com a posse dos primeiros docentes efetivos e a transição dos cursos regulares de graduação, com a incorporação do patrimônio móvel e imóvel.

A UFT tem uma estrutura multicampi, distribuída inicialmente em sete campus e hoje em

1 “É importante destacar que se entende por raça a construção social forjada nas tensas relações entre brancos e negros, muitas vezes simuladas como harmoniosas, nada tendo a ver com o conceito biológico de raça cunhado no século XVIII e hoje sobejamente superado. Cabe esclarecer que o termo raça é utilizado com frequência nas relações sociais brasileiras, para informar como determinadas características físicas, como cor de pele, tipo de cabelo, entre outras, influenciam, interferem e até mesmo determinam o destino e o lugar social dos sujeitos no interior da sociedade brasileira” (BRASIL, 2004, p. 13).

2 É um “elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos”, constituindo “um primeiro modo de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1990, p. 14).

3 Estatuto da Igualdade Racial, Lei n. 12.288 (BRASIL, 2010); Lei de Cotas n. 13.409 (BRASIL, 2016).

4 Instituída pela Lei nº 10.032/2000 e organizada administrativamente pelo Decreto nº 4.279/2002. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4279.htm Acessado em outubro de 2023.

cinco⁵, devido a criação da Universidade Federal do Norte do Tocantins⁶ (UFNT) que abarcou dois de seus campus. Referência no Estado do Tocantins, a UFT oferece atualmente “53 cursos de graduação presenciais, 15 programas de mestrado acadêmico; 12 mestrados profissionais e 05 doutorados, além de vários cursos de especialização lato sensu e conta com 16.533 alunos” (UFT, 2021, s/p). Contribuindo com a formação universitária e com o desenvolvimento regional do Estado.

A coleta de dados foi realizada entre os meses de maio e junho de 2022 junto à Pró-reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEDEP-UFT). Os critérios de inclusão foram: ser docente e estar atuando há mais de seis meses em cargos de gestão nas funções de pró-reitora, diretora de campus e coordenadora de cursos de graduação e pós-graduação em nível de mestrado. No período de realização da pesquisa 33 mulheres ocupavam esses cargos de gestão na UFT e atendiam aos critérios de inclusão (a saber, os requisitos supracitados, bem como o marcador de gênero mulher, em primeira instância, com recorte racial diverso). O instrumento de análise foi a observação dos dados coletados em diálogo com bibliografias interdisciplinares (história, sociologia e administração).

O aporte teórico que sustenta esta pesquisa são os estudos de Kilomba (2019) que contribui com o debate sobre descolonizar o pensamento, Nepomuceno (2013), Hirata e Kergoat (2007) e Quijano (2005) que problematizam sobre a colonialidade do poder/saber.

O levantamento bibliográfico basilar foi realizado por meio da literatura nacional no Portal The Scientific Electronic Library Online - SciELO, com recorte temporal do período de 2015 a 2020. No total foram escolhidos 6 artigos, que após leitura, serviram de embasamento para este estudo⁷. Tal recorte se justifica por escolha consorciada das autoras, considerando um período mínimo de produção científica e tempo para maturar o estudo da arte com o material empírico.

Adicionalmente, conforme Abramo (2006), observa-se na sociedade brasileira a persistência na discriminação de mulheres negras no mercado de trabalho, seja na diferença de rendimentos, seja na segregação ocupacional (precárias, informal, sem remuneração fixa). Além disso, nota-se que a maioria dos estudos que relaciona gestão e mulheres negras está direcionado para os cargos docentes (PRATES; ROTERMUND, 2019; SANTOS, MATOS; FRANÇA, 2020; FERREIRA, TEIXEIRA; FERREIRA, 2022), o que despertou curiosidade em saber como a atuação feminina se materializa em cargos de comandos da UFT e discutir sobre gestão.

Nesse sentido, o referencial teórico-metodológico utilizado se baseia em fontes interdisciplinares, com ênfase na ciência histórica. Partindo de um estudo da arte pontual, foi-se expandindo os horizontes analíticos conforme a precisão argumentativa. Esse artigo é, portanto, rebento da pesquisa dissertativa de uma das autoras, cujo recorte foi maturado em conjunto. Assim, os dados explorados dialogam com uma pesquisa empírica mais ampla, em concordância com documentos institucionais e revisão bibliográfica.

Este artigo está estruturado em três seções: a primeira destinada à parte teórica, contemplando as desigualdades de gênero e de raça, em seguida, apresenta-se a análise dos dados coletados na UFT, por fim, as considerações finais apresentando os resultados da pesquisa e respectivas lacunas. Ao propor tal discussão este estudo se torna relevante científica e socialmente e espera-se instigar outros estudiosos(as) a se debruçarem sobre o tema, trazendo mais indagações sobre gênero e raça no contexto acadêmico e por conseguinte no tecido social mais amplo.

Colonialismo e as desigualdades de gênero e de raça: vestígios de um passado recente

5 Cursos acadêmicos nas áreas: Administração, Direito, Medicina, Letras, Geografia, Engenharia Civil, Pedagogia, Jornalismo, Engenharia Ambiental, História, Filosofia, Nutrição, Agronomia, Serviço Social, Matemática, Enfermagem, de diversas áreas do conhecimento, contribuindo com o crescimento e o desenvolvimento local, estadual e regional por meio do ensino, pesquisa e extensão (UFT, 2021).

6 Lei nº 13.856 de 8 de julho de 2019 (BRASIL, 2019).

7 O interesse por este tema deu-se ao longo da disciplina intitulada Tópicos Especiais em Desenvolvimento Regional II: Colonialidade, Modernidade e Desenvolvimento- Perspectivas das Ciências Sociais ofertada no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da UFT, que instigou a refletir acerca da colonialidade do poder pelo conceito de raça, por parte de uma das autoras que cursou a disciplina em diálogo posterior com as demais.

O colonialismo foi um movimento de dominação territorial, assim como de mentalidades. Para a efetivação deste projeto de sociedade a diferença colonial representou a peça chave na qual “os povos conquistados e dominados foram postos numa situação natural de inferioridade, e conseqüentemente também seus traços fenotípicos, bem como suas descobertas mentais e culturais” (QUIJANO, 2005, p. 118). Essa dominação não foi somente de terras, mas de discursos, atitudes, comportamentos e práticas que permanecem até os dias atuais.

Moraes, Silva e Andrade (2019, p. 32), citam “o que o colonialismo e o neocolonialismo têm em comum é que a população negra foi vista pelo homem branco europeu como raça inferior, o que culminou com o preconceito racial até os dias de hoje”.

Para Quijano (2005, p. 118) é evidente que a ideia de raça foi desenvolvida para consolidar as estruturas de poder, legitimando a conquista dos colonizadores “de um discurso, na qual o binarismo inferior/superior, se relacionava à dicotomia colonizado/colonizador”.

Ainda segundo Quijano (2005, p. 117-118), “a ideia de raça, [...] originado como referência às diferenças fenotípicas entre conquistadores e conquistados, [...] desde muito cedo foi construída como referência a supostas estruturas biológicas diferenciais entre esses grupos”. Ela serviu para reforçar o discurso colonial, legitimar a dominação e o poder do branco.

Assim, o racismo, “inclui a dimensão do poder e é revelado através de diferenças globais na partilha e no acesso a recursos valorizados, tais como representação política, ações políticas, mídia, emprego, educação, habitação, saúde e etc.” (KILOMBA, 2019, p. 76).

A mulher negra na sociedade brasileira tem uma sobrecarrega histórica de invisibilidade e descaso social. O Feminismo negro luta para que a mulher não seja somente dona de si, mas também, dona de sua etnia e cultura. Conforme Nepomuceno (2013, p. 383), “às mulheres negras não coube experimentar o mesmo tipo de submissão vivido pelas mulheres brancas de elite até inícios do século XX”.

A relação de gênero na escravidão e no pós-abolição deu-se de maneira distinta, mesmo sendo com base na violência física, no caso da mulher pode-se incluir a violência simbólica, ou seja, danos morais e psicológicos “por meios da comunicação e sentimento” (BORDIEU, 2012, p.7;8). Desse modo, pode-se observar que este tipo de violência simbólica é exercido pela classe dominante, ou seja, pela dominação masculina, tendo em vista que para os homens eram concedidos mais poderes do que para as mulheres, principalmente às pobres e negras.

No que diz respeito a cor da pele, Bourdieu (2012), compara mulheres e negros, lhes colocando pertencentes a um grupo social estigmatizado e marginalizado, ou seja, gênero e cor da pele são elementos simbólicos negativos para a inserção de uma divisão social.

Os marcadores sociais gênero, classe social e cor da pele para maioria dessas mulheres, são elementos dificultadores para o acesso aos direitos sociais. Mesmo com a abolição da escravidão, “o preconceito racial adquire nuances, interpondo obstáculos sutis [...] uma das faces mais cruéis e visíveis da exclusão deu-se no mercado de trabalho” (NEPOMUCENO, 2013, p. 382).

A seletividade racial pode ser compreendida historicamente: nas primeiras décadas do século XX, as mulheres negras valeram-se dos trabalhos ligados à cozinha, à lavagem de roupas e ao serviço doméstico (NEPOMUCENO, 2013). Nas décadas seguintes a discriminação racial predominava “disfarçada pelo eufemismo da “boa aparência”, exigida das candidatas aos empregos” (NEPOMUCENO, 2013 p. 387).

Nessa mesma linha Kilomba (2019, p. 21) no prefácio de sua obra ‘Memórias da Plantação’ afirma a importância de ações que possam fortalecer a luta antirracista, dentre elas, “ [...] a criar uma nova linguagem. Um vocabulário no qual nós possamos todas/xs/os encontrar na condição humana”.

A autora ilustra as opressões sobre as mulheres negras e defende que a primeira opressão é de raça, e por isso, não se pode falar de gênero sem falar de raça quando se quer combater o racismo. Esse marcador social dificulta às mulheres negras a terem acesso aos direitos fundamentais e políticas afirmadoras de cidadania (KILOMBA, 2019). Nesse sentido, Kilomba (2019) enaltece que descolonizar o conhecimento é essencial para que outras formas, saberes, identidades e modos de vida e práticas possam ser visibilizadas e potencializadas.

A partir desta premissa, busca-se nesta pesquisa descolonizar e negar que a mulher negra, enquanto sujeito, está destinada silenciosamente a ocupar exclusivamente trabalhos associados ao

doméstico. Bem como, espera-se desconstruir que alguém de “cor”, notadamente a mulher negra, não pode ocupar cargos de prestígio e poder social.

A luta histórica e estrutural que não cessa

Tem sido recorrente a luta dos movimentos feministas na busca pela igualdade de direitos entre os homens e mulheres, bem como no combate em romper com as estruturas patriarcais instauradas.

Essa realidade pode ser constatada gradualmente na sociedade brasileira, quando se observa como se deu a ocupação de lideranças feministas negras, em cargos de posições até então impedidas ao segmento negro da população. Como ocorreu no Rio de Janeiro, em 1983, a nomeação da médica Edialede do Nascimento na Secretaria de Promoção Social (MULHER 500, 2010); em 1994 quando Benedita da Silva ocupa uma cadeira no Senado Federal (BRASIL, 2004); em 2013 quando Nilma Lino Gomes foi empossada no cargo de reitora pro tempore da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (Unilab) (MEC, 2013).

Vale pontuar que a presença da população preta ou parda em cargos de comandos de pessoas e na arena política também é discreta. Segundo o IBGE (2019b) esses números giram em torno de 29,9% dos cargos gerenciais e no âmbito da representação política apenas 24,4%. Esses números são reduzidos quando se acrescenta a categoria gênero, ou seja, mulheres negras ou pardas representaram no cenário político brasileiro em 2018: 2,5% dos deputados federais e 4,8% dos deputados estaduais (IBGE, 2019b). O que permite inferir que a população branca predomina, tanto nos postos de tomada de decisão como em cargos públicos de prestígio.

Em relação ao mercado de trabalho, mesmo sendo a maior parte da população na força de trabalho (54,9%), a pessoa preta ou parda representou “2/3 dos desocupados (64,2%) e dos subutilizados (66,1%) na força de trabalho em 2018” (IBGE, 2019b, p. 2). E ainda, a informalidade sobressai (45,6%) entre mulheres negras e pardas.

Diante deste cenário, conhecer a ocupação de cargos de gestão por mulheres negras, no âmbito da IES ajuda a entender, de certa forma, como as Universidades Públicas no Brasil, enquanto espaços formativos do saber e do conhecimento, potencializam novas falas e proposições que adquirem eco, ressoam vozes e que possam permitir mudar a estrutura posta de raça e gênero.

Além disso, ao considerar a obtenção de conhecimento como uma forma de exercício do poder, este estudo ajuda a pensar se o sistema educacional brasileiro, mais especificamente, no ensino superior, tem criado possibilidades reais para que o poder legitimado saia das mãos do homem branco e deixe de ser demarcado por políticas de “mérito/demérito constituídas por raça” como adverte Kilomba (2019, p.76).

Sabe-se que no âmbito da gestão universitária a estrutura é geralmente composta por servidores docentes e técnico-administrativos que executam atribuições voltadas para a gestão de pessoas, bens e interesses públicos da coletividade e melhoria da qualidade da prestação do serviço. Mas, os gestores em sua grande maioria, são docentes que acumulam atividades gerenciais com as acadêmicas. Por isso, busca-se conhecer quem são etnicamente as professoras gestoras da UFT, ou melhor, que cargos de comando ocupam as mulheres negras na referida instituição. Pareceu oportuno utilizar o trabalho como mote de análise, ao passo que este é a mola basilar do capitalismo e cujo véu resplandece em todo território nacional.

Gestoras negras na UFT

O quadro de gestores(as) da administração superior da UFT e de outras IES é composta por: Reitor(a), Vice-reitor(a), Pró-reitor(a), Diretor(a) de *Campus* e Coordenador(a) de Cursos, sendo assim, cargos de comando e tomada de decisão. O cargo de Reitor(a) é exclusivo de servidor público docente com titularidade de Doutorado, ocupado por nomes que devem constar em lista tríplice, organizado pelo seu Conselho Superior de Educação e nomeado pelo Presidente da República⁸;

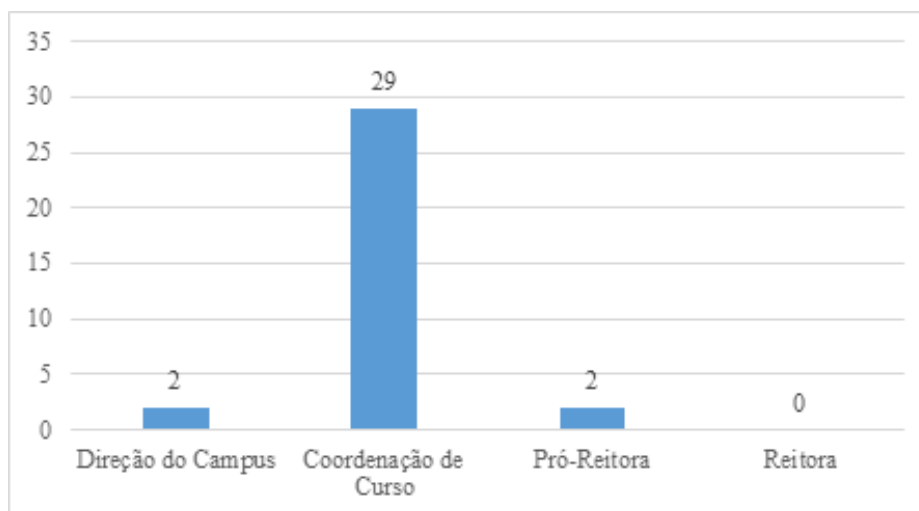
8 Lei n° 9.192, de 21 de dezembro de 1995 que regulamenta o processo de escolha dos dirigentes de instituições

já a nomeação de Pró-reitor(a) é indicação do Reitor(a) eleito; o(a) Diretor(a) do *Campus*⁹ são eleitos pela comunidade universitária; o(a) Coordenador(a) de curso¹⁰ é escolhido pelo respectivo colegiado.

Segundo Santos e Antunes (2013) a gestão feminina pode ser caracterizada como: democrática, flexível e cooperativa, bem como assinalada pela competência técnica, pelo viés humanizado e inclusivo e pela facilidade de comunicação entre a equipe¹¹. Todavia, constitui uma gestão marcada por desafios, em especial, o preconceito e resistência pela condição de ser mulher.

Atualmente, trinta e três (33) mulheres estão à frente da gestão universitária da UFT nos cargos citados anteriormente, como detalha o gráfico 1.

Gráfico 1. Cargos de comando e números de mulheres nos referidos cargos/UFT



Fonte: PROGEDEP (2022).

O gráfico 1 demonstra que os cargos de Coordenação de curso são os que possuem maior número de presença feminina. Das 29 mulheres no exercício desta função, sete (24%) coordenam cursos de mestrado¹² e vinte e duas (76%) cursos de graduação.

Vale lembrar, que a função de coordenadora de curso constitui um dos últimos degraus da hierarquia de poder e tomada de decisão dentro das IES. E é justamente neste local que as mulheres se constituem como sujeitos representativos, enquanto os cargos hierarquicamente superiores, são em sua maioria ocupados pelo masculino. Sobre a etnia das coordenadoras de curso pode ser melhor compreendida no gráfico 2.

federais de ensino superior (BRASIL, 1995).

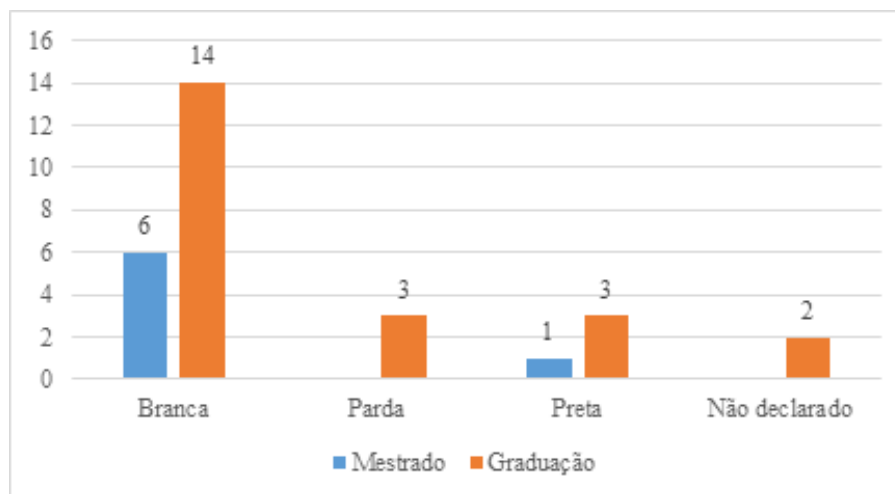
9 “[...] mandato de 4 (quatro) anos, dentre os nomes de docentes integrantes da carreira do Magistério Superior, permitida a recondução por uma única vez” (UFT, 2015).

10 “[...] com mandato de 2 (dois) anos, podendo ser reconduzidos uma única vez” (UFT, 2015).

11 Compreendemos que este tipo de afirmação pode parecer essencial. No entanto, convém sinalizar que o mesmo é uma derivação do estudo empírico e dissertativo de uma das autoras do presente escrito. O referido, por sua vez, versa sobre a atuação de mulheres em espaços de poder, com um recorte de gênero sob a gestão da UFT.

12 Em Ciências do Ambiente; em Agroenergia; em Ciências da Saúde; em Comunicação e Sociedade; em Educação; em Ensino em Ciência e Saúde; em Gestão de Políticas Públicas.

Gráfico 2. Etnia das coordenadoras de cursos (graduação e mestrado) na UFT



Fonte: PROGEDEP (2022).

O gráfico 2 demonstra a presença expressiva de mulheres brancas (69%) no comando dos cursos de graduação e mestrado na UFT e, um quantitativo tímido de coordenadoras negras (13,8%) e de pardas (10,3%). Observa-se ainda que somando os percentuais das coordenadoras negras e pardas, chega a 24,1%, ou seja, menos da metade das brancas. O que permite inferir que mesmo sendo as mulheres, o maior público que cursa o ensino superior (INEP, 2018), ou seja, aquelas que mais investem no capital intelectual, elas não têm assegurado maior grau de comando na hierarquia das IES. E quando ocupam são predominantemente as mulheres brancas.

Uma história que se repete: a presença da branquitude nos espaços de poder e tomada de decisão como adverte Kilomba (2019) ao mostrar que o racismo cotidiano¹³ se configura como uma experiência do passado no presente.

Tal realidade ajuda a entender a presença do silenciamento imposto pelo colonialismo, que cala bocas provocando a mudez e o não reconhecimento do outro, pois:

[...] o sujeito sempre se reconhece a partir da produção de políticas e tecnologias sociais de não reconhecimento do outro como sujeito. Existe, então, a construção de um lugar de não sujeito. Um lugar em que alguém não pode ter o seu direito linguístico de conceber a sua ideia de si e sua ideia de “eu” (FREIRE, 2020, p. 270).

Essa impossibilidade de fala e de escuta repercute na construção de um lugar de não sujeito. Essa perspectiva ajuda a entender o racismo estrutural que atravessa a sociedade brasileira que, ainda, insiste em mensurar e classificar a cor como um elemento que define as capacidades de uma pessoa, em especial se essa pessoa for uma mulher e negra.

Em relação ao cargo de Diretora de *Campus*, apenas duas (2) mulheres brancas exerceram esta função e estão lotadas no *Campus* de Miracema e Porto Nacional. Lembrando que a UFT possui, como já mencionado, cinco *Campus* distribuídos no estado do Tocantins.

Em relação à presença feminina no comando das Pró-reitoria, observa-se baixa representatividade, no total apenas duas (2), uma negra e uma branca, demonstrando a persistência de cargos de comando universitário serem exercidos pelo masculino, considerando que são sete as Pró-reitorias na UFT.

Já no cargo de Reitora, ao longo da história da UFT, apenas uma mulher (Isabel Cristina Auler Pereira) assumiu a referida função, em 2016. Apesar de um período curto (9 meses) de atuação na gestão universitária, em decorrência de problemas de saúde e logo após o seu falecimento, a reitora

¹³ Refere-se a “todo vocabulário, discursos, imagens, gestos, ações e olhares que colocam o sujeito negro e as Pessoas de Cor não só como “Outra/o” – a diferença contra a qual o sujeito branco é medido – mas também como Outridade, isto é, como a personificação dos aspectos reprimidos na sociedade branca (KILOMBA, 2019, p.78).

eleita teve uma extensa trajetória na gestão até ocupar a reitoria. Ela foi Diretora de Ensino (2005-2007), Pró-reitora de Graduação (2007-2012) e em seguida Vice-reitora (2012-2016), conforme informações da PROGEDEP, 2022. Esse percurso mostra que o lócus universitário é um espaço institucionalizado de poder, ao qual poucos acessam (BOURDIEU, 2012). Bem como, permite inferir a discrepância existente, ou seja, a presença feminina é pouco representada na instância executiva de poder e comando da UFT.

Com o intento de explorar mais os dados desta pesquisa, sinalizamos que o tempo de ascensão nos cargos de diretor(a) de campus e coordenador(a) de curso é o mesmo para mulheres negras e brancas em termos de gestão, tendo em vista, que tais cargos de direção e coordenação passam por eleição. Outrossim, quando olhamos para os cargos de pró-reitor(a), dependem de convite do(a) reitor(a), então seu estabelecimento e permanência dialoga com tal diplomacia. Poderíamos ampliar o estudo para um segundo escrito, no que concerne olhar com mais profundidade a gestão corrente, especialmente os cargos de coordenação e direção de campus.

No que refere-se ao acúmulo de funções, as mulheres gestoras, independente da questão racial, costumam acumular funções, privilegiando a junção da gestão e docência (não é regra, mas uma tendência). Em relação à presença de mulheres negras em outras funções, como empregadas dos serviços de limpeza, não conseguimos observar nesse momento, é uma lacuna para se problematizar posteriormente, embora exista literatura que dê indício sobre este emblema com bases sociohistóricas (FREYRE, 2001).

Outras realidades semelhantes se estendem em várias IES do país, em que mulheres ocupam cargos diretivos, de poder e de decisão, como Universidade Federal da Bahia (UFBA), Universidade de Brasília (UNB), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e a Universidade Federal de Goiás (UFG). Mesmo com essas várias mulheres exercendo a função de reitora, nota-se que como reitora negra eleita, uma única mulher assumiu essa função no Brasil: Joana Angélica Guimarães da Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB).

Em entrevista a reitora da UFSB mencionou que as pessoas se assustam pela sua cor de pele “Outro dia, em uma live, uma pessoa meio que tomou um susto e disse: ‘Eu não sabia que você era negra, olha que coisa!’” (CORREIO BRAZILENSE, 2021). Em linhas gerais, observa-se que há mulheres nos cargos de gestão da UFT (em menos quantitativo), todavia é pouco expressiva a presença da mulher negra em cargos de liderança e poder.

Considerações Finais

O presente estudo mostrou que a participação de mulheres negras é pouco expressiva na gestão universitária da UFT, nos cargos de Pró-reitora, Diretora de *Campus* e Coordenação de Cursos e inexistem mulheres negras na função de Reitora. Colocar isso em questionamento já demonstra avanços na ciência em tessituras coloniais.

Os resultados deste artigo mostram que a superação das desigualdades raciais e de gênero ainda constituem um desafio na academia e em outros espaços do país. Mas, parte-se do entendimento que a universidade é um espaço privilegiado de construção do conhecimento e de formulação de estratégias para superação das desigualdades, discriminação e preconceitos, por isso, ampliar a presença das mulheres negras na gestão das universidades é transformar este espaço em campo de debate e representatividade.

Ao problematizar acerca de mulheres negras nos cargos de gestão uma questão derivada se instaura, como combater o racismo institucional? A UFT estimula a presença de pessoas negras em espaços de poder? Para Almeida (2019, p.33):

o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural. Comportamentos individuais e processos institucionais são derivados de uma sociedade cujo racismo é regra e não exceção. (...) Nesse caso, além de medidas que

coíbam o racismo individual e institucionalmente, torna-se imperativo refletir sobre mudanças profundas nas relações sociais, políticas e econômicas.

Nesse sentido, como recorte de pesquisa para fins de artigo, pensamos a UFT como cenário de reflexões e lócus, outrossim quando refletimos acerca dos marcadores gênero e raça precisamos também sobrelevar o tecido social brasileiro e suas segregações, como sublinha o autor sobredito. A representatividade importa e nesse escrito sublinhamos essa demanda, outrossim “a única forma de uma instituição combatê-lo [racismo] é por meio da implementação de práticas antirracistas efetivas” (ALMEIDA, 2019, p.32).

Outrossim, ainda que problematizamos os efeitos do racismo no quadro de gestão da UFT, não podemos cair no polo de vitimização dessas mulheres, há diversificadas formas de resistência da população negra (OLIVEIRA; MENEGHEL; BERNARDES, 2009) e protagonismos, como o movimento negro e a luta por educação, bem como, núcleos de estudo.

O presente artigo não teve a intenção de exaurir o assunto estudado, pelo contrário, sugere-se mais estudos de modo a ampliar o horizonte e analisar de maneira mais abrangente o tema em questão, em sua face estrutural, como uma discussão mais aprofundada do recorte racial de cargos, problematizando em adição como ocorre em relação às coordenação de cursos (graduação e pós). Assim, aponta que esta pesquisa requer aprimoramentos e mais interlocuções acadêmicas, por isto deixa-se o ensino registrado, bem como o convite aos pares.

Referências

ABRAMO, Laís. Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro. **Cienc. Cult.** 2006, vol.58, n.4, pp.40-41.

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo : Sueli Carneiro ; Pólen, 2019. 264 p. (Feminismos Plurais / coordenação de Djamila Ribeiro).

BOURDIEU, Pierre. **A dominação Masculina**. 11ª ed. Tradução Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BRASIL. **Lei nº 9.192, de 21 de dezembro de 1995**. Regulamenta o processo de escolha dos dirigentes universitários. Brasília: Casa Civil, 1995.

BRASIL. **Lei n. 13.409, de 28 de dezembro de 2016**. Altera a lei n. 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Diário Oficial da União, Brasília, DF: 29 dez. 2016.

BRASIL. **Lei nº 13.856, de 8 de julho de 2019**. Cria a Universidade Federal do Norte do Tocantins, por desmembramento de campus da Fundação Universidade Federal do Tocantins. Brasília: Secretaria Geral, 2019.

BRASIL, Ministério da Educação. **Parecer CNE/CP n.º 3, de 10 de março de 2004**. Diário Oficial da União, Brasília, DF: em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/cnecp_003.pdf Acesso em: 1 jul. 2022.

BRASIL. **Estatuto da Igualdade Racial**. Lei n. 12.288 de julho de 2010. Brasília: Casa Civil, 2010.

BRASIL. **Lei de Cotas**. Lei n. 12.711 de 28 de dezembro de 2012. Brasília: Casa Civil, 2012.

BRASIL. **Senadoras: dados biográficos: 1979-2004**. Brasília. Senado Federal, Subsecretaria de Arquivo, 2004. Disponível em http://observatory-elites.org/wp-content/uploads/2011/11/senadoras_brasileiras_1979-2004.pdf. Acesso em 2 jul. 2022.

BRASIL: MEC/SECAD; SEPPIR; INEP. **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana**. Brasília: MEC, 2004.

CORREIO BRAZILENSE. "O racismo está no imaginário coletivo", diz 1ª reitora negra de federal no Brasil. **Net**, 2021. Disponível em <https://www.correio braziliense.com.br/brasil/2021/12/4970137-o-racismo-esta-no-imaginario-coletivo-diz-1-reitora-negra-de-federal-no-brasil.html>. Acesso em 15 jul. 2022.

FERREIRA, Edimara Maria; TEIXEIRA, Karla Maria Damiano; FERREIRA, Marco Aurélio Marques. Prevalência racial e de gênero no perfil de docentes do ensino superior. **R. Katál.**, Florianópolis, v.25, n. 2, p. 303-315, maio-ago. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84603>. Acesso em 10 jul. 2022.

FREIRE, Maíra Samara de Lima. (2020) KILOMBA, Grada. Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano. **Cadernos De Campo (São Paulo - 1991)**, 29(1), 268-277. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9133.v29i1p268-277>. Acesso em 05 mai. 2022.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala**. 42. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, p.595-609, set./dez. 2007.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Net, 2019a. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf Acesso em: 05 jun. 2022.

IBGE. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019b (Estudos & Pesquisas, 41). Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em 1 jul. 2022.

INEP. **Manual para classificação de cursos de graduação e sequenciais - CINE Brasil**. 2018. Inep/MEC. Disponível em » https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2018/Manual_Preliminar_para_a_Classificacao_dos_Cursos_Cine_Brasil_2018.pdf. Acesso em 30 mai. 2022.

MEC. Primeira reitora negra assume a Universidade Afro-Brasileira. **Net**, 2013. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/222-537011943/18552-primeira-reitora-negra-assume-a-universidade-afro-brasileira>. Acesso em 1 jul. 2022.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano**. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis RJ: Vozes, 1994.

MORAES, Carlos Wiennery da Rocha; SILVA, Luiza Helena Oliveira da; ANDRADE, Karylleila dos Santos. A música de um cantor negro como sistema simbólico de representação: análise da posição-sujeito em conflitos raciais. **Cadernos Discursivos**, Catalão - GO, v. 1 n 1, p.29-46, 2019.

MULHER 500. Homenagem a Drª Edialede Salgado do Nascimento – 1ª Mulher negra a assumir uma Secretaria de Estado no Brasil. **Net**, 2010. Disponível em <http://www.mulher500.org.br/homenagem-a-dra-edialede-salgado-do-nascimento-1a-mulher-negra-a-assumir-uma-secretaria-de-estado-no-brasil/>. Acesso em 1 jul. 2022.

NEPOMUCENO, Bebel. Mulheres Negras: Protagonismo ignorado. **Nova História das Mulheres no Brasil**. 2013.

OIT. **Mulheres no trabalho tendências 2016: Sumário**. Genebra, 2016. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf. Acesso em 1 jul. 2022.

OLIVEIRA, Maria Luísa Pereira; MENEGHEL, Stela Nazareth; BERNARDES, Jefferson de Souza. Modos de subjetivação de mulheres negras: Efeitos da discriminação racial. **Psicologia & Sociedade [online]**. v. 21, n. 2, p. 266-274, dez. 2009. ISSN 1807-0310. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822009000200014>

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

PRATES, Dinamara da Silva; ROTERMUND, Maria D’Lourdes Guimarães. A inserção das mulheres negras nos cargos docentes das Instituições de Ensino Superior. **Revista Metodista de Administração do Sul**, v. 4, 2019, n. 6, 39-81.

QUIJANO, A. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, E. (Org.). **Colonialidade do saber: Perspectivas latino-americanas**. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

SAFFIOTI, Heleieth. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna. Coleção Polêmica. 1987.

SANTOS, Israel Jairo; MATOS, Patrícia Modesto; FRANÇA, Dalila Xavier de. Araça e o gênero na docência do ensino superior. **Anais do XIV Colóquio Internacional “Educação e Contemporaneidade”**, 2020.

SANTOS, Jean Carlos dos; ANTUNES, Elaine Di Diego. Relações de gêneros e liderança nas organizações: rumo a um estilo andrógino de gestão. **Gestão Contemporânea**, Porto Alegre, ano 10, n. 14, p. 35-60, jul./ dez. 2013.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, p. 5-22, dez. 1990.

SILVA, Bianca Pereira da. **O “significado” do feminismo negro**. 2019. 54f. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Universidade Federal do Tocantins, Campus de Miracema, Miracema do Tocantins, 2023.

UFT. **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2021-2025**. Palmas: UFT, 2021. Disponível em https://docs.uft.edu.br/share/s/l6G29vJbQ1iklp_eqtOvgw. Acesso em 2 jun. 2022.

UFT. Histórico. **Net**, s/d. Disponível em <https://ww2.uft.edu.br/index.php/ufnt/historico-ufnt> . Acesso em 2 jun. 2022.

UFT. **Estatuto da Fundação Universidade Federal do Tocantins**. Palmas: UFT, 2015. Disponível em <https://docs.uft.edu.br/share/s/JkF1hA3HTEuqLu-BdjQM3Q>. Acesso em 2 jun. 2022.

UFT. Fala dos reitores referente à comemoração dos 15 anos da UFT. **Net**, 2018. Disponível em https://ww2.uft.edu.br/index.php/últimas_notícias/21914-reitores. Acesso em 17 mar. 2022.

Recebido em 01 de março de 2023.

Aceito em 23 de maio de 2023.