



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

Carreiras docentes de mulheres negras no ensino superior: Uma revisão de escopo

Teaching careers of black woman in higher education: A scope review

Carreras docentes de mujeres negras en la educación superior: Una revisión del alcance

<https://doi.org/10.19094/contextus.2024.88861>

Camila de Assis Silva

<http://orcid.org/0000-0001-7295-8988>

Doutoranda em Administração na Universidade Federal de Lavras (PPGA/UFLA)
Mestre em Administração pela Universidade Federal de Lavras (UFLA)
camila_assis16@hotmail.com

Marcelo Oliveira Junior

<https://orcid.org/0000-0001-9683-4306>

Doutorando em Administração na Universidade Federal de Lavras (PPGA/UFLA)
Mestre em Administração pela Universidade Federal de Lavras (UFLA)
marcelo.junior5@estudante.ufla.br

Sarah Lopes Silva

<https://orcid.org/0000-0002-0020-6610>

Professora da Área de Gestão no Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG)
Doutoranda em Administração na Universidade Federal de Lavras (PPGA/UFLA)
Mestre em Administração pela Faculdade Novos Horizontes
sarah.lopes@ifmg.edu.br

RESUMO

Contextualização: A inserção de mulheres negras como docentes no ensino superior rompe com diversos padrões sociais, especialmente na busca por estabelecerem os seus lugares na sociedade e no trabalho. Além do mais, estas mulheres enfrentam muitos obstáculos para alcançarem o avanço nas suas carreiras como docentes.

Objetivo: Este estudo teve por objetivo identificar como a carreira docente de mulheres negras no ensino superior tem sido retratada pela literatura científica internacional.

Método: O método utilizado foi a revisão de escopo da literatura, realizada na plataforma de dados *Web of Science (WoS)*. O trabalho foi realizado seguindo-se as instruções (com as devidas adaptações) do *Joanna Briggs Institute (JBI)*. Foram recuperados 124 documentos, dentre os quais, artigos de periódicos científicos, resenhas de livros, livros, capítulos de livros, editoriais, entre outros. Após a inserção dos critérios de inclusão e exclusão foram selecionados 14 textos.

Resultados: Os resultados foram evidenciados em cinco categorias, a saber: (i) carreira como construção de sentido retrospectivo; (ii) carreira como meio de vincular diferentes níveis de complexidade social; (iii) carreira como uma trajetória no espaço e tempo; (iv) carreira como autoconstrução; e (v) carreira como produto em vez de processo. Nessa perspectiva, o trabalho constatou que estudos dessa natureza ainda têm sido pouco produzidos.

Conclusões: O estudo contribui ao evidenciar que as categorias teóricas permitem explicar as realidades empíricas observadas por outros pesquisadores. Ainda, servem como instrumento de organização dos conteúdos evidenciados pela literatura científica, de forma a estruturá-los sistematicamente.

Palavras-chave: carreira docente; mulheres negras; ensino superior; revisão de escopo; *web of science*.

ABSTRACT

Contextualization: The inclusion of black women as teachers in higher education breaks with several social standards, especially in the search to establish their places in society and at work. Furthermore, these women face many obstacles in achieving advancement in their teaching careers.

Objective: This study aimed to identify how the teaching career of black women in higher education has been portrayed by international scientific literature.

Method: The method used was a literature scoping review, carried out on the *Web of Science (WoS)* data platform. The work was carried out following the instructions (with necessary adaptations) from the *Joanna Briggs Institute (JBI)*. 124 documents were recovered, including articles from scientific journals, book reviews, books, book chapters, editorials, among others. After inserting the inclusion and exclusion criteria, 14 texts were selected.

Results: The results were highlighted in five categories, namely: (i) career as a retrospective construction of meaning; (ii) career as a means of linking different levels of social complexity; (iii) career as a trajectory in space and time; (iv) career as self-construction; and (v) career as a product rather than a process. From this perspective, the work found that studies of this nature have still been little produced.

Conclusions: The study contributes by showing that theoretical categories make it possible to explain the empirical realities observed by other researchers. Furthermore, they serve as an instrument for organizing the contents evidenced by scientific literature, in order to structure them systematically.

Keywords: teaching career; black women; university education; scope review; *web of science*.

Informações sobre o Artigo

Submetido em 15/05/2023

Versão final em 02/04/2024

Aceito em 03/04/2024

Publicado online em 17/09/2024

Chamada Especial: (Des)Igualdade, Diversidade e Inclusão – Abordagens Organizacionais e Contábeis

Editores Convidados: Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano, Sandra Maria Cerqueira da Silva e Joao Paulo Resende de Lima

Comitê Científico Interinstitucional

Editor-Chefe: Diego de Queiroz Machado

Avaliado pelo sistema *double blind review*

(SEER/OJS – versão 3)



OPEN ACCESS

RESUMEN

Contextualización: La inclusión de mujeres negras como docentes en la educación superior rompe con varios estándares sociales, especialmente en la búsqueda de establecer su lugar en la sociedad y en el trabajo. Además, estas mujeres enfrentan muchos obstáculos para lograr avances en sus carreras docentes.

Objetivo: Este estudio tuvo como objetivo identificar cómo la literatura científica internacional ha retratado la carrera docente de las mujeres negras en la educación superior.

Método: El método utilizado fue una revisión del alcance de la literatura, realizada en la plataforma de datos Web of Science (WoS). El trabajo se realizó siguiendo las instrucciones (con las adaptaciones necesarias) del Instituto Joanna Briggs (JBI). Se recuperaron 124 documentos, entre artículos de revistas científicas, reseñas de libros, libros, capítulos de libros, editoriales, entre otros. Luego de insertar los criterios de inclusión y exclusión, se seleccionaron 14 textos.

Resultados: Los resultados se destacaron en cinco categorías, a saber: (i) la carrera como construcción retrospectiva de significado; (ii) la carrera como medio para vincular diferentes niveles de complejidad social; (iii) la carrera como trayectoria en el espacio y el tiempo; (iv) la carrera como autoconstrucción; y (v) la carrera como producto más que como proceso. Desde esta perspectiva, el trabajo encontró que estudios de esta naturaleza aún son poco producidos.

Conclusiones: El estudio contribuye mostrando que las categorías teóricas permiten explicar las realidades empíricas observadas por otros investigadores. Además, sirven como instrumento para organizar los contenidos evidenciados por la literatura científica, con el fin de estructurarlos sistemáticamente.

Palabras clave: carrera docente; mujeres negras; enseñanza superior; revisión del alcance; Web de la Ciencia.

Como citar este artículo:

Silva, C. A., Oliveira, M., Júnior, & Silva S., L. (2024). Carreiras docentes de mulheres negras no ensino superior: Uma revisão de escopo. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 22(spe.), e88861. <https://doi.org/10.19094/contextus.2024.88861>

1 INTRODUÇÃO

As carreiras são construções humanas e sociais presentes nas vidas das pessoas, organizações e sociedades. Elas não se restringem à perspectiva limitada de que os indivíduos estão crescendo na hierarquia profissional ou corporativa (Gunz et al., 2019), mas, situam-se na “interseção da história da sociedade e da biografia individual” (Grandjean, 1981, p. 1057) e realizam associações em quadros micro e macro de referências, essenciais no decorrer dos anos (Hughes, 1937; Mayrhofer et al., 2007).

Em um cenário de pós segunda Guerra Mundial, com a ruptura dos paradigmas sociais e uma conjuntura organizacional complexa, foi iniciado um novo debate acerca da gestão de carreiras. O ingresso da mulher no mercado de trabalho foi intensificado no mundo (Dutra, 1996) e tem sido mais perceptível nas primeiras décadas do século XXI, em que as mulheres estão realizando escolhas profissionais diversificadas e seus interesses por carreiras tradicionais, até então pertencentes ao sexo masculino, foram ampliados (Lombardi, 2017).

Especialmente para as mulheres, a literatura científica tem denunciado uma variedade de desafios sociais e sistemas de opressão direcionados para raças e classes (Harris-Perry, 2011). Mesmo diante de situações opressivas, mulheres negras têm colocado suas vidas em risco, para aprender a ler e escrever (Coker et al., 2018). Há uma longa história de reconhecimento, sendo a educação considerada como um ato de resistência (Hooks, 1994), de realização acadêmica (Coker, 2003) e de liderança no contexto de atividades profissionais docentes (Gamble & Turner, 2015).

Wright et al. (2007) argumentam que as vozes de mulheres negras, sobretudo no contexto universitário, têm sido reprimidas, porque quando suas histórias são contadas, passam pelas interpretações depreciativas ou são suprimidas como parte da história de outras pessoas. Embora exista espaço para discussões acerca da inserção das mulheres no contexto acadêmico, essas autoras evidenciam que “pouca atenção é dada à situação das mulheres negras docentes” (Wright et al., 2007, p. 146). E ainda, que pouco tem sido discutido sobre questões relacionadas ao racismo institucional, criando a falsa ideia de sua inexistência empírica.

A inserção de mulheres negras como docentes no ensino superior rompe com diversos padrões sociais, especialmente na busca por estabelecerem os seus lugares na sociedade e no trabalho (Oliveira, 2020). Além do mais, estas mulheres enfrentam muitos obstáculos para alcançarem o avanço nas suas carreiras como docentes (Evans & Cokley, 2008). Portanto, este estudo teve por objetivo identificar como a carreira docente de mulheres negras no ensino superior tem sido retratada pela literatura científica internacional.

Há de se considerar, por um lado, que este trabalho não é a única revisão que tangencia este tema na literatura científica internacional – veja por exemplo os trabalhos de

Blackburn (2017), Nichols e Stahl (2019) e Haynes, Joseph e Patton (2020) –. Por outro lado, uma busca prévia no Google Acadêmico, utilizando os termos “*teaching*”, “*career*”, “*black wom?n*” “*higher education*” e “*literature review*”, mostrou que não há (até a data de publicação do presente trabalho), estudos que observam sistematicamente, por meio de categorias teóricas estabelecidas na literatura científica, a trajetória de carreira de mulheres negras no ensino superior. Ademais, este estudo se justificativa científica e socialmente, uma vez que estudar a carreira também envolve estudos renovados que abarcam questões sobre o contexto de vida e trabalho (Baruch & Sullivan, 2022).

Ademais, a análise deste trabalho é pertinente para a área de administração e para o campo dos estudos organizacionais, pois considera a carreira como construção atrelada a processos sociais mais amplos, visto que as mulheres negras constituem sujeitos sociais e as dinâmicas que envolvem as suas carreiras docentes são apresentadas em artigos científicos. A contribuição social da pesquisa consiste no favorecimento de reflexões coletivas e individuais sobre a carreira de mulheres negras na atividade docente, com alcance para o debate sobre políticas públicas. A metodologia utilizada foi a revisão de escopo da literatura, realizada na plataforma de dados *Web of Science*, na qual 14 artigos foram selecionados para esta pesquisa.

2 CARREIRA: PERSPECTIVAS E QUESTÕES

As definições de carreira geralmente estão relacionadas ao contexto do qual fazem parte. As carreiras estão muito além da compreensão da evolução das pessoas em hierarquias profissionais ou corporativas. Para Grandjean (1981, p.1057), as carreiras estão situadas na “interseção da história da sociedade e da biografia individual”. Além de realizar associações em cenários micro e macro consolidados (Schein, 1978; Mayrhofer et al., 2007), que, geralmente, podem ser considerados indestrutíveis (Hughes, 1937; Gunz, 1989; Mayrhofer et al., 2007). É importante ressaltar a separação entre indivíduos e contexto, o que contribuiu para o entendimento das teorias referentes às organizações e para os estudos voltados para a carreira (Mayrhofer et al., 2007).

As pesquisas que abordam a carreira, normalmente apresentam o estudo de Hughes (1937), que enfatiza a percepção de que as carreiras podem ser entendidas a partir de uma “mobilidade” que direciona os indivíduos à ordem social e os auxilia no relacionamento com os cargos. Em contrapartida, os trabalhos sobre carreira não dão atenção a isso e, direcionam o foco para a carreira dos indivíduos por meio de preceitos voltados para o próprio indivíduo e, o contexto em que eles estão vivenciando atualmente, deixando para trás o extenso contexto em que as carreiras são experienciadas (Anderson & Cavanaugh, 2005; Gunz et al., 2011).

De acordo com Gadrey e Gadrey (1991) e Tolfo (2002), tradicionalmente, a carreira está relacionada à

gestão de pessoas, de modo que ela pode ser analisada em uma perspectiva da psicologia organizacional. Todavia, existe uma divergência presente nessa questão, uma vez que, de um lado, se encontram as organizações altamente articuladas em relação às suas estratégias e ao caminho percorrido por seus colaboradores. Do outro lado, encontram-se as organizações, as quais prevalecem as preferências subjetivas dos indivíduos direcionadas para a evolução (Matos & Borelli, 2013).

Cabe ressaltar o trabalho desenvolvido por mulheres e as consequências das carreiras para elas. Desde o início do século XX, nos estudos que abordam essa temática, é possível observar uma consonância entre o encorajamento e o desestímulo para a entrada feminina no mercado de trabalho. Além de uma incoerência entre a dissuasão e a convicção da maternidade, principalmente quando a mulher é vista como única responsável pelo cuidado com os filhos (Matos & Borelli, 2013; Mendes, 2017).

Nos dias de hoje, a mulher está conseguindo conquistar o seu espaço na sociedade, na procura por alcançar o progresso profissional e deixando de lado a visão de que ela só pode exercer o papel de dona de casa (Botelho et al., 2020). Em contrapartida, no nosso país, as mulheres ainda representam a minoria em cargos altos como por exemplo, de diretoria. No entanto, esse cenário é diferente em serviços de saúde, culturais e sociais (Silva et al., 2017; Botelho et al., 2020).

Uma outra perspectiva da carreira está relacionada à discussão sobre interseccionalidade, relevante para o pensamento feminista, em que são abordados temas referentes ao gênero e ao progresso de concordância social, o que acarreta estudos de gênero relacionados às concepções de identidades sociais. Desse modo, a interseccionalidade aponta para uma realidade na qual várias identidades são vivenciadas, com o propósito de exercer visibilidade e inclusão. Ademais, essa concepção deve incluir raça, classe, gênero, competência, idade, orientação sexual, cultura, formação, época histórica e aspectos morais e intelectuais que possuem como foco os vínculos de poder e a injustiça social de um determinado grupo (Collins, 2015; Shields, 2008).

Mulheres negras ainda representam a maioria em trabalhos domésticos, ou seja, fazem parte de ambientes que são considerados subalternos (Teixeira, 2020; Silva, 2022). Em comparação, mulheres brancas possuem mais oportunidades ao se tratar da entrada formal no mercado de trabalho (Davis, 2016; Silva, 2022). De acordo com Rocha (2016) e Almeida (2019), o planejamento relacionado à carreira tem sido tema de alguns debates mundiais, embora ainda exista uma carência de pesquisas voltadas para determinados públicos. Ao se tratar das mulheres negras, a insuficiência é ainda mais evidente, visto que eles apontam desafios respostas ainda pouco discutidos pela academia. Para Riordan e Louw-Potgieter (2011) e Mahabeer et al. (2018), na literatura são encontrados alguns estudos que ressaltam os empecilhos que as mulheres se deparam quando adentram na academia. Apesar disso, Mahabeer et al. (2018) aponta que

há uma falta evidente de pesquisas sobre as dificuldades enfrentadas por mulheres negras ao ingressarem no meio acadêmico.

As discussões relacionadas à carreira têm ganhado destaque no Brasil e no mundo, apesar disso, ao se tratar de determinados públicos ainda há uma carência de pesquisas direcionadas para essa temática. O quadro é ainda mais complexo em relação à carreira de mulheres negras, pois, geralmente, os trabalhos apontam as barreiras que essas mulheres encontram neste cenário, mas discutem de forma tímida como elas enfrentam os obstáculos (Rocha, 2016; Almeida, 2019).

As mulheres negras docentes que ingressam no ensino superior enfrentam desafios significativos, como, por exemplo o convívio frequente com a discriminação, pelo fato de estarem fazendo parte de um espaço social usual de pessoas brancas. Isso também ocorre nas suas trajetórias educacionais, além das adversidades encontradas para o ingresso no mercado de trabalho. Essas mulheres perpassam por situações difíceis para adentrarem e permanecerem no ensino superior, seja como docente ou estudante, o que pode ser observado na realização das suas atividades docentes ou trajetórias pedagógicas que normalmente são marcadas pelo sexismo, desigualdade de classe e racismo (Siqueira & Amorim, 2022).

Hoskins (2015) resalta que as mulheres admitidas como docentes na academia se encontram confusas quando passam por algum tipo de competição com os seus colegas devido à falta de colaboração por parte destes indivíduos. Para Morley (2013) é fundamental que no interior das universidades haja apoio entre as mulheres, o que pode favorecer o sucesso da carreira feminina. Nessa perspectiva, Evans e Cokley (2008) destacam a importância do desenvolvimento de estratégias voltadas para a carreira acadêmica que apontem as vantagens da parceira entre essas mulheres e do *networking* que podem ser observados nos trabalhos de Bowie (1995) e Settles et al. (2006).

Nas visões de Mahabeer et al. (2018), na África do Sul, a criação de políticas públicas voltadas para a inclusão e diversidade favoreceu a elaboração de novas oportunidades para indivíduos negros emergirem em instituições universitárias. Embora ocorra as lutas em prol da nomeação de mulheres negras nestas instituições, muito pouco foi realizado com o propósito de investigar as experiências vivenciadas por elas diante de um ambiente de transformação.

No Brasil, mesmo que a população seja predominantemente negra, as universidades públicas ainda integram um ambiente composto principalmente por indivíduos brancos. Diante dessa questão, é necessário compreender as barreiras simbólicas e estruturais que entremeiam a trajetória educacional das pessoas negras, as suas possibilidades de introdução a uma educação com qualidade, além das suas representações coletivas de oportunidades perante a um “mundo” dominante branco (Arboleya et al., 2015).

Nos últimos anos, ações afirmativas sociais e raciais favoreceram uma mudança nas universidades brasileiras que eram representadas por pessoas brancas. Neste cenário, muitos estudantes negros que até então eram excluídos deste ambiente, passaram a ingressar no cenário universitário (Pereira et al., 2021). De acordo com Artes e Mena-Chalco (2017) e Silva e Santos (2020), por meio da introdução de ações afirmativas nas universidades nacionais, os debates sobre o contexto racial aumentaram nas pesquisas realizadas pela CAPES. Assim, é possível observar o aumento da representatividade de pessoas negras em espaços de poder e organizações. Apesar desta mudança, a porcentagem de mulheres negras em universidades no nosso país ainda é de aproximadamente 38% (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira [INEP], 2019).

Para Carvalho (2003) e Souza (2021), essa baixa porcentagem pode ser expressa pelo racismo acadêmico, o que ressalta a necessidade da criação de políticas públicas mais eficazes voltadas para essa questão, principalmente na pós-graduação. Desse modo, os Conselhos Acadêmicos, em sua maioria, são compostos por pessoas brancas, constatando a carência de docentes negros universitários, o que impacta diretamente na elaboração de medidas propícias voltadas para a inclusão racial na academia.

Apesar dos obstáculos encontrados por mulheres negras em universidades, as pesquisas realizadas por Siqueira e Amorim (2022) indicam um crescimento dessas mulheres no ensino superior. Lopes e Braga (2007) e Siqueira e Amorim (2022) enfatizam que o progresso da inserção de indivíduos negros no ensino superior consiste no resultado de diversas ações incentivadoras realizadas durante os anos 2000, que, de acordo com Silva (2017), foi o momento em que o governo direcionou a atenção para a desigualdade na entrada de pessoas negras em universidades por meio da criação de políticas públicas afirmativas voltadas para este contexto.

3 METODOLOGIA

No presente trabalho, optou-se pelo uso da revisão de escopo (*scoping review*), também conhecida como revisão de mapeamento ou estudo de escopo, que é uma análise exploratória que mapeia evidências ainda pouco trabalhadas na literatura. Em muitos casos, as revisões de escopo servem como um suporte para futuras revisões sistemáticas ou integrativas, quando nesses casos, a literatura sobre o tema já está consolidada (Peters et al., 2020).

O trabalho foi realizado seguindo-se as instruções (com as devidas adaptações) do *Joanna Briggs Institute* (JBI), entidade internacional que criou e dissemina os parâmetros para a realização de trabalhos desta natureza, na área da saúde. Inicialmente, estipulou-se um protocolo de inclusão e exclusão dos trabalhos que viriam a fazer parte do conjunto de textos a serem estudados. Esta etapa está ligada à questão que norteia a análise dos textos.

Assim, seguiu-se a estratégia *Population, Concept e Context* (População, Conceito e Contexto – PCC), sendo definido, portanto: (P) mulheres negras docentes, (C) carreiras e (C) ensino superior.

Ademais, foram considerados para a composição do conjunto de textos a serem analisados, artigos científicos resultantes de estudos empíricos e teóricos, publicados em periódicos indexados à base de dados *Web of Science* (WoS). Optou-se por tal plataforma, porque na data de realização deste estudo, contava com mais de 170 milhões de documentos indexados, o que evidencia a vasta amplitude da base de dados na indexação de documentos científicos.

A *string* de busca $TI=(black_wom?n OR colour_wom?n OR wom?en_of_color OR afr_america_wom?n OR black_lady OR black_ladies OR lady_of_color OR ladies_of_color OR afr_america_lady OR afr_america_ladies) AND TI=(higher_educa OR college OR universit OR academy OR "education_institut*" NOT (tertiary OR high_school OR boarding_school OR elementar_school OR primar_school))$ foi inserida na ferramenta de busca avançada da base de dados. Nesta etapa, somados aos termos de busca, foram utilizados operadores booleanos (AND e OR), a fim de obtermos o conjunto de textos mais próximo possível daqueles que interessam para este trabalho. Salienta-se que os termos foram buscados nos títulos dos documentos, não houve recorte temporal e a pesquisa foi realizada em outubro de 2021.

Após esta etapa, foram recuperados 124 documentos, dentre os quais, artigos de periódicos científicos, resenhas de livros, livros, capítulos de livros, editoriais, entre outros. Os documentos foram filtrados e então foram pré-selecionados 89 artigos empíricos e de revisão de literatura. Os dados (autores, título, resumo, palavras-chave e veículo de publicação) dos 89 documentos foram recuperados das bases de dados e inseridos numa planilha eletrônica para serem tratados. Esses textos foram submetidos a análises de título, resumo e palavras-chave, buscando evidências que os aproximassem do objetivo do estudo. Após essa etapa, 15 artigos foram selecionados para a leitura completa.

Na sequência foi observado que um artigo não poderia ser mantido no conjunto final, por não aderir plenamente ao objetivo. Ao serem seguidas as recomendações do JBI, foi feita a extração dos seguintes dados (realizando algumas adaptações) dos 14 textos selecionados: autor(es), ano de publicação, título do artigo, veículo de publicação, principais descobertas e suas relações com a pergunta da revisão de escopo.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Mulheres negras na docência: A perspectiva dos estudos

Os dados detalhados relativos aos trabalhos selecionados, são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1

Descrição do conjunto de artigos selecionados

Ano	Autor(es)	Título	Periódico
1983	Nellie McKay	<i>Black Woman Professor – White University</i>	<i>Women's Studies International Forum</i>
2002	Reitumetse Obakeng Mabokela	<i>Reflections of Black Women Faculty in South African Universities</i>	<i>The Review of Higher Education</i>
2007	Cecile Wright, Sonia Thompson e Yvonne Channer	<i>Out of Place: black women academics in British universities</i>	<i>Women's History Review</i>
2008	Gina L. Evans e Kevin O. Cokley	<i>African American Women and the Academy: Using Career Mentoring to Increase Research Productivity</i>	<i>Training and Education in Professional Psychology</i>
2010	Winnifred R. Brown-Glaude	<i>But Some of Us Are Brave: Black Women Faculty Transforming the Academy</i>	<i>Signs: Journal of Women in Culture and Society</i>
2012	Laura E. Hirshfield e Tiffany D. Joseph	<i>We need a woman, we need a black woman': gender, race, and identity taxation in the academy</i>	<i>Gender and Education</i>
2017	Kirsten T. Edwards	<i>College teaching on sacred ground: Judeo-Christian influences on Black women faculty pedagogy</i>	<i>Race Ethnicity and Education</i>
2017	Kiesha Warren-Gordon e Renae D. Mayes	<i>Navigating the Academy: An Autoethnographic Approach to Examining the Lived Experience of African American Women at Predominantly White Institutions of Higher Education</i>	<i>The Qualitative Report</i>
2018	Pryah Mahabeer, Nomkhosi Nzimande e Makhosi Shoba	<i>Academics of Colour: Experiences of Emerging Black Women Academics in Curriculum Studies at a University in South Africa</i>	<i>Agenda</i>
2018	Angela D. Coker, Claire Martin, Jennifer Culver e Crystal Johnson Johnson	<i>Black Women's Academic and Leadership Development in Higher Education: an Autoethnographic Study</i>	<i>Periferia: Educação, Cultura e Comunicação</i>
2018	Thandokazi Maseti	<i>The university is not your home: lived experiences of a Black woman in academia</i>	<i>South African Journal of Psychology</i>
2019	Wendi S. Williams e Catherine Lynne Packer-Williams	<i>Frenemies in the Academy: Relational Aggression among African American Women Academics</i>	<i>The Qualitative Report</i>
2020	Babalwa Magoqwana, Qawekazi Maqabuka e Malehoko Tshoaeidi	<i>"Forced to Care" at the Neoliberal University: Invisible Labour as Academic Labour Performed by Black Women Academics in the South African University</i>	<i>South African Review of Sociology</i>
2021	Patricia Y. Warren	<i>The Room Where It Happens: Reflections on Being a Black Woman in the Academy</i>	<i>Race and Justice</i>

Fonte: Elaborada pelos autores.

Como pode-se observar na Tabela 1, os artigos foram publicados entre os anos de 1983 e 2020. Neste intervalo de 37 anos, um conjunto de estudos retrataram elementos presentes nas carreiras de mulheres negras que ingressam na docência do ensino superior. Quase todos os trabalhos são de autoria de mulheres que se autodeclararam negras e, como se observa, foram publicados em periódicos especializados.

Foram delimitadas cinco categorias baseadas nas explicações de Gunz e Mayrhofer (2017), acerca dos conceitos relativos às carreiras. Para esses autores, “as carreiras têm um significado amplo e abrangente” (Gunz & Mayrhofer, 2017, p. 26). Assim, apresentam as carreiras em cinco entendimentos: (i) carreira como construção de sentido retrospectivo; (ii) carreira como meio de vincular diferentes níveis de complexidade social; (iii) carreira como uma trajetória no tempo e espaço; (iv) carreira como autoconstrução; e, (v) carreira como produto em vez de processo.

As categorias buscaram retratar a perspectiva de carreira tendo os textos analisados neste trabalho, como exemplos de como essas visões se configuram ao serem retratadas pela literatura científica. Salienta-se que, o

agrupamento realizado neste trabalho não tem por intuito especificar que cada texto se insere numa perspectiva particular. É possível que alguns dos textos não sejam incluídos em nenhuma das perspectivas, ou, por outro lado, em mais de uma perspectiva, o que evidencia que as carreiras são, ao mesmo tempo, parte da história societal e da biografia individual (Gunz et al., 2019).

4.2 Carreira como construção de sentido retrospectivo

Esta perspectiva se preocupa em compreender o que as carreiras significam para as pessoas. Isto é, a busca está em entender como as pessoas utilizam as carreiras para atribuir coerência, continuidade e significado social às suas vidas. Sobre essa questão, segundo Jones et al. (2013), o método da autoetnografia coloca a pesquisa social numa prática onde o pesquisador não precisa suprimir sua subjetividade, pois pode “refletir nas consequências do [seu] trabalho, não só para os outros, mas para [si] mesmo, e onde todas as partes – emocional, espiritual, intelectual, corporal, e moral – podem ter voz e serem integradas” (Jones et al., 2013, p. 53).

Relatos dessa natureza são característicos da perspectiva de carreira como construção de sentido

retrospectivo. Por exemplo, McKay (1983), Brown-Glaude (2010), Coker et al. (2018) e Mahabeer et al. (2018) trazem relatos sobre suas próprias carreiras e/ou de outras mulheres acerca de suas experiências profissionais enquanto docentes negras, buscando compreender o que a carreira significa para cada uma delas.

McKay (1983) examina as próprias experiências, como mulher negra em uma universidade e documenta a natureza dessas experiências como dupla minoria (mulher e negra). Ela defende a importância de as mulheres negras lutarem por lugares de direito na academia por meio de uma nota autobiográfica. Para ela “[...] ao lutarmos contra o racismo, faremos o mesmo com o sexismo [...]” (McKay, 1983, p. 147).

Brown-Glaude (2010) relata que as líderes negras do corpo docente da Universidade de *Maryland*, trabalham constantemente para a melhoria de currículos, orientações, pesquisa e criação de institutos com a finalidade de transformar as suas responsabilidades intelectuais em ações transformadoras. As líderes negras estão deixando um legado e se mostraram preocupadas com a realização de ações transformadoras para desenvolverem o ensino superior com sucesso. A mudança institucional das organizações requer a coragem destas mulheres para resistir as estruturas de poder.

De maneira similar, Mahabeer, Nzimande e Shoba (2018) apresentam por meio de narrativa pessoal suas reflexões com a finalidade de construir uma agenda de transformação. Elas argumentam que as docentes negras sofrem opressão vertical (de seus líderes) e horizontal (pares). Assim, uma agenda inclusiva e transformativa, pressupõe que “as mulheres negras que entram na academia precisam se armar: precisam de tempo para se adaptar ao espaço institucional desconhecido [...]” (Mahabeer et al., 2018, p. 40).

Já Coker et al. (2018) por meio de um estudo qualitativo e autoetnográfico, exploram as suas experiências, enquanto mulheres negras que residem nos Estados Unidos e utilizam fatores para analisar os seus progressos acadêmicos e a importância do ensino superior e da liderança. Assim, as narrativas dessas mulheres estão direcionadas para a transformação institucional e organizacional. Elas evidenciam que a sua inserção no ambiente de trabalho, favorece reflexões sobre o acesso de outras mulheres a esse ambiente. No entanto, elas também ressaltam que as próprias agendas de inclusão podem se tornar barreiras para a inclusão e progressão dessas mulheres, caso elas não estejam engajadas com o movimento de mudança.

4.3 Carreira como meio de vincular diferentes níveis de complexidade social

Esta categoria diz respeito à integração de diferentes esferas da vida, por meio do desempenho de papéis. Isto é, a carreira é um mecanismo de interseção entre o indivíduo e a sociedade, de forma que se torna um instrumento para

a ordem social. Esta perspectiva é exemplificada por Mabokela (2002), Hirshfield e Joseph (2012), Maseti (2018) e Warren (2021). As autoras relatam a luta para “pertencer” ao ambiente escolhido para suas carreiras. Relatar essas experiências traz consigo o objetivo de transformar o ambiente e construir uma nova relação sujeito/contexto.

Mabokela (2002) argumenta que as mulheres têm sido historicamente sub representadas no setor de ensino superior e busca analisar as experiências profissionais dessas docentes negras com o objetivo de criar ambientes acadêmicos que atendam às suas necessidades. Um dos propósitos descritos no artigo é compreender a cultura e seu impacto na autoridade e experiência dessas mulheres. As participantes identificaram três maneiras pelas quais a cultura impacta nas suas experiências profissionais: i) as normas e valores sociais amplos influenciam as relações entre homens e mulheres; ii) a cultura se manifesta em práticas e políticas organizacionais dominadas pelos homens e que privilegiam “a maneira masculina de fazer as coisas”; e (iii) a cultura influencia as interações entre grupos raciais e étnicos em seus *campi*.

O padrão que surge dessas observações é que as contribuições profissionais das mulheres docentes são persistentemente minadas e ainda trabalham sob a carga adicional de ter que validar as suas presenças no ensino superior. Outra questão crítica é o desafio que as instituições de ensino superior enfrentam para abordar sistematicamente atitudes raciais e de gênero profundamente arraigadas (Mabokela, 2002).

Hirshfield e Joseph (2012) exploraram o conceito “tributação de identidade”, no que se refere a mulheres docentes, envolvendo gênero e a intersecção de gênero e raça, para argumentar que as professoras negras representam uma dupla minoria, enfrentando uma carga particularmente grande de tributação de identidade na academia. Essas mulheres reiteraram enfrentar, assim como as demais mulheres brancas: o aumento da pressão para representar a diversidade como símbolos e preconceito e discriminação de colegas homens que questionavam suas competências e habilidade intelectuais. Entretanto, com uma barreira adicional, elas lidam com estereótipos negativos retratando-as como maternais ou nutridoras.

As professoras relatam que as suas presenças eram desejadas simplesmente pela diversidade que representavam. Os seus colegas esperavam que elas auxiliassem alunos historicamente desfavorecidos, simplesmente por pertencerem a um grupo desfavorecido. Embora essas mulheres sentissem o desejo de apoiar e aconselhar os alunos, às vezes este compromisso com a defesa e orientação é excessivamente desgastante, e o fardo adicional de ser a “especialista” em grupos minoritários é uma responsabilidade que elas estão desconfortáveis em assumir (Hirshfield & Joseph, 2012).

Maseti (2018), faz uma narrativa pessoal apresentando como construiu seu pertencimento na

instituição de ensino superior como negra, jovem e mulher. Como membro de um grupo social desfavorecido, a autora coloca que sempre tinha que fazer mais para provar seu pertencimento e sua competência, e não ser vista como “mais uma negra para marcar a caixa de transformação”. Como professora negra, a autora aponta a necessidade de sempre ser meticulosa em seu trabalho, pois, existe muita expectativa em relação ao que ela faz e percebe que esse problema a levou ao estado de autopolicimento. Para a autora, o desejo de ser reconhecida não apenas como mais um corpo negro, era profundo desde o tempo de estudante. Ela também argumenta que embora a África do Sul (contexto em que vive) tenha tido progresso em relação à quantidade de negras estudantes e acadêmicas, isso não tem remediado a luta de pertencer aos “espaços brancos” que chamam de universidade. Uma luta paralela é a do pertencimento: a sensação de estar em casa e a capacidade de se identificar com a cultura institucional (Maseti, 2018).

Finalmente, Warren (2021), ao descrever a sua experiência como docente, coloca que existe o racismo sutil e utiliza o conceito microagressões de Chester Pierce, para denominar o preconceito que sofre. As microagressões são expressões sutis de racismo que degradam e desumanizam os cidadãos de grupos sociais depreciados. Como consequência dessas microagressões, a autora evidencia, por exemplo, que certas práticas que deveriam ser vistas como benéficas, passaram a ser interpretadas como violentas. Por exemplo, dentre as experiências destacadas pela autora, tem-se o elogio de um professor com seu desempenho acadêmico: “Patrícia, você é muito inteligente para ser uma garota negra” (Warren, 2021, p. 350).

4.4 Carreira como uma trajetória no tempo e espaço

Esta perspectiva possui uma inclinação à carreira vocacional, no sentido de que a carreira se concentra mais em um plano de progressão ocupacional ou organizacional, de forma que a dinâmica de promoção se concentra no ambiente organizacional particular. Nesta perspectiva, conforme colocado por Gunz e Mayrhofer (2017), o movimento de carreira pode ser considerado estruturado, por definir o caminho que cada indivíduo vai percorrer dentro de uma organização. No relato das docentes, percebe-se que suas oportunidades dentro da hierarquia organizacional estão definidas, não havendo espaço para crescimento e “pertencimento completo”.

Mabokela (2002) abordou docentes ingressantes no ensino superior, analisando os seus conhecimentos sobre as “regras do jogo”. Isto é, a compreensão do processo de promoção. Como resultado, a autora aponta que, para a progressão, as professoras precisam ter o diploma de doutorado e, considerando suas condições de trabalho, esse requisito é uma preocupação. Isso porque: a) elas não podem competir equitativamente pela promoção devido às condições discriminatórias no local de trabalho; b) todas elas têm carga de ensino maiores do que seus colegas

homens; c) e, ainda as atividades paralelas que as mulheres devem participar não são levadas em consideração para a promoção. Esses fatores criam uma barreira para a mobilidade ascendente.

Essa autora ainda acrescenta que outro requisito para promoção é a ênfase em pesquisas e publicações. Muitas mulheres do seu estudo não foram expostas à cultura de pesquisa enquanto estudantes e/ou profissionais. Nos relatos das suas entrevistadas, a autora percebeu que existe falta de apoio e orientação para pesquisa por parte dos colegas mais graduados. Outro ponto colocado pelas participantes, envolve a publicação de suas pesquisas, pois ainda encontram muita resistência em periódicos tradicionais para alguns tipos de trabalho. Em resumo, o corpo docente de mulheres negras relata três elementos em comum: i) a arbitrariedade e subjetividade dos procedimentos de promoção; ii) falta de clareza e de transparência sobre o processo; e, iii) o fato de que elas devem superar seus colegas homens para serem consideradas de forma igualitária (Mabokela, 2002).

Evans e Cokley (2008) exploram as barreiras e os desafios que impedem o desenvolvimento profissional de docentes negras em instituições voltadas para a pesquisa. Para essas autoras, o êxito das mulheres tem sido dificultado devido à discriminação sexual e racial. Isso significa que por serem “mulheres” e “negras”, elas enfrentam dificuldades de promoção no programa de pesquisa analisado. As autoras evidenciaram que programas similares em instituições de pesquisa, buscam aumentar a diversidade de professores e alunos, mas que para isso ocorrer é preciso enfatizar cada vez mais como os efeitos relacionados à raça e ao sexo afetam os planos de carreira. Assim, elas argumentam que é necessário um diálogo aberto sobre o aumento nos salários e no progresso da carreira para as docentes afro-americanas.

Warren-Gordon e Mayes (2017) descrevem suas experiências enquanto mulheres negras em diferentes pontos da carreira. Uma é professora titular, que leciona em um programa de pós-graduação. A outra é uma professora que está no início da carreira e leciona apenas para a graduação. Primeiramente, Renae D. Mayes explica que o seu ingresso na carreira docente foi ainda enquanto estava finalizando seu doutorado. Nesta etapa, sem seu conhecimento, ela recebeu uma atribuição de diretora de um programa de aconselhamento escolar. Em decorrência de sua inexperiência na posição, ela teve diversas dificuldades no desempenho das atividades relacionadas a esse cargo. Quanto às suas interações com os demais profissionais e estudantes, ela considera que sua voz tem sido suprimida quando tenta expor seus interesses e ideias. Aponta também que outros professores e demais funcionários lhes dão conselhos que ela nunca pediu. Os estudantes, por sua vez, a tratam como uma “colega”, chamando-a pelo primeiro nome e tratando-a como objeto de diversão.

Já a trajetória de Kiesha Warren-Gordon foi traçada com outras características. Seu ingresso no cargo docente ocorreu em uma universidade que ela sempre desejou trabalhar. Em decorrência de sua posição como docente com cargo efetivo, ela relata ter certos privilégios em relação aos docentes ingressantes. Por exemplo, no que diz respeito ao serviço à sociedade, ela pode se concentrar em atividades do seu interesse, especialmente fora do *campus*, de forma que possui a oportunidade de se conectar a outras pessoas que, por sua vez, lhes asseguram apoio em seus projetos. Em contato com outras mulheres fora do *campus*, ela relata ser “capaz de expressar uma voz que nem sempre é valorizada em um departamento composto principalmente por homens europeus americanos” (Warren-Gordon & Mayes, 2017, p. 2.362).

Kiesha Warren-Gordon ainda relata que se sente isolada em seu departamento, por ser a única mulher negra. A sua exclusão se assevera porque ela não é incluída pelos seus colegas nas discussões do departamento, nem tampouco, nas atividades informais que poderiam ser úteis para que ela pudesse expor suas ideias. Em resposta, ela relata ter expandido sua rede de relacionamentos externos ao departamento, o que amplia as suas oportunidades profissionais e pessoais (Warren-Gordon & Mayes, 2017)

Williams e Packer-Williams (2019) se sustentam em suas experiências como docentes para discutir questões relacionadas à competição entre docentes no ambiente acadêmico. Para elas, o ambiente universitário pode ser psicologicamente prejudicial para mulheres e meninas negras, quando confrontadas em termos de desempenho. Ao realizarem uma autonarrativa, explicam quatro temas relacionados à dinâmica de competição no contexto acadêmico: (i) ser percebida como ameaça e um alvo de agressão relacional por colegas seniores ou juniores; (ii) contradições e armadilhas associadas a uma visão de mundo feminista negro em uma cultura docente branca e dominada por homens; (iii) impacto negativo da socialização tradicional de papéis de gênero; (iv) percepção de inferioridade: mesmo ocupando cargos superiores, mulheres negras podem vivenciar experiências de serem percebidas como inferiores e subservientes por colegas que exercem menos poder. Com base nessas questões, essas autoras discutem que, mesmo que as mulheres negras alcancem o mais alto grau de instrução formal, ainda assim lidarão com questões sociais e culturais de enfrentamento.

Com base nessas questões, Williams e Packer-Williams (2019) discutem que, mesmo que as mulheres negras alcancem o mais alto grau de instrução formal, ainda assim lidarão com questões sociais e culturais de enfrentamento. Essas autoras narraram que lidaram com a interseção de raça, gênero e classe aplicada à supressão de seu poder e autoridade no contexto do trabalho docente. Elas experienciaram serem percebidas como potenciais competidoras no ambiente acadêmico, de forma que puderam ser alvos de agressão relacional.

Por fim, Magoqwana et al. (2020) remontam as suas próprias experiências biográficas para exemplificar suas cargas de trabalho num contexto universitário neoliberal. Após seu ingresso no corpo docente, à medida em que as autoras se inseriam nas atividades docentes, ganhavam cada vez mais legitimidade para iniciarem e manterem seus trabalhos, inclusive os de pesquisa. Ademais, elas explicam que suas trajetórias foram marcadas pelo ingresso em projetos de transformação institucional, a fim de que mulheres negras recebessem o devido reconhecimento. Elas argumentam que o “trabalho invisível, que auxilia no sucesso de muitos alunos negros fora da sala de aula, deve ser reconhecido como parte do processo de trabalho acadêmico (Magoqwana et al., 2020, p. 14), contribuindo para a progressão na carreira.

4.5 Carreira como autoconstrução

Esta perspectiva afirma que a carreira é um veículo de autoafirmação individual. A carreira permite que o indivíduo atribua sentido à sua vida por meio daquilo que tem feito profissionalmente. Em outras palavras, o indivíduo se engaja em um projeto de vida, no qual a carreira é o dispositivo que lhe permite alcançar o que projeta para si. Por exemplo, Wright et al. (2007), ao analisarem as experiências de oito mulheres negras de origem afro-caribenha, observaram que essas mulheres se sentem “deslocadas” em meio à “brancura docente”, e colocam que devido ao ambiente, o racismo ocorre de maneira camuflada, isto é, não explícita. Mesmo assim, as mulheres entrevistadas ainda acreditam que estar nesse ambiente lhes é de direito. Portanto, elas criaram estratégias de resistência frente às adversidades vivenciadas.

Além disso, algumas mulheres, em vez de se posicionarem para o confronto, decidiram concentrar as suas energias em busca de suas próprias necessidades acadêmicas; outras optaram por fazer uso das próprias políticas e instrumentos normativos das universidades, para assegurar seus direitos; ainda, algumas mulheres optaram por reduzir sua carga de trabalho na academia e direcionaram esforços em trabalhos paralelos, em que se sentissem mais valorizadas. Assim, “por meio do processo de resistência, as docentes negras participantes do estudo se esforçaram tanto para garantir um lugar legítimo na academia quanto para assegurar a legitimidade do pensamento intelectual das mulheres negras” (Wright et al., 2007, p. 159).

Para Edwards (2017), o ambiente acadêmico pode ser permeado por diversas formas de injustiça e opressão para profissionais negras. Assim, uma ferramenta de sobrevivência acadêmica tem sido a fé religiosa. Os resultados do seu estudo, evidenciaram dois eixos relacionados ao objetivo da pesquisa: (i) o ideal religioso-espiritual do educador como guia de modos de ser e de ensinar; e (ii) a relação da religião-espiritualidade com a equidade e a emancipação. Quanto ao primeiro eixo, a autora explica que as docentes conectam suas

responsabilidades laborais para com seus alunos, aos seus valores religiosos-espirituais que foram cultivados na tradição da fé negra. Assim, por exemplo, muitas dessas docentes entendem que precisam ser “luz”, no sentido de guiarem os seus estudantes a posições melhores em relação as que elas ocupam.

Quanto ao segundo eixo, Edwards (2017) explica que as docentes não se viam como proselitistas. Elas entendem que não é necessário dizer às pessoas que são cristãs, antes disso, elas entendem que a forma como se comportam deve ser o meio pelo qual as pessoas percebem sua fé. Em outras palavras, as docentes entendem que seu comportamento carrega quem de fato são, o que inclui sua religião e no que creem.

4.6 Carreira como produto em vez de processo?

Esta última perspectiva entende a carreira sob um ponto de vista funcional. Isso significa que a carreira poderia ser descrita por meio do currículo do indivíduo, em que elementos concernentes exclusivamente à sua trajetória profissional, seriam considerados. Nesta perspectiva, a ênfase está na exposição do acúmulo de conhecimentos especializados e habilidades específicas que as experiências profissionais permitiram ao indivíduo (Gunz & Mayrhofer, 2017).

Posto isso, nenhum dos 14 artigos analisados parece ter se inclinado à essa perspectiva. É importante salientar que isso não significa que esta perspectiva seja menos importante que as demais. Ela não recebeu exemplos com base na literatura científica, porque, na leitura dos autores deste estudo, as carreiras docentes das mulheres negras no ensino superior, parecem ter sido abordadas com ênfases diferentes, remontando suas trajetórias, identidades e evidenciando a interface do dito e do não dito na carreira docente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve por objetivo geral identificar como a carreira docente de mulheres negras no ensino superior tem sido retratada pela literatura científica internacional. Para isso, foi realizada uma revisão de escopo da literatura com 14 artigos científicos publicados em periódicos indexados à base de dados WoS. Os dados da pesquisa foram organizados em cinco categorias, que auxiliaram na organização, estruturação e entendimento deste trabalho, tendo por base as perspectivas de carreiras expostas por Gunz e Mayrhofer (2017), que consistiram em: *carreira enquanto construção de sentido retrospectivo*, *carreira enquanto vinculação entre diferentes níveis da vida social*, *carreiras enquanto caminho percorrido no espaço-tempo*, *carreira enquanto autoconstrução de si e carreira como produto em vez de processo*.

Diante do exposto, é possível sugerir que o artigo traz contribuições de ordem teórica, porque se alinha à literatura científica que vem estudando a carreira de mulheres

negras, docentes do ensino superior, e evidencia que estudos dessa natureza ainda têm sido pouco produzidos. Com efeito, essa lacuna pode se configurar como uma oportunidade para futuras pesquisas. Adicionalmente, em termos gerenciais, este trabalho contribui ao evidenciar que o ambiente acadêmico pode ser, por um lado, hostil às mulheres negras, porque elas podem ser alvo de duas formas de represália. Por outro lado, a academia também pode ser importante para que as mulheres ocupem postos de trabalho que as permitam buscar mudanças institucionais que as favoreçam.

Há de se considerar também, que o presente estudo se limita teoricamente, por partir de construções teóricas já existentes (as categorias teóricas propostas por de Gunz e Mayrhofer (2017)), o que, de maneira geral, impede que relatos não previstos nas categorias, sejam estruturados sistematicamente. Além disso, o número reduzido de trabalhos analisados e, em sua maioria, escritos por autores de países de origem anglo-saxônica, não permite que relatos de mulheres de outras nacionalidades sejam analisados.

Como recomendação final, sugere-se que sejam elaboradas novas revisões da literatura, em outras bases científicas e com diferentes categorias. Igualmente, pode ser investigado como as carreiras dessas mulheres ocorrem no ensino superior privado e público, assim como suas trajetórias, considerando profissões socialmente legitimadas e o percurso em cursos de pós-graduação. São iniciativas que podem contribuir para as explicações sobre as dinâmicas das carreiras de mulheres negras no ensino superior.

REFERÊNCIAS

- Almeida, K. C. (2019). *A carreira da mulher negra: Planejamento, barreiras e estratégias de enfrentamento*. (Trabalho de Conclusão de Curso). Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, Minas Gerais, Brasil.
- Anderson, S., & Cavanaugh, J. (2005). *Field guide to the global economy*. New York: W. W. Norton.
- Arboleya, A., Ciello, F., & Meucci, S. (2015). Educação para uma vida melhor: Trajetórias sociais de docentes negros. *Revista Cadernos de Pesquisa*, 45(158), 882-914. <https://doi.org/10.1590/198053143248>
- Artes, A., & Mena-Chalco, J. (2017). Expansão da temática relações raciais no banco de dados de teses e dissertações da Capes. *Revista Educação e Pesquisa*, 43(4), 1221-1238. <https://doi.org/10.1590/S1517-9702201702152528>
- Baruch, Y., & Sullivan, S. E. (2022). The why, what and how of career research: A review and recommendations for future study. *Career Development International*, 27(1), 135-159. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2021-0251>
- Blackburn, H. (2017). The status of women in STEM in higher education: A review of the literature 2007–2017. *Science & Technology Libraries*, 36(3), 235-273. <https://doi.org/10.1080/0194262X.2017.1371658>
- Botelho, L. L.R., Vogt, P., Olegário, C. B., Scherer, L., & Eberhardt, G. M. (2020). Carreira feminina e o teto de vidro: Uma análise bibliográfica em diferentes setores. *Anais do XVII*

- Congresso Virtual de Administração – CONVIBRA. Brasil, 17.
- Bowie, M. M. (1995). African American women faculty at large research universities: Their need for information. *Innovative Higher Education*, 19, 269-276. <https://doi.org/10.1007/BF01228159>
- Brown-Glaude, W. R. (2010). But some of us are brave: Black women faculty transforming the academy. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 35(4), 801-809. <https://doi.org/10.1086/651035>
- Carvalho, J. J. (2003). As ações afirmativas como resposta ao racismo acadêmico e seu impacto nas ciências sociais brasileiras. *Revista Teoria e Pesquisa*, 42(43), 303-340. <https://flacso.redelivre.org.br/files/2013/03/1071.pdf>
- Coker, A. D. (2003). African American female adult learners. *Journal of Black Studies*, 33(5), 654-674. <https://doi.org/10.1177/0021934703033005007>
- Coker, A. D., Martin, C., Culver, J., & Johnson, C. (2018). Black women's academics and leadership development in higher education: An autoethnographic study. *Periferia*, 10(2), 44-66. <https://doi.org/10.12957/periferia.2018.33714>
- Collins, P. H. (2015). Intersectionality's definitional dilemmas. *The Annual Review of Sociology*, 41, 1-20. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112142>
- Davis, A. *Mulheres, raça e classe*. (2016). São Paulo: Boitempo.
- Dutra, J. S. (1996). *Administração de carreira: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Edwards, K. T. (2017). College teaching on sacred ground: Judeo-Christian influences on black women faculty pedagogy. *Race Ethnicity and Education*, 20(1), 117-131. <https://doi.org/10.1080/13613324.2015.1095177>
- Evans, G. L., & Cokley, K. O. (2008). African american women and the academy: Using career mentoring to increase research productivity. *Training and Education in Professional Psychology*, 2(1), 50-57. <https://doi.org/10.1037/1931-3918.2.1.50>
- Gadrey, N., & Gadrey, J. (1991). *La gestion des ressources humaines dans les services et le commerce*. France: L'Harmattan.
- Gamble, E. D., & Turner, N. J. (2015). Career ascension of African American women in executive positions in postsecondary institutions. *Journal of Organizational Culture, Communications, and Conflict*, 19(1), 82-101. <https://www.proquest.com/openview/a1535815858bbebda9256df364a92a25/undefined>
- Grandjean, B. D. (1981). History and career in a bureaucratic labor market. *American Journal of Sociology*, 86(5), 1057-1092. <http://www.jstor.org/stable/2778748>
- Gunz, H. (1989). The dual meaning of managerial careers: Organizational and individual levels of analysis. *Journal of Management Studies*, 26(3), 225-250. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6486.1989.tb00726.x>
- Gunz, H., & Mayrhofer, W. (2017). *Rethinking career studies. Facilitating conversation across boundaries with the social chronology framework*. England: Cambridge University Press.
- Gunz, H., Mayrhofer, W., & Lazarova, M. (2019). *The concept of career and fields of career studies. Studying careers*. London: Routledge.
- Gunz, H., Mayrhofer, W., & Tolbert, P. (2011). Career as a social and political phenomenon in the globalized economy. *Organization Studies*, 32(12), 1613-1620. <https://doi.org/10.1177/0170840611421239>
- Harris-Perry, M. V. (2011). *Sister citizen: Shame, stereotypes, and black women in America*. New Haven: Yale University Press.
- Haynes, C., Joseph, N. M., Patton, L. D., Stewart, S., & Allen, E. L. (2020). Toward an understanding of intersectionality methodology: A 30-year literature synthesis of Black women's experiences in higher education. *Review of Educational Research*, 90(6), 751-787. <https://doi.org/10.3102/0034654320946822>
- Hirshfield, L. E., & Joseph, T. D. (2012). We need a woman, we need a black woman: Gender, race, and identity taxation in the academy. *Gender and Education*, 24(2), 213-227. <https://doi.org/10.1080/09540253.2011.606208>
- Hooks, B. (1994). *Teaching to transgress education as the practice of freedom*. New York: Routledge.
- Hoskins, K. (2015). Researching female professors: The difficulties of representation, positionality and power in feminist research. *Gender and Education*, 27(4), 493-411. <https://doi.org/10.1080/09540253.2015.1021301>
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43(3), 404-413. <http://www.jstor.org/stable/2768627>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2019). *Microdados disponíveis: Censo da educação superior*. Brasília: Inep. Recuperado de <http://portal.inep.gov.br/web/guest/microdados>
- Jones, S. H., Adams, T. E., Ellis, C., Oliveira, M. A. O., & Jaramillo, N. J. (2013). *Handbook of Autoethnography*. Walnut Creek: Left Coast Press.
- Lombardi, M. R. (2017). Mulheres em carreiras de prestígio: Conquistas e desafios à feminização. *Cadernos de Pesquisa*, 47(163), 10-14. <https://doi.org/10.1590/198053144421>
- Lopes, M. A., & Braga, M. L. S. (2007). *Acesso e permanência da população negra no ensino superior*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade: Unesco.
- Mabokela, R. O. (2002). Reflections of black women faculty in South African Universities. *The Review of Higher Education*, 25, 185-205. <https://doi.org/10.1353/rhe.2002.0004>
- Magoqwana, B., Maqabuka, Q., & Tshoaei, M. (2020). "Forced to care" at the neoliberal university: Invisible labour as academic labour performed by black women academics in the South African University. *South African Review of Sociology*, 50(3-4), 6-21. <https://doi.org/10.1080/21528586.2020.1730947>
- Mahabeer, P., Nzimande, N., & Shoba, M. (2018). Academics of colour: Experiences of emerging black women academics in curriculum studies at a university in South Africa. *Agenda*, 32(2), 28-42. <https://doi.org/10.1080/10130950.2018.1460139>
- Maseti, T. (2018). The university is not your home: Lived experiences of a black woman in academia. *South African Journal of Psychology*, 48(3), 343-350. <https://doi.org/10.1177/0081246318792820>
- Matos, M. I., & Borelli, A. (2013). Espaço feminino no mercado produtivo. In: C. B. Pinsky & J. M. Pedro. *A nova história das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., & Steyrer, J. (2007). *Handbook of career studies. Contextual issues in the study of careers*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412976107.n12>
- McKay, N. (1983). Black woman professor – white university. *Women's Studies International Forum*, 6(2), 143-147. [https://doi.org/10.1016/0277-5395\(83\)90004-3](https://doi.org/10.1016/0277-5395(83)90004-3)
- Mendes, A. P. (2017). *Labirinto de cristal: Mulheres, carreira e maternidade uma conciliação possível?* (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, Brasil.

- Morley, L. (2013). The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and Education*, 25(1), 116-131. <https://doi.org/10.1080/09540253.2012.740888>
- Nichols, S., & Stahl, G. (2019). Intersectionality in higher education research: A systematic literature review. *Higher Education Research & Development*, 38(6), 1255-1268. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1638348>
- Oliveira, E. L. (2020). *Trajetórias e identidades de docentes negras na educação superior*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, Mato Grosso do Sul, Brasil.
- Pereira, C. S., Pereira, A. L., & Pocahy, F. (2021). Mulheres negras no ensino superior: Ressonâncias e(m) escrituras. *Revista Inter-Ação*, 46(3), 1360-1377. <https://doi.org/10.5216/ia.v46i3.67872>
- Peters, M. D. J., Godfrey, C., Mclnerney, P., Munn, Z., Tricco, A. C., & Khalil, H. (2020). Chapter 11: Scoping reviews. In: E. Aromataris & Z. Munn (Eds.), *Joanna Briggs Institute Reviewer's Manual: The Joanna Briggs Institute*.
- Pierce, C. M. (1974). Psychiatric problems of the Black minority. In S. Arieti (Eds.), *American handbook of psychiatry*, (pp. 512-523). Nova York: Basic Books.
- Riordan, S., & Louw-Potgieter, J. (2011). Career success of women academics in South Africa. *South African Journal of Psychology*, 41(2), 157-172. <https://doi.org/10.1177/008124631104100205>
- Rocha, I. V. (2016). *Carreira na percepção da mulher negra*. (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organization needs*. London: Addison-Wesley.
- Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J., & Stewart, A. J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30, 47-58. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.0026>
- Shields, S. A. (2008). Intersectionality perspective. *Sex Roles*, 59, 301-311. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9501-8>
- Silva, C. R. R., Carvalho, P. M., & Silva, E. L. (2017). Liderança feminina: A imagem da mulher atual no mercado corporativo das organizações brasileiras. *Revista Educação, Gestão e Sociedade*, 7(25), 1-12. <http://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170509163857.pdf>
- Silva, L. R. (2022). *Carreiras de mulheres negras em profissões produzidas como imperiais: Uma análise interseccional*. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Lavras, Lavras, Minas Gerais, Brasil.
- Silva, N. K. M., & Santos, S. C. (2020). Docência negra: Representatividade e perspectivas. *Revista Diversidade e Educação*, 8(2), 390-413. <https://doi.org/10.14295/de.v8i2.11766>
- Silva, T. D. (2018). Ações afirmativas para ingresso de negros no ensino superior: Formação multinível da agenda governamental. *Revista do Serviço Público*, 69(2), 7-34. <https://doi.org/10.21874/rsp.v69i2.1771>
- Siqueira, A. A., & Amorim, M. M. T. (2022). Da presença de mulheres negras no ensino superior e na docência superior. *Revista Educação, Escola & Sociedade*, 16(18), 1-23. <https://doi.org/10.46551/ees.v16n18a10>
- Souza, R. S. (2021). *Mulheres negras, acesso e permanência no ensino superior público: Desafios e construções para o serviço social*. (Trabalho de Conclusão de Curso). Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.
- Teixeira, J. C. Brazilian housemaids and COVID-19: How can they isolate if domestic work stems from racism? *Gender, Work & Organization*, 28(1), 250-259. <https://doi.org/10.1111/gwao.12536>
- Tolfo, S. R. (2002). A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudança. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 2(2), 39-63. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572002000200003
- Warren, P. Y. (2021). The room where it happens: Reflections on being a black woman in the academy. *Race and Justice*, 11(3), 347-354. <https://doi.org/10.1177/2153368720974744>
- Warren-Gordon, K., & Mayes, R. D. (2017). Navigating the academy: An autoethnographic approach to examining the lived experience of African American Women at predominantly white institutions of Higher Education. *The Qualitative Report*, 2(9), 2356-2366. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2017.2881>
- Williams, W. S., & Packer-Williams, C. L. (2019). Frenemies in the academy: Relational aggression among african american women academicians. *The Qualitative Report*, 24(8), 2009-2027. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2019.3407>
- Wright, C., Thompson, S., & Channer, Y. (2007). Out of place: Black women academics in British Universities. *Women's History Review*, 16(2), 145-162. <https://doi.org/10.1080/09612020601048704>

CONTEXTUS

REVISTA CONTEMPORÂNEA DE ECONOMIA E GESTÃO.

ISSN 1678-2089

ISSNe 2178-9258

1. Economia, Administração e Contabilidade – Periódico
2. Universidade Federal do Ceará. FEAAC – Faculdade de
Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO,
ATUÁRIA E CONTABILIDADE (FEAAC)**

Av. da Universidade – 2486, Benfica

CEP 60020-180, Fortaleza-CE

DIRETORIA: Carlos Adriano Santos Gomes Gordiano
José Carlos Lázaro da Silva Filho

Website: www.periodicos.ufc.br/contextus

E-mail: revistacontextus@ufc.br



A Contextus assina a Declaração de São Francisco sobre a Avaliação de Pesquisas (DORA).



A Contextus é associada à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).



Esta obra está licenciada com uma licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial 4.0 Internacional.

EDITOR-CHEFE

Diego de Queiroz Machado (UFC)

EDITORES ADJUNTOS

Alane Siqueira Rocha (UFC)

Márcia Zabdiele Moreira (UFC)

SUORTE ADMINISTRATIVO E DE EDITORAÇÃO

Heloísa de Paula Pessoa Rocha (UFC)

EDITORES ASSOCIADOS

Adriana Rodrigues Silva (IPSantarém, Portugal)

Alessandra de Sá Mello da Costa (PUC-Rio)

Allysson Allex Araújo (UFCA)

Andrew Beheregarai Finger (UFAL)

Armindo dos Santos de Sousa Teodósio (PUC-MG)

Brunno Fernandes da Silva Gaião (UEPB)

Carlos Enrique Carrasco Gutierrez (UCB)

Cláudio Bezerra Leopoldino (UFC)

Dalton Chaves Vilela Júnior (UFAM)

Elionor Farah Jreige Weffort (FECAP)

Ellen Campos Sousa (Gardner-Webb, EUA)

Gabriel Moreira Campos (UFES)

Guilherme Jonas Costa da Silva (UFU)

Henrique César Muzzio de Paiva Barroso (UFPE)

Jorge de Souza Bispo (UFBA)

Keysa Manuela Cunha de Mascena (UNIFOR)

Manuel Anibal Silva Portugal Vasconcelos Ferreira (UNINOVE)

Marcos Cohen (PUC-Rio)

Marcos Ferreira Santos (La Sabana, Colômbia)

Mariluce Paes-de-Souza (UNIR)

Minelle Enéas da Silva (Universidade de Manitoba, Canadá)

Pedro Jácome de Moura Jr. (UFPB)

Rafael Fernandes de Mesquita (IFPI)

Rosimeire Pimentel (UFES)

Sonia Maria da Silva Gomes (UFBA)

Susana Jorge (UC, Portugal)

Thiago Henrique Moreira Goes (UFPR)

CONSELHO EDITORIAL

Ana Sílvia Rocha Ipiranga (UECE)

Conceição de Maria Pinheiro Barros (UFC)

Danielle Augusto Peres (UFC)

Diego de Queiroz Machado (UFC)

Editinete André da Rocha Garcia (UFC)

Emerson Luís Lemos Marinho (UFC)

Eveline Barbosa Silva Carvalho (UFC)

Fátima Regina Ney Matos (ISMT)

Mario Henrique Ogasavara (ESPM)

Paulo Rogério Faustino Matos (UFC)

Rodrigo Bandeira-de-Mello (FGV-EAESP)

Vasco Almeida (ISMT)

CORPO EDITORIAL CIENTÍFICO

Alexandre Reis Graeml (UTFPR)

Augusto Cezar de Aquino Cabral (UFC)

Denise Del Pra Netto Machado (FURB)

Ednilson Bernardes (Georgia Southern University)

Ely Laureano Paiva (FGV-EAESP)

Eugenio Ávila Pedrozo (UFRGS)

Francisco José da Costa (UFPB)

Isak Kruglianskas (FEA-USP)

José Antônio Puppim de Oliveira (UCL)

José Carlos Barbieri (FGV-EAESP)

José Carlos Lázaro da Silva Filho (UFC)

José Célio de Andrade (UFBA)

Luciana Marques Vieira (UNISINOS)

Luciano Barin-Cruz (HEC Montréal)

Luis Carlos Di Serio (FGV-EAESP)

Marcelle Colares Oliveira (UFC)

Maria Ceci Araujo Misoczky (UFRGS)

Mônica Cavalcanti Sá Abreu (UFC)

Mozar José de Brito (UFL)

Renata Giovinazzo Spers (FEA-USP)

Sandra Maria dos Santos (UFC)

Walter Bataglia (MACKENZIE)