

DO VIDRO AO CONCRETO: CONFIGURAÇÃO DAS DINÂMICAS DE DESIGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA NO SERVIÇO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL¹

Jalisson Carvalho – UnB

Palavras-chave: Desigualdade Racial e de Gênero; Educação; Ascensão Social.

Introdução

A inserção de mulheres negras no serviço público brasileiro constitui um fenômeno complexo e multifacetado, que deve ser compreendido à luz das dinâmicas históricas de desigualdade racial e de gênero que estruturam a sociedade brasileira. Embora o Estado se configure, em determinados contextos, como espaço de mobilidade social e de ampliação de direitos, ele também reproduz hierarquias simbólicas e materiais que limitam o acesso de grupos historicamente marginalizados a posições de maior prestígio e poder decisório. Nesse sentido, compreender as trajetórias dessas mulheres exige considerar tanto os condicionantes estruturais quanto as estratégias individuais e coletivas de resistência e ascensão social.

A literatura sociológica tem demonstrado que o racismo e o sexismo se entrelaçam na conformação de barreiras sociais e institucionais (Crenshaw, 1989; Gonzalez, 1983). Assim, o conceito de interseccionalidade (Crenshaw, 1989; Collins & Bilge, 2021; Collins, 2022), evidencia como diferentes eixos de opressão de gênero, raça e classe se articulam na produção de desigualdades. No caso das mulheres negras, essa condição interseccional acentua os obstáculos para o acesso a oportunidades de trabalho qualificado e ascensão profissional. A esse respeito, Lélia Gonzalez (2020) destaca que o lugar da mulher negra no Brasil foi historicamente marcado pela dupla subordinação, tanto racial quanto de gênero, refletida em sua inserção precária no mercado de trabalho.

Por outro lado, o ingresso no serviço público também diz respeito ao papel do capital cultural e educacional na configuração das trajetórias sociais. A obtenção de títulos acadêmicos e a valorização da escolarização são fundamentais para a conquista de

¹ Trabalho apresentado na 35ª Reunião Brasileira de Antropologia (Ano: 2026).

posições nesse campo, ainda que os efeitos do racismo limitem os retornos simbólicos e materiais desses investimentos. Assim, a presença de mulheres negras no funcionalismo público deve ser entendida como resultado de processos sociais mais amplos, que envolvem tanto a luta por reconhecimento quanto a reprodução das desigualdades.

Nesse contexto, o presente trabalho busca discutir como as desigualdades se manifestam no funcionalismo público. São abordados os fenômenos da segregação vertical, do “teto de vidro” e da concentração de mulheres negras em cargos de menor prestígio, ainda que apresentem níveis elevados de escolarização. A análise evidencia o papel ambíguo do Estado, que se apresenta como espaço de inserção e mobilidade, mas também como reprodutor de hierarquias raciais e de gênero.

Examina ainda a centralidade da escolarização nas trajetórias da população negra no Brasil. Além disso, discute o impacto das políticas de ação afirmativa, como as cotas raciais na educação superior e no serviço público, que alteraram significativamente o perfil de acesso de negros e negras a esses espaços. Nesse sentido, a educação é analisada como fator indispensável para a ascensão social, mas insuficiente para eliminar as barreiras estruturais impostas pelo racismo institucional.

Por fim, o trabalho se concentra na análise das entrevistas realizadas com mulheres negras servidoras públicas, destacando suas trajetórias familiares, escolares e profissionais. A partir de suas narrativas, busca-se compreender de que forma elaboram estratégias de inserção, permanência e reconhecimento em espaços historicamente negados. As entrevistas permitem observar tanto as continuidades intergeracionais, em famílias já vinculadas ao funcionalismo, quanto rupturas significativas, em que a escolarização opera como recurso de ascensão social e ruptura com trajetórias familiares marcadas pela instabilidade.

O desenho metodológico foi elaborado com base na entrevista semiestruturada, que tiveram como objetivo compreender como as mulheres negras avaliam seus projetos individuais e trajetórias pessoais no processo de ascensão social a partir do funcionalismo público. Realizou-se entrevistas com servidoras públicas autodeclaradas pretas ou pardas. Foram realizadas 4 (quatro) entrevistas, levando em consideração temas referentes a condição racial e de gênero das interlocutoras. As entrevistas foram conduzidas ao longo do ano de 2024, em formato presencial e virtual. O contato inicial com as interlocutoras

se deu por meio da abordagem de aproximação e da indicação das participantes, a partir da técnica de amostragem por bola de neve, que forneceu um maior conjunto de contatos.

O presente trabalho não possui a pretensão de representar uma visão geral das mulheres negras no serviço público do DF, nem de ser uma representação do que é o serviço público nesse contexto. Mas sim, evidenciar suas visões a respeito dos lugares sociais que essas pessoas ocupam na estrutura do serviço público do DF.

1. Desigualdades de gênero e raça no serviço público do Distrito Federal

Nas últimas décadas, verifica-se um aumento expressivo da participação de pessoas negras (pretas e pardas) e de mulheres no serviço público brasileiro, grupos que atualmente correspondem à parcela majoritária desse contingente ocupacional. De acordo com Pinheiro (2023), foi somente a partir de 1970 que as taxas de participação feminina na força de trabalho cresceram de forma exponencial, associado à expansão da escolaridade desse grupo. Por outro lado, a entrada feminina nestes espaços foi marcada por percalços impostos por aqueles que ocupavam tais posições: homens, majoritariamente brancos e de renda elevada.

Nesse sentido, as desigualdades de gênero e raça se articulam na produção de oportunidades e resultados desiguais em diferentes esferas da vida social. E uma vez que as desigualdades raciais podem ser explicadas pelo acúmulo das desvantagens socioeconômicas e discriminação, as desigualdades de gênero são explicadas a partir dos efeitos “da sua condição de responsável prioritária pelas tarefas domésticas e de cuidados com os dependentes e pelos padrões socioculturais de gênero que definem carreiras e ocupações como tipicamente femininas e masculinas” (Penha; Picanço, 2021, p. 22).

Embora essas desigualdades sejam reconhecidas e debatidas há muito tempo por setores acadêmicos, políticos e movimentos sociais, foi apenas nas últimas décadas que passaram a integrar, de forma mais efetiva, o repertório das políticas públicas nos âmbitos federal, estadual e municipal, fortalecendo o compromisso com políticas de ações afirmativas e aumentando a pressão social pela implantação nos mais diversos setores (Penha; Picanço, 2021).

Desde o início da década, as mulheres constituem a maioria no funcionalismo público, com as mulheres negras representando o maior grupo entre elas (Penha; Picanço,

2021). Atualmente, os dados do *Anuário de Gestão de Pessoas no Serviço Público* reforçam essa tendência: 52,6% dos servidores autodeclarados são pessoas negras, sendo que as mulheres representam 56,8% desse total. Deste percentual de mulheres, as mulheres negras somam 36% nas administrações municipais, 23,9% nas estaduais e 13,5% na União.

Apesar de serem maioria, a população negra e as mulheres permanecem sub-representadas em posições estratégicas. O Observatório da Presença Negra no Serviço Público indica que servidores negros ocupam 51% dos cargos de nível médio, mas apenas 33% dos cargos de nível superior. No Poder Executivo Federal, correspondem a 40% dos cargos, e no Poder Judiciário, a 28%². Essa participação diminui consideravelmente em cargos de decisão, de maior remuneração e de nível superior e liderança na administração pública. Este cenário exemplifica o "teto de vidro", que impõe barreiras à ascensão de mulheres e pessoas negras nos quadros burocráticos.

Ainda que mulheres e pessoas negras sejam maioria no serviço público brasileiro, verifica-se uma inversão nos cargos de maior prestígio e remuneração: esses ainda são majoritariamente ocupados por homens brancos³. Os diferenciais de rendimentos em relação a estes configuram uma importante característica das desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho (Lima; Rios; França, 2013). As desigualdades salariais e as dificuldades de acesso a posições de alto nível evidenciam as disparidades de gênero e raça que estruturam a administração pública. Segundo a *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua/IBGE, 2024)*, mulheres negras constituem o grupo com a menor remuneração média entre todos os recortes analisados⁴.

Por outro lado, entre as pessoas negras que conseguem alcançar cargos de liderança, observa-se um alto nível de qualificação acadêmica e profissional, muitas vezes associado a trajetórias sociais marcadas pela origem em classes populares. Ainda assim, a presença destas em funções de maior remuneração permanece reduzida; e quanto mais elevado o patamar salarial, menor sua participação. Consequentemente,

Tais informações indicam a existência no Brasil de uma verdadeira divisão racial do trabalho. São históricos e persistentes os indicadores que refletem a presença das mulheres negras entre os estratos mais vulneráveis do mercado de trabalho. Os dados

² <https://www.observatoriopresencanegra.com.br/>

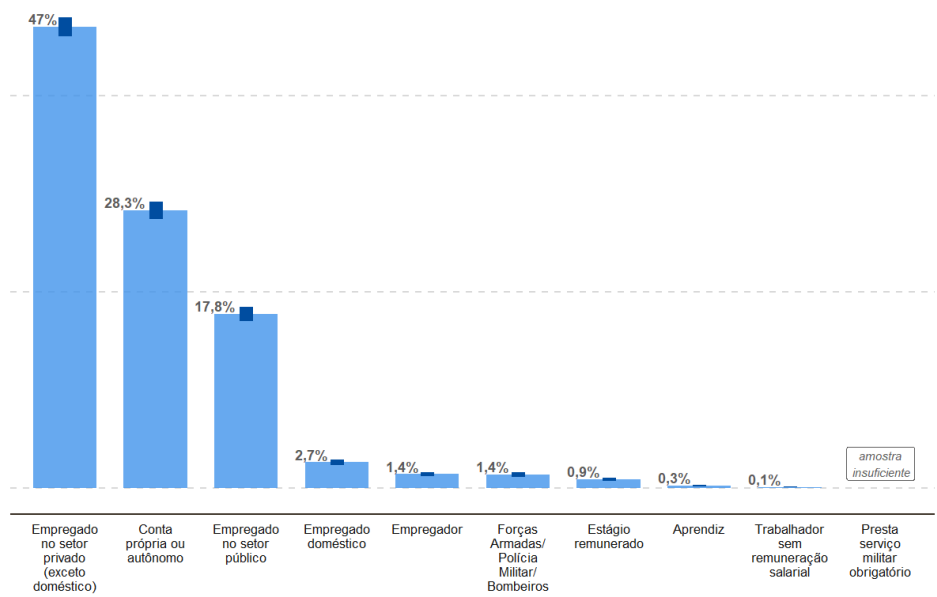
³ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2025-03/negros-em-cargos-do-executivo-tem-origem-popular-e-alta-qualificacao>.

⁴ <https://g1.globo.com/politica/noticia/2024/11/20/maioria-no-servico-publico-mulheres-negras-recebem-as-remuneracoes-mais-baixas.ghtml>.

evidenciam uma estrutura que perpetua a marginalização das mulheres negras e nos convidam a refletir sobre o papel do Estado brasileiro na reprodução das desigualdades de gênero e raça (MIR, MGI e ENAP, 2024, p. 10).

Quanto à posição de ocupação no trabalho principal no Distrito Federal, 17,8% atua no serviço público, dos quais 50,7% estão vinculados à esfera federal, seguido de 47,7% no âmbito distrital (PDAD-A, 2024). Por esse motivo, esse setor representa um eixo central de ocupação e renda no DF.

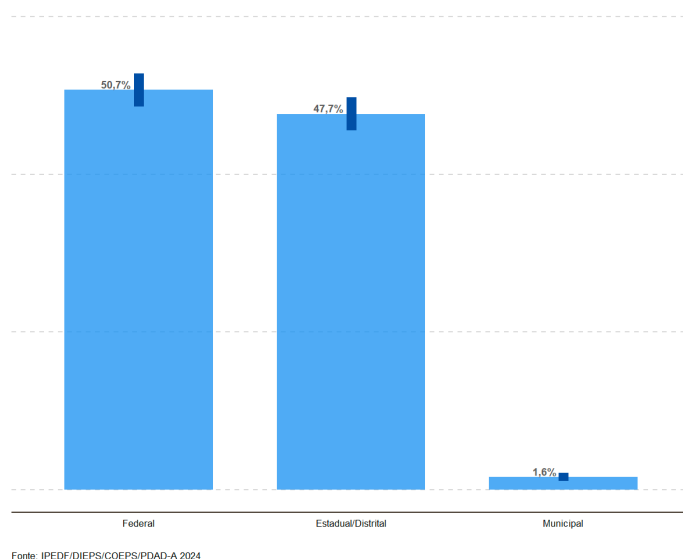
Gráfico 1: Posição no trabalho principal, Distrito Federal, 2024



Fonte: IPEDF/DIEPS/COEPS/PDAD-A 2024

Esse dado revela a centralidade do setor público na estrutura ocupacional da região e, ao mesmo tempo, evidencia a necessidade de considerar as especificidades de cada poder para compreender as variações existentes nos perfis que conformam o funcionalismo distrital.

Gráfico 2: Área de atuação e modalidade de contratação dos servidores/empregados públicos, Distrito Federal, 2024



Em relação ao perfil de servidores públicos no país, há uma alteração em cada nível federal: nos municípios e estados, a parcela feminina representa a maior parte da força de trabalho; já no nível federal, a porcentagem é menor. Quando considerados os dados sobre raça/cor, pessoas negras são maioria nos municípios, chegando a 56,6% (36% de mulheres negras e 20,6% de homens negros). Em nível federal, estas somam 43,9% (13,5% de mulheres negras e 30,4% de homens negros). Desse número, as mulheres negras representam a maior força de trabalho apenas nos municípios, chegando à porcentagem de 36% da população (República.org, 2024).

Contudo, as atividades desempenhadas por essas mulheres estão atreladas às posições referentes às áreas de educação, saúde e assistência social, se relacionando àquelas atividades tradicionalmente desempenhadas em âmbito familiar, sem vinculação ao denominado núcleo estratégico do Estado brasileiro, repercutindo “negativamente não apenas sobre as condições de estabilidade e remuneração das mulheres, mas também sobre a ocupação de DAS da administração pública” (Xavier; Yannoulas, 2019, p. 295), refletindo na divisão sexual do trabalho. Entretanto,

Se o gênero permite explicar a “escolha” das áreas de formação mais comumente feita por homens e mulheres, as saídas profissionais possíveis a eles e elas a partir destas “escolhas” e a forma com que cada um dos grupos sociais será empregado pelo Estado; ele também revela que a incursão das mulheres em áreas de formação e atuação profissional não-tradicionais a seu gênero tampouco as coloca em condições de igualdade com os homens [...] o que colocava de manifesto a existência do “teto de vidro” no serviço público federal (Xavier; Yannoulas, 2019, p. 295).

No caso específico da configuração do serviço público no DF, apesar de apresentar rendimento médio superior ao das demais unidades da federação, registra-se também um dos maiores índices de desigualdade salarial entre grupos raciais que ocupam a mesma posição (Carvalho, 2025). Ainda que a presença de pessoas negras no serviço público local seja relevante, sua participação em cargos de prestígio permanece limitada.

À vista disso, as desigualdades raciais e de gênero no serviço público resultam tanto do acúmulo histórico de desvantagens socioeconômicas quanto da persistência de práticas discriminatórias. A análise da articulação entre essas desigualdades evidencia oportunidades desiguais e resultados assimétricos em diferentes esferas da vida social. No entanto, ainda é notória a escassez de dados que abordem as interseccionalidades de raça e gênero no serviço público brasileiro, logo,

Para reverter o quadro de desigualdades, a produção de dados, na gestão pública, desagregados por gênero e raça, incluindo a categoria interseccional, para dar visibilidade à realidade das mulheres negras, é fundamental. Não há novidade nessa afirmação, pois o Estado brasileiro possui em seu aparato instituições de pesquisas e de produção de informações, como o Ipea e a Escola Nacional de Administração Pública (Enap), cujas metodologias tendem a incorporar essa visão. Porém, fora desses órgãos, ainda é raro encontrar dados desagregados por gênero e raça relacionados às políticas públicas. A realidade é que a gestão pública, naturalizada por valores brancos masculinos, trabalha com dados universais e as variáveis raça e gênero não aparecem na formulação e na implementação das políticas públicas (Alves, 2020, p. 30).

Como evidenciado por Alves (2020), o Estado brasileiro não possui uma perspectiva interseccional de gênero, raça e classe em suas decisões sobre políticas públicas, dado que sua estrutura gerencial é masculina e branca. Para Silva (2025), a atual fotografia do serviço público demonstra um descompasso entre a diversidade que compõe a sociedade brasileira e o perfil das pessoas que ocupam cargos de liderança no Estado. Esse retrato explicita a permanência das desigualdades raciais e de gênero, ao mesmo tempo em que aponta para a importância das políticas de ação afirmativa, fortalecidas tanto pela mobilização social quanto pela pressão institucional, resultando na

Promulgação da Lei no 12.711, em 2012, que instituiu a reserva de vagas nas instituições de ensino federal para egressos do ensino médio público e, dentro dela, a reserva de vagas para negros. Em 2014, foi promulgada a Lei no 12.990, estabelecendo 20% das vagas em todos os concursos públicos federais – que tenham número de vagas superior a três – da administração pública direta e indireta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União para candidatos autodeclarados negros (pretos ou pardos) (Penha; Picanço, 2021, p. 21).

Assim como a educação formal, o ingresso no serviço público, historicamente, tem se configurado como um dos principais mecanismos de mobilidade socioeconômica para parcelas significativas da população. Nesse sentido, políticas de ação afirmativa nesse setor são fundamentais para a redução das desigualdades de gênero e raça (Penha; Picanço, 2021). Dessa maneira, a configuração dessas dinâmicas de desigualdade evidencia ainda mais a importância das ações afirmativas, tanto no acesso ao ensino superior, quanto no ingresso no serviço público, como evidenciado por Borges e Bernardino-Costa (2022), ao afirmarem que

Apesar das fragilidades, especialmente ao tornar a cota racial uma espécie de subcota das ditas cotas sociais, a Lei 12.711/2012, sem dúvida, significou um avanço em termos de democratização do acesso ao ensino superior no país. Um dos grandes incômodos causados pela lei de cotas não é o fato de ela reservar vagas, por exemplo, para candidatos oriundos de escolas públicas e provenientes de famílias com determinada renda per capita, mas sim porque contempla a população negra e indígena. Não à toa, muitos dos 65 projetos de lei apresentados na Câmara dos Deputados e no Senado Federal miram justamente a retirada da dimensão étnico-racial da política de cotas. Esta oposição às cotas étnico-raciais não é novidade (Borges; Bernardino-Costa, 2022, p. 3).

Esse embate revela um aspecto central: o debate sobre desigualdades no Brasil ainda se concentra predominantemente na questão de classe, relegando a segundo plano as desigualdades raciais e de gênero. Tal cenário reforça a necessidade de uma perspectiva interseccional, que permita compreender de forma integrada os diferentes eixos de desigualdade presentes nos quadros do serviço público e orientar políticas públicas voltadas à sua redução.

Como ressalta Damásio (2025), a incorporação de dados invisíveis aos indicadores quantitativos tradicionais, quando incorporados à avaliação, monitoramento e acompanhamento das políticas públicas, ajudam a reformular as medidas necessárias às análises das barreiras enfrentadas por essas pessoas no serviço público e investigar como as opressões de raça e gênero se articulam nesse contexto. Ao enfatizar a importância de compreender como as múltiplas opressões se articulam em contextos específicos, Damásio (2025) ressalta que

Aplicar a interseccionalidade na política pública significa não pensar raça, gênero, classe, território ou deficiência de modo isolado, mas como dimensões

entrelaçadas. Isso permite criar soluções mais finas, que realmente respondem à complexidade das desigualdades (Damásio, 2025, p. 325).

Nesse sentido, a noção de interseccionalidade, compreendida como uma ferramenta de investigação crítica, permite um amplo sentido de usos de estruturas interseccionais para a investigação dos fenômenos sociais (Collins & Bilge, 2021) que são constituídos na interconexão das categorias de raça, gênero e classe (Collins, 2022), sobretudo nos processos de mobilidade social ascendente de pessoas negras. As autoras defendem ainda que as relações de poder precisam ser investigadas a partir das intersecções que configuram as dinâmicas de racismo e machismo, sendo estas culturais, estruturais, disciplinares, ou que perpassem as relações interpessoais entre os indivíduos. De acordo com Carvalho (2023), o conceito de interseccionalidade

formalmente cunhado, em 1989, por Crenshaw, tem um desenvolvimento histórico longo que remonta à década de 1970, no contexto dos debates do *Combahee River Collective*, um coletivo de mulheres negras lésbicas, que apontavam a simultaneidade dos processos de opressão a que estavam submetidas nos EUA e mesmo no contexto das comunidades negras. No Brasil, a perspectiva de diferentes intelectuais negras (Lélia Gonzalez, 2020; Sueli Carneiro, 2019; Kimberlé Crenshaw, 2002) incorpora a dimensão da simultaneidade das opressões vividas pelas mulheres negras no Brasil, apontando que aquilo que o conceito de interseccionalidade captura está presente na forma como essas mulheres percebem os processos de inclusão e exclusão das mulheres negras (Carvalho, 2023, p. 3).

O conceito permite uma análise mais aprofundada das relações de poder e opressão, “uma vez que o gênero é vivenciado de maneiras diferentes por mulheres brancas e negras, e de acordo com a classe social, geração, e outros marcadores sociais em que elas estão inseridas” (Alves, 2020, p. 32). Este confere luz aos múltiplos sistemas de poder e dominação que se articulam, revelando que categorias como gênero, raça e classe não podem ser compreendidas de forma isolada, mas em suas imbricações. Resultando assim, em uma matriz de opressão que produz seus efeitos sobre determinados indivíduos, “mas que não os fixa em nenhuma posição particular, fazendo com que estes possam experimentar situações de maior ou menor vulnerabilidade em suas relações sociais particulares, a depender de onde se situem nesta matriz” (Pinheiro, 2023, p. 374).

Apesar da crescente produção acadêmica sobre desigualdades de gênero no acesso a determinados postos, as análises que articulam a dimensão racial entre as mulheres ainda são menos frequentes, “em parte pela dificuldade em se ultrapassar a perspectiva

universalista da categoria, mas também em parte pela própria dificuldade em acessar registros administrativos de boa qualidade que tragam a variável racial dos/as servidores/as” (Pinheiro, 2023, p. 374), como pode ser observado no Poder Legislativo do Distrito Federal, onde os dados disponibilizados não são discriminados por gênero ou raça/cor.

Entre as expressões mais evidentes dessas desigualdades, encontra-se a chamada segregação hierárquica, ou teto de vidro. Essa metáfora designa as barreiras invisíveis que dificultam o acesso de mulheres e pessoas negras a posições de poder, liderança e alta remuneração. O fenômeno se manifesta pela menor velocidade na ascensão profissional desses grupos, resultando em sua sub-representação nos cargos de comando “e, consequentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações. É observado mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino” (Vaz, 2013, p. 766). Para a autora,

A atitude menos discriminatória do Estado nas contratações – uma vez que o acesso ao emprego público depende, via de regra, de aprovação prévia em concurso de provas e títulos – e a garantia de igualdade de tratamento a integrantes de uma mesma carreira podem conduzir à impressão de que, no serviço público, o teto de vidro seja menos pronunciado (Vaz, 2013, p. 766).

Apesar da adoção de métodos mais transparentes de contratação, as carreiras do setor público no país não escapam ao chamado teto de vidro⁵. Na administração pública federal, o teto de vidro se constata na participação de mulheres em cargos de direção e assessoramento (Vaz, 2013). Dessa forma, a distribuição desigual desse segmento da população nos órgãos e carreiras da administração pública federal não são as únicas formas de manifestação de desigualdades, esta também se expressa no desequilíbrio entre homens e mulheres na estrutura de cargos em comissão, ou cargos de confiança da administração pública (Xavier; Yannoulas, 2019), mostrando como as barreiras invisíveis agem para confinar essas pessoas em determinados espaços, distanciando-as das posições de maior prestígio e remuneração.

⁵ “É possível identificar dois modelos complementares de interpretação do fenômeno do teto de vidro: o primeiro remete às práticas discriminatórias, manifestas ou veladas, que visam excluir as mulheres das posições de poder, enquanto o segundo enfatiza a menor predisposição feminina a assumir cargos de comando (Marry, 2008)” (Vaz, 2013, p. 767).

Os cargos de DAS possuem caráter provisório, são ocupados por nomeação e podem ou não ser preenchidos por servidores de carreira. E quanto maior o nível, menor é a participação de mulheres (Vaz, 2013). Assim, a ideia do teto de vidro explica as barreiras invisíveis criadas por atitudes e preconceitos que causam uma obstrução à ascensão de mulheres e pessoas negras às posições mais altas da hierarquia, sobretudo de mulheres negras, fato que não é observado por Vaz (2013), uma vez que o estudo analisa somente a desigualdade de gênero, sem investigar as opressões que se articulam entre as categorias de gênero e raça. Articulações estas que permitem observar as desigualdades existentes entre as próprias mulheres, que torna esse grupo bastante heterogêneo, tornando os obstáculos maiores para as mulheres negras (Pinheiro, 2023; Rocha, 2017; Gonzalez, 1983). Ao analisar o acesso a bens e políticas públicas para a superação das desigualdades de gênero e raça, Carvalho (2013) evidencia que é como se a mulher negra

Estivesse apostando corrida com pessoas brancas calçadas e ela estivesse não só descalça, mas tivesse que usar apenas um dos pés para competir com os demais. A persistência das desigualdades entre os estratos sociais demanda que políticas substanciais de superação da marginalização destas mulheres sejam postas em prática, em favor do princípio republicano da igualdade (Carvalho, 2013, p. 84).

À vista disso, uma ordem social marcada pela intersecção dos sistemas de dominação, exploração e opressão, e pela desigual distribuição da população por sexo e raça/cor, provenientes de diferentes estratos sociais, nas carreiras, órgãos e cargos comissionados da administração pública federal não pode ser reduzida a um mero reflexo das desigualdades existentes na sociedade brasileira (Xavier; Yannoulas, 2019). Pelo contrário, essas disparidades atuam como elementos que constroem e perpetuam tais desigualdades (Saffiotti, 1987). E ainda que essas pessoas possuam elevados níveis educacionais nos quadros do funcionalismo público, as desigualdades permanecem, impossibilitando dinâmicas de reconhecimento e de ascensão na carreira, sobretudo em altos níveis.

As análises sobre a articulação das desigualdades de gênero e raça na sociedade brasileira e as maneiras de enfrentamento a esse fenômeno não são recentes na realidade do país. Estas podem ser evidenciadas ao longo da história brasileira desde o período da abolição da escravidão, passando pelos processos ocorridos ao longo do período do Estado Novo, ditadura militar e de redemocratização, até os dias atuais. Ao longo desse

percurso, a educação se constituiu como um principal meio de emancipação da população negra brasileira.

2. A educação como baluarte

A educação escolar possui um papel central nas reflexões realizadas neste trabalho, sobretudo no que se refere aos processos de mobilidade social das pessoas entrevistadas, uma vez que foi “devido ao fato de ser um direito social, arduamente conquistado pelos grupos não hegemônicos do Brasil e que durante muito tempo foi sistematicamente negado aos negros e às negras brasileiros” (Gomes, 2017, p. 24). A autora ressalta a centralidade que os Movimentos Negros possuem nesse processo que, compreendendo a educação como um direito conquistado pela população negra ao longo dos séculos, a destacou como um importante espaço-tempo passível de intervenção e de emancipação social.

Desse modo, a transição do século XIX para o século XX, marcado pela abolição da escravidão em 1888 e pela Proclamação da República em 1889, configura um período de expressivas mudanças na vida da população negra no país, tanto nas reivindicações por dignidade e cidadania plena, quanto na reivindicação por educação, visto que o analfabetismo e a lenta inserção nas escolas se constituíam enquanto um dos principais problemas para a inserção da população negra no mercado de trabalho (Gomes, 2017). Nesse período de transição entre os séculos XIX e XX, a educação básica gratuita não era obrigatória e só quem era alfabetizado tinha direito ao voto, assim, a afirmação da cidadania passava pelo exercício do letramento para pessoas negras. Esse cenário fez com que as expressivas organizações negras (grêmios, clubes e associações) atuassem no campo da educação, mesclando suas atividades nos setores em que o Estado se fazia ausente (Sabino; Calbino & Lima, 2022).

Algumas das ações centrais desenvolvidas pelos Movimentos Negros nesse período em prol da educação podem ser caracterizadas a partir dos fóruns decisivos da política educacional, onde organizações negras reivindicavam a inclusão dos negros nas escolas públicas. Entre essas organizações, a Imprensa Negra paulista se configura como uma das mais importantes. Ela produzia saberes emancipatórios sobre as condições de vida da população negra a partir de jornais que circulavam à época e possuíam um papel educativo, informando a população sobre a construção de sua integração na sociedade.

Entre as dinâmicas de circulação, muitas matérias relacionavam a ascensão do negro a partir da educação (Gomes, 2017).

Contudo, como um efeito da Política de Ação Afirmativa nas Universidades foi possível observar “uma alteração nos padrões sócio-demográficos dos corpos discentes” (Borges; Bernardino-Costa, 2022a, p. 5). Evidenciando uma “dessenhorização” das instituições públicas de ensino no país:

Ao trazermos o neologismo dessenhORIZAR [...] estamos nos contrapondo a uma imagem da nação em que ao país e às suas instituições são dados significados somente a partir da população branca, pensada na sua plena humanidade, enquanto negros e indígenas são vistos como descartáveis, elimináveis e, na melhor das hipóteses, assimiláveis (vide o mito da democracia racial e o ideal do embranquecimento) (Borges; Bernardino-Costa, 2022b, p. 4).

Os autores ressaltam a centralidade do debate racial no contexto brasileiro, assim como a postura do Estado diante das desigualdades existentes, que mobilizou ou descartou determinadas agendas centradas na raça (Bernardino-Costa, 2022). Para o autor, a categoria raça foi utilizada no século passado para justificar as desigualdades geradas pelo racismo. Segundo ele, isso é resultado da política racial adotada pelo governo, que, ao mesmo tempo que reconhece a desigualdade entre negros e brancos, usa de artifícios para aumentá-la (Bernardino-Costa, 2022). Tal dinâmica revela que o Estado não apenas produz e reproduz desigualdades, mas também atua como uma arena crucial para a possibilidade de transformação das estruturas de poder social (Carvalho, 2019).

Dessa forma, a categoria raça é central para a implementação de políticas públicas voltadas à redução das desigualdades no Brasil. Tal centralidade se justifica, uma vez que o debate sobre a desigualdade social no país ainda é fortemente pautado pela questão de classe. Contudo, apesar dos esforços implementados no que diz respeito à igualdade de oportunidades educacionais entre a população brasileira, ainda existe um enorme abismo de desigualdade de renda entre negros e brancos no país. À vista disso,

[...] Parte considerável da desigualdade racial de renda é explicada por desigualdades educacionais. [...] a probabilidade de uma pessoa negra ser rica equivale a aproximadamente 22% da probabilidade de uma pessoa branca o ser. O que explica essa disparidade? Sabe-se que a educação medeia uma porção substancial da desigualdade racial de renda (Rocha, 2019, p. 111-112 e 115).

Apesar das mudanças estruturais no país nas últimas décadas e a intensa luta dos Movimentos Negros, não houve ainda um avanço significativo na criação de oportunidades iguais para negros e brancos. Conforme Santos (2016) aponta, nem mesmo a expansão do ensino superior foi capaz de nivelar as chances de acesso a essas oportunidades,

O acesso da população negra ao ensino superior sofreu impacto considerável apenas na primeira década dos anos 2000, com a adoção de políticas de ação afirmativa. Contudo, ainda assim, o acesso desigual ao diploma de nível superior levará décadas para apresentar níveis de desigualdades menos deletérios. Para Hasenbalg (1999), portanto, pode-se concluir que o déficit de mobilidade social dos negros para os níveis mais elevados da estrutura ocupacional se deve a: “1) processos discriminatórios que operam nas fases do ciclo de vida anteriores ao ingresso no mercado de trabalho, limitando a aquisição de educação formal; e 2) discriminação racial no mercado de trabalho” (Santos, 2016, p. 68).

É esperado que essas mudanças poderão ser observadas com maior impacto e efeitos simbólicos ao longo dos próximos anos, uma vez que a entrada de pessoas negras na administração pública foi se intensificando a partir da Lei de Cotas no serviço público, também uma luta histórica de atores dos Movimentos Negros. Ademais, essa luta histórica travada contra os mecanismos de desigualdades vem ganhando outros aspectos importantes para o avanço na equidade de oportunidades na população brasileira, como podemos observar com a publicação da Lei 15.142/25, que amplia e atualiza a política de cotas no serviço público federal. Reservando 30% das vagas em concursos públicos para pessoas negras, indígenas e quilombolas⁶.

Sabe-se que a educação formal constitui um dos principais fatores de ascensão e mobilidade social (Lima, 1995; Figueiredo, 2012), além de ser um determinante central das trajetórias sociais (Pastore; Silva, 2000) e, ao mesmo tempo, um dos mecanismos mais acessíveis. Ao longo das últimas décadas, observou-se a inserção “de um grupo de negros, homens e mulheres que passaram a fazer parte de uma classe média negra, principalmente, através do concurso público” (Figueiredo; Furtado, 2014, p. 146).

Estes denunciavam que não bastava apenas exaltar a existência de uma entrada e permanência de pessoas negras na classe média, era preciso se atentar também para a

⁶ <https://www.camara.leg.br/noticias/1166154-SANCIONADA-LEI-QUE-AMPLIA-COTAS-EM-CONCURSOS-PUBLICOS-FEDERAIS-PARA-30>

situação de desigualdade e desemprego que assolava a maior parte da população brasileira, onde pretos e pardos se encontravam na posição mais marginalizada (Gomes, 2017). Desse modo, é possível verificar o papel basilar do percurso educacional ao longo da trajetória de vida dos indivíduos, principalmente nas trajetórias de pessoas negras no processo de mobilidade ascendente.

Sem qualificação educacional, não é possível ocupar posições profissionais que possibilitem melhores condições de vida (Ribeiro, 2006), uma vez que ela é vista como um fator classificador que permite o acesso aos empregos e posições (Santos, 2005), sobretudo “quando se considera a educação superior não como uma única categoria de nível educacional, mas em termos das diferentes áreas de formação” (Rocha, 2019, p. 111). Desse modo, “não é exagero dizer que a educação constitui hoje o determinante central e decisivo do posicionamento socioeconômico das pessoas na hierarquia social” (Pastore; Silva, 2000, p. 40), “principalmente para a população negra” (Figueiredo, 2012, p. 99). Sendo assim, Santos (2016) afirma que

Negros em geral recebem menos renda por incremento educacional do que os brancos, ou seja, os negros têm um retorno educacional menor. [...] A discriminação racial se efetiva em diferentes etapas da vida dos negros, desde a sua origem social, passando pela escolarização, pela transição da escola para o trabalho, pela inserção ocupacional, até chegar aos rendimentos (Santos, 2016, p. 147, 170).

A inserção de pessoas negras em posições sociais médias aparece em diversos estudos sobre relações raciais e estratificação social no Brasil (Rocha, 2015). Na tradição sociológica de explicação do fenômeno das desigualdades raciais, a mobilidade social constitui o elo entre raça, classe e condição inicial. Desse modo, a partir das produções sobre relações raciais no Brasil, pode-se perceber que a questão da educação perpassa os diferentes trabalhos que constituem o campo.

No entanto, foi somente por meio dos trabalhos de Carlos Hasenbalg e Nelson do Valle Silva que a centralidade da educação nos processos de mobilidade e ascensão social se consolidou de forma mais evidente. A partir dessas contribuições, verificou-se o papel estruturante da escolarização ao longo das trajetórias de vida, em especial para pessoas negras, para quem a educação passou a ser entendida como um dos principais instrumentos de enfrentamento das desigualdades. Nesse sentido, pode-se afirmar que tais pesquisas marcaram o reconhecimento da educação como elemento “central para entender a produção e a reprodução das desigualdades entre brancos e não brancos”

(Lima, 2014, p. 925). A partir daí, o tema da “mobilidade social dos negros passa a ser relacionado à educação” (Figueiredo, 2015, p. 14).

No que se refere aos mecanismos de mobilidade, Figueiredo (2012) ressalta que, independentemente de sua natureza, “vale a pena destacar que a ascensão social dos negros no Brasil se efetiva, basicamente, a partir do uso de estratégias individuais, muito embora algumas pesquisas recentes apontem para a importância da família no percurso ascensional” (p. 25). Nessa mesma direção, Neusa Santos Souza (2021) também evidenciou o caráter das estratégias individuais atribuídos ao processo de ascensão social:

A inexistência de barreiras de cor e de segregação racial – baluartes da democracia racial –, associada à ideologia do embranquecimento, resultava num crescente desestímulo à solidariedade do negro, que percebia seu grupo de origem como referência negativa, lugar de onde teria que escapar para realizar, individualmente, as expectativas de mobilidade vertical ascendente. O caráter individualista da ascensão era coerente com as prédicas da democracia racial que colocava ênfase na capacidade individual como responsável pela efetivação do projeto. Por outro lado, as inúmeras barreiras à conquista da ascensão social encontradas pelo negro contribuíram para ampliar o fosso que o separava de sua identidade enquanto indivíduo e enquanto negro” (Santos, 2021, p. 50-51).

Assim, as transformações estruturais ocorridas no Brasil nas últimas décadas impactaram diretamente os mecanismos de mobilidade social da população negra. Ainda que persistam profundas desvantagens no mercado de trabalho, observa-se que o acesso à educação tem desempenhado papel fundamental na redução das desigualdades, como pode-se observar a seguir no relato das entrevistadas.

3. Da sala de aula aos corredores do Estado: trajetórias de mulheres negras no serviço público e seus posicionamentos socioprofissionais

As reflexões aqui apresentadas têm como ponto de partida as entrevistas realizadas com mulheres negras que ocupam cargos distintos no serviço público do Distrito Federal, inseridas em diferentes esferas da administração pública. A análise de suas trajetórias revela percursos marcados por conquistas educacionais significativas e por inserções no serviço público do DF, configurando um cenário de afirmação socioprofissional em espaços historicamente restritivos. A seguir, apresentamos um panorama das trajetórias das interlocutoras:

Valéria, de 34 anos, nascida em Uberaba (MG), é funcionária pública no Conselho Nacional de Justiça. Possui graduação em Ciência Política, mestrado em Sociologia e atualmente cursa doutorado na mesma área. Todas as suas formações foram realizadas na Universidade de Brasília. É fluente em inglês e espanhol e sua trajetória acadêmica e profissional denota o protagonismo intelectual de uma mulher negra inserida em cargos estratégicos do serviço público, com forte vínculo à produção de conhecimento e à atuação institucional no campo jurídico-político.

Kátia, de 39 anos, nascida em Brasília (DF), atua como funcionária pública na Secretaria de Educação do Distrito Federal e no Ministério da Cidadania. Sua formação reúne múltiplas graduações: Letras, Serviço Social e Ciências Sociais, também realizadas na UnB, além de uma especialização. Tem domínio dos idiomas inglês e espanhol. Sua trajetória destaca a diversificação acadêmica como estratégia de mobilidade e fortalecimento profissional e intelectual, evidenciando seu trânsito entre diferentes áreas no setor público.

Deise, de 54 anos, nascida em Macapá (AP), é funcionária pública no Instituto Federal de Brasília. Sua formação acadêmica é extensa e diversificada: graduou-se em Economia Doméstica pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro e Ciências Sociais pela Universidade Federal de Viçosa, onde realizou também seu mestrado em Extensão Rural. Encontra-se atualmente em processo de doutoramento em Direitos Humanos na UnB. Além disso, fala inglês e francês. Sua trajetória evidencia um investimento contínuo nos processos educacionais e a consolidação de um perfil de intelectualidade negra que ocupa um espaço no serviço público federal.

Maria, de 65 anos, é natural de Belo Horizonte (MG), construiu sua carreira como cientista da computação, tendo alcançado a aposentadoria em um banco público. Com graduação e mestrado em Ciência da Computação pela UFMG, além de fluência em inglês, consolidou-se em um campo de alta complexidade técnica e de reduzida presença feminina, especialmente de mulheres negras. Sua trajetória profissional simboliza a conquista de espaços de reconhecimento em áreas vinculadas ao desenvolvimento tecnológico.

Em conjunto, as narrativas dessas quatro mulheres negras revelam que suas trajetórias no serviço público não se limitam ao acesso a cargos, mas configuram processos de afirmação socioprofissional vinculados ao acúmulo de capital educacional e cultural. Suas histórias demonstram não apenas resistência às barreiras estruturais impostas pelo racismo e pelo sexismo, mas também a emergência de um protagonismo feminino negro nos espaços de decisão e de produção de saber, evidenciando os seus méritos para conseguir qualificação educacional e ocupação em cargos no serviço público.

Em relação à ocupação de cargos no serviço público, em âmbito federal observa-se a presença dessas mulheres em instituições estratégicas para a educação, a justiça e a

gestão estatal, bem como, ocupação em empresas públicas. Já no nível distrital, evidencia-se a articulação entre trajetórias locais e federais, indicando a circulação dessas profissionais em diferentes instâncias do Estado. A diversidade dessas inserções institucionais não apenas demonstra a amplitude das áreas de atuação, mas também revela as múltiplas estratégias de entrada no funcionalismo público.

Das quatro entrevistadas, três ingressaram por meio de concursos de nível superior e uma por meio de cargo de nível médio, o que poderia sugerir diferenças nos percursos de mobilidade e nas condições de ascensão profissional. Do ponto de vista da formação educacional, o grupo apresenta elevado grau de escolaridade: duas cursam doutorado, uma possui mestrado e outra, especialização *lato sensu*. Tal configuração evidencia a centralidade da qualificação acadêmica como recurso de valorização profissional e como estratégia de consolidação de suas trajetórias no serviço público. Outro ponto importante é o acesso à educação a partir das políticas de ações afirmativas. Das quatro entrevistadas, três acessaram a universidade a partir das cotas raciais:

Valéria fez o ensino médio em uma escola particular de Minas Gerais. Ingressou no curso de Ciência Política na Universidade de Brasília a partir das ações afirmativas e seguiu até o doutorado. Kátia realizou o ensino médio em escolas públicas do Distrito Federal. É graduada em Letras, Serviço Social e Ciências Sociais pela UnB, e em todos os cursos, sua entrada foi a partir das ações afirmativas. Deise fez o ensino médio em escolas públicas em Macapá. Sua primeira graduação foi no curso de Economia Doméstica na UFRJ e afirma que sua permanência só foi possível por conta da política de assistência estudantil e das bolsas de Iniciação Científica durante a graduação, uma vez que precisou mudar de estado para realizar a sua formação e sua família não conseguia custear toda a sua estadia no estado do Rio de Janeiro. No doutorado em Direitos Humanos na UnB, sua entrada se deu a partir das cotas raciais. Maria realizou sua formação básica em escolas públicas de Belo Horizonte e o ensino fundamental em escolar particular. Em seguida, ingressou no curso de Eletrônica na escola técnica e posteriormente, fez graduação e mestrado em Ciência da Computação na UFMG.

A análise da trajetória socioprofissional dessas pessoas revela um conjunto de variáveis definidoras do espaço social, onde a posição profissional se constitui como a mais importante das propriedades pertinentes de constituição desse espaço. Assim, a definição de um espaço social é definida pelo volume global de capitais econômico, cultural e social e pela estrutura de distribuição desses capitais econômico e cultural, evidenciando as condições de existência dessas pessoas (Rocha, 2018; Bourdieu, 1996).

O espaço social, concebido como a articulação entre diferentes dimensões como trabalho, família, origem social e escolarização, constitui um referencial analítico

proficuo para compreender as trajetórias das mulheres entrevistadas. Ao observar suas experiências, percebe-se que o percurso educacional, as escolhas profissionais, as estratégias de mobilidade social e a inserção no serviço público não podem ser dissociadas dos marcadores de classe, raça e gênero que atravessam suas vidas. Nesse sentido, a análise de suas narrativas permite compreender como os recursos educacionais, o capital cultural e a trajetória familiar e as redes de apoio estabelecidas a partir daí se combinam, configurando percursos singulares de afirmação socioprofissional em um contexto social ainda marcado por desigualdades estruturais.

3.1. Trajetória social e familiar

As entrevistas realizadas evidenciam que os deslocamentos espaciais constituem um elemento central nas narrativas de vida e de ascensão social das interlocutoras. Apenas uma delas nasceu e cresceu no Distrito Federal, enquanto as outras três migraram de diferentes regiões do país, motivadas sobretudo pelas possibilidades educacionais e pelas oportunidades abertas por concursos públicos. Esse movimento migratório revela a centralidade de Brasília como polo de atração tanto para formação acadêmica quanto para inserção no funcionalismo público, reproduzindo o papel histórico da capital como espaço de mobilidade social e profissional.

No que se refere à origem social, três entrevistadas provem de famílias que já haviam alcançado certo grau de ascensão por meio do funcionalismo público. Esse dado sugere a importância da ocupação e da escolaridade da família de origem como marcadores de classe, conforme assinala Brito (2019), e permite observar contrastes entre trajetórias oriundas de camadas populares e de segmentos médios em processo de consolidação. Em suas falas, a família aparece como um ponto de partida importante na busca por melhores condições de vida:

Eu nasci lá em Uberaba. Em uma cidade de médio porte de Minas Gerais. Eu sou de uma família que é uma família extensa, assim, tanto do lado de pai quanto o lado de mãe. É, então cresci em uma relação muito comum, muito próxima assim com meus primos. A gente morava em um bairro mais afastado da cidade, um bairro periférico que tinha muitas outras crianças também. Os meus pais são servidores públicos. Então acho que isso já fez com que eu sáísse de um lugar diferente assim, né. E minha mãe, ela é graduada em direito. E ela era oficial de justiça do tribunal de justiça de Minas. E o meu pai ele é enfermeiro e ele trabalhava na Universidade Federal do Triângulo Mineiro, tipo, num hospital universitário, sabe. [...] Eu já tinha essa perspectiva de que eu queria vir para Brasília, para a UnB. Falei com os meus pais e eles disseram: “vamos tentar, vamos para Brasília. Só que você tem que trabalhar para você conseguir fazer o cursinho, para você se preparar para entrar na universidade”. Aí eu comecei a trabalhar para pagar o cursinho. Aí vim para Brasília (Valéria, 34 anos).

A minha família é uma família cuja origem é do Nordeste, uma cidadezinha do interior do Nordeste, chamada Caxias do Maranhão. Minhas avós, as duas, vieram pra Brasília no final da década de 50 pra construção da cidade. Uma das minhas avós tinham o ensino fundamental, grande parte do ensino fundamental. O meu avô paterno não tinha escolaridade quando veio pra Brasília. Da parte da minha mãe eu não tenho muitas informações sobre o grau de escolaridade, mas não era alto, sabiam ler e escrever. Meus pais já moraram aqui em Brasília, estudaram aqui. Meu pai fez o nível superior numa instituição privada, fez administração. Minha mãe tem só o ensino médio, mas tinha muito interesse em estudar (Kátia, 39 anos).

Eu nasci numa família em Macapá. De uma vó benzedeira, que a gente chama em Macapá de raizeiro. É a pessoa que faz as garrafadas, né? Então, nasci numa família que tem um remanescente de Quilombo lá perto, que é o curiaú, a família é toda da minha mãe, então eu nunca tive dificuldade com essa questão de racial, entendeu? Eu sempre entendi que eu era uma pessoa preta, desde criança. E olhando para trás, eu vejo do cuidado que a mãe tinha com a gente, né? De sempre estar bem vestido, de não andar assim... De andar sem documento, tudo que a gente vê hoje. E é um condicionamento que até hoje não consigo sair sem documento. O meu pai é funcionário público, né. Meu pai era mecânico de uma empresa, que é a companhia de água esgoto do Amapá. É mecânico e depois de um tempo ficou só como motorista, né, e a minha mãe é do lar. [...] Eu vim pra Brasília prestar concurso e acabei ficando (Deise, 54 anos).

Eu morava em Belo Horizonte. Quando eu formei, a Caixa estava começando. A Caixa não tinha profissionais de informática dentro dela, ela estava começando a área de TI aqui em Brasília. Então, coincidiu. Quando eu formei, quando eu estava pra formar, eles fizeram uma pesquisa no Brasil inteiro. Quem tem curso, quem já trabalhou, quem tem experiência, formaram um banco de dados. [...] Aí me chamaram pra cá, eu vim. [...] Eu vim sozinha, tinha vinte e poucos anos, não conhecia ninguém em Brasília. Andei de avião pela primeira vez. Minha infância foi uma infância muito tranquila, muito feliz. Eu era uma menina pobre, mas que vivia num ambiente não muito pobre. Eu morava nos fundos da casa do meu avô que era italiano, que veio para o Brasil, ele era um artista. Nós vivemos nos fundos da casa dele, tinha uma casinha, as nossa e uma outra tia. Então a gente via todo mundo ali, mas era uma rua, um bairro de colônia italiana, então era um ambiente de pessoas brancas. Meu pai era industrial, mas ele foi vendedor de enciclopédia. E teve várias profissões assim. Ele foi jogador de futebol do Atlético Mineiro. Mas machucou cedo, então ele não teve uma carreira, mas ele foi jogador do Atlético Mineiro. Na época, ele era famoso, assim, mas teve a profissão interrompida muito cedo. E minha mãe era costureira (Maria, 65 anos).

As falas das interlocutoras reforçam essa análise. Deise, por exemplo, remete à sua origem em Macapá, em uma família com vínculos culturais marcados pela ancestralidade quilombola e pela religiosidade. Kátia, por sua vez, destaca a migração de suas avós do Maranhão para Brasília ainda no período de construção da capital, revelando um contexto familiar de baixa escolaridade, mas de progressiva inserção urbana.

Maria traz em sua fala a experiência de mobilidade espacial ao migrar de Belo Horizonte para Brasília, motivada pela formação em ciência da computação e pela

oportunidade de ingresso na Caixa Econômica Federal, ressaltando uma infância marcada por contrastes: apesar da condição econômica modesta, cresceu em um bairro de colônia italiana, em um ambiente majoritariamente branco, o que conferiu especificidades à sua experiência racial e de classe. Já Valéria descreve sua trajetória a partir de uma família de servidores públicos em Minas Gerais, indicando a transmissão intergeracional do valor atribuído à educação formal e ao serviço público como caminhos de estabilidade e mobilidade. Dessa forma, os relatos permitem compreender que a educação ocupa um papel estruturante nas trajetórias individuais e familiares, operando tanto como recurso de mobilidade quanto como herança simbólica transmitida entre gerações. Ao mesmo tempo, a inserção no serviço público aparece como estratégia recorrente de ascensão social.

3.2. Trajetória escolar

As narrativas das interlocutoras revelam um ponto em comum: o papel central da educação e o incentivo familiar como alicerces de suas trajetórias. Em seus relatos, a busca pela escolarização surge não apenas como uma escolha individual, mas como um projeto coletivo e prioritário. Observa-se entre elas duas situações distintas no que diz respeito ao processo de ascensão social: de um lado, aquelas que são as primeiras de suas famílias a experimentar mobilidade ascendente; de outro, aquelas que já cresceram em ambientes de classe média. A trajetória de vida da maioria das entrevistadas foi marcada pela dinâmica de migração para Brasília, em busca de melhores oportunidades educacionais e profissionais, evidenciando o papel central da educação.

As interlocutoras enfatizam a importância dos processos educacionais em suas trajetórias, evidenciando o papel da educação e o incentivo, material e simbólico, que seus pais deram para que pudessem estudar. Assim, Kátia e sua irmã foram as únicas de sua família a cursar uma universidade federal, uma conquista que sua avó incutiu como a principal missão de sua juventude. Deise aponta que o estudo sempre foi um valor fundamental em sua casa, um compromisso que sua mãe demonstrou ao se esforçar para garantir vagas escolares. Para Valéria, a educação era uma prioridade absoluta em sua família, um valor que levou seus pais a fazerem sacrifícios financeiros para garantir que ela estudasse em escolas particulares de qualidade. Maria destaca o esforço de sua mãe, que chegava a enfrentar grandes distâncias de transporte para conseguir livros, reforçando

o valor simbólico e o incentivo constante ao estudo, apesar das dificuldades, como poderemos observar mais adiante na análise mais aprofundada do relato da entrevistada.

Em conjunto, essas experiências demonstram que, embora as condições socioeconômicas variem, o apoio, o incentivo familiar e as redes de solidariedade foram decisivos para que essas mulheres pudessem se dedicar aos estudos, superando obstáculos e consolidando suas trajetórias profissionais. Como discutido anteriormente, a educação é um dos principais instrumentos de ascensão social. Para pessoas negras, contudo, ela adquire um peso ainda maior, tendo em vista as dificuldades que se apresentam ao longo de suas trajetórias, sobretudo no que diz respeito à inserção e permanência no mercado de trabalho.

3.3. Trajetória profissional

Em relação às trajetórias profissionais, as entrevistadas destacam que a educação foi o fator determinante para que alcançassem as posições que hoje ocupam. Maria ressalta mais uma vez a importância do apoio familiar e das redes de solidariedade estabelecidas durante sua trajetória:

Aí, que pergunta difícil. Eu acho que foi, primeira a escolha da profissão, não é, então eu acho assim, o que rompeu... Uma coisa importante que eu esqueci de falar, assim, a minha irmã entrou na universidade primeiro, então a gente tinha esse foco de entrar na Universidade. Isso eu estou falando da década de 70, que não era uma coisa comum, então ela entrou na universidade antes de mim. Foi a primeira da família a entrar numa universidade. Ela teve um papel muito importante. Tanto essa questão ideológica não é, política. Essa minha formação política, ela teve um papel essencial. Quanto também assim de almejar entrar na universidade. E a convivência com a família do meu namorado. [...] Então o meu irmão também já estava na universidade. Então não existia essa possibilidade de eu não entrar. E o que rompeu assim, que me deu a chance, foi a escola técnica, que quando eu entrei na escola técnica, eu vislumbrei também um outro universo, um outro mundo (Maria, 65 anos).

Deise, Kátia e Valéria também evidenciam o apoio familiar e a determinação para conseguir estudar:

Olha, eu acho que foi o ensinamento das minhas: da minha mãe, da minha avó e da minha tia, sabe, de não baixar a cabeça, que eu sou atrevida. Mesmo com medo, mas eu acho que é ser determinada, né, de ir atrás, né. “Eu vou estudar, eu vou fazer, eu vou conseguir”. Eu acho que eu trago muito isso delas, né, trago mesmo (Deise, 54 anos).

Na minha família, a situação econômica sempre foi um pouco... eu não era nem extremamente pobre e nem me considerava uma pessoa de uma família de classe média. Meu pai, embora tivesse o nível superior, meu pai era viúvo. Minha história é meio complicada... meu pai ficou viúvo, minha mãe faleceu. Meu pai se casou depois de oito

anos e vivia sempre muito pendurado economicamente, uma situação bem assim, de trabalhador, mal colocado no mercado de trabalho, embora tivesse nível superior de escolaridade. [...] Mas, na minha família teve sempre um discurso muito favorável à educação (Kátia, 39 anos).

Acho que é tudo, meio que essa somatória, né? As trajetórias assim mesmo. É, acho que ter tido uma família com estrutura, assim, tanto nos relacionamentos, [...] Lógico que não perfeito, né, com questões também, mas eu tive essa referência assim, sabe, de pessoas negras que tinham suas famílias e tal se ajudando, estavam crescendo juntos. Construindo esse caminho. E ter essa estrutura financeira, assim. Os meus pais também, com certeza, foram muito fundamentais para ter os acessos que eu tive, as oportunidades que me possibilitaram ter essa formação. Eu acho que vir para a UnB foi muito, muito importante assim. Eu gosto muito da UnB, eu fiz tudo aqui, né, graduação, mestrado e doutorado (Valéria, 34 anos).

A educação, o incentivo familiar e a base de apoio estabelecida pela família constituem os principais fatores que contribuíram para a posição das interlocutoras. A importância da família é decisiva em suas trajetórias de vida. Entre as quatro entrevistadas, apenas Valéria cresceu em ambiente de classe média, onde a condição socioeconômica não se colocou como barreira central, uma vez que seus pais tiveram meios de oferecer melhores condições para que pudesse se dedicar somente aos estudos.

Quando perguntadas sobre a maior dificuldade que tiveram para conseguir ocupar a posição que ocupam atualmente, Maria, Kátia, Valéria e Deise evidenciam que por serem mulheres pretas ocupando determinadas posições dentro do serviço público, as dificuldades impostas se mostram a todo momento durante suas trajetórias. Para Kátia, conseguir chegar ao serviço público é uma das principais dificuldades enfrentadas por mulheres negras, uma vez que ao longo de suas trajetórias, essas dificuldades se mostram antes, durante e depois, dado o contexto socioeconômico e as condições de desigualdades de gênero e raça estabelecidas na estrutura social:

Eu acho que a principal dificuldade é você conseguir chegar ao serviço público. Eu acho que a principal dificuldade é a de mulheres, mulheres negras como eu, chegar ao serviço público. Porque elas passam por dificuldades estruturais, né? Dificuldades socioeconômicas que interferem na chegada ao ensino superior. Eu acho que começa por aí. Para mulheres pretas com histórico socioeconômico desfavorecido, chegar ao ensino superior é uma dificuldade, uma barreira de início, de saída, né. Depois, terminar o ensino superior, enfrentar uma concorrência para chegar a determinados serviços públicos, a segunda barreira. Chegando ao serviço público e conseguindo ter visibilidade, dar visibilidade ao seu trabalho, ser reconhecido como uma profissional com diferencial, porque assim, quando você chega no serviço público, para você ter seu serviço visibilizado, você tem uma concorrência ali também, né? E os cargos públicos eles são objetos de uma concorrência que não está no nível técnico, está no nível político (Kátia, 39 anos).

Afirma ainda o seu anseio em ver uma maior presença de pessoas negras no serviço público; de pessoas pretas que estejam fazendo políticas públicas para as pessoas pretas. Para ela, ser uma das poucas mulheres negras no seu setor causa um sentimento de isolamento e descontentamento, dado que o espaço do serviço público ainda é um ambiente majoritariamente branco:

Eu quero ver mais gente preta no serviço público. Eu me sinto isolada. É isso. O sentimento é de isolamento. É de que o serviço público não reflete a representatividade da população negra em geral, né, nos contextos da vida cotidiana. A administração pública é um contexto laboral branco. As pessoas que estão lá, atuando no serviço público, especialmente com políticas públicas, não estão fazendo políticas públicas, quer dizer, é gente branca fazendo política pública para gente preta, né. E assim, eu reconheço que é fundamental, porque, muitas ponderações que eu faço no contexto laboral, né, no contexto de criação e gestão das políticas públicas, é pensando na pessoa preta. No pobre, na pessoa preta, no que tem dificuldade de acessar os equipamentos públicos, e assim, eu sinto falta de gente que conheça disso, sabe (Kátia, 39 anos).

3.4. Percepções sobre condição racial e de gênero

O relato de Kátia evidencia o que Collins (2016) pontua como sendo a necessidade de mulheres negras se autodefinirem e se avaliarem, “valorizando a consciência do próprio ponto de vista autodefinido frente a imagens que promovem uma autodefinição sob a forma do “outro” (*Ibidem*, 2016, p. 105). E permite refletir também sobre “a experiência e os dilemas de participar de dois mundos, regidos por regras e códigos de valores distintos” (Figueiredo; Furtado, 2014, p. 131). E também, de uma questão importante que é colocada ao refletir sobre as trajetórias de pessoas negras nas dinâmicas de coexistência de dois mundos (Cavalcante, 2019), que é a condição de ser negro e pertencer a grupos econômicos de renda média/alta, que constituem as trajetórias das interlocutoras. Kátia também chama atenção para os mecanismos de exclusão presentes nos cargos de chefia, os quais remetem ao “pacto narcísico da branquitude” (Bento, 2002):

Então, assim, mudam os governos e cada pessoa que chega ali na chefia máxima, tem sua equipe, né. Tem sua turminha e essa turminha não é integrada por pessoas pretas. Essa turminha em geral é aquilo que a Cida Bento fala do pacto narcísico da branquitude. Não tem gente preta entre os amigos dos brancos de poder, não tem. Então, assim, para uma pessoa de nível técnico, chegar a um cargo comissionado ainda é uma barreira grande, né. E uma dificuldade é você conseguir manter energia. O preto manter energia para continuar se qualificando, estudando e conseguir dar visibilidade pro seu trabalho, conseguir, além de se qualificar tecnicamente, entrar nessa rodinha, nessa turminha aí da turma que é a turma do poder, sabe? (Kátia, 39 anos).

Para a interlocutora, além de precisar de muitas motivações para buscar continuar se qualificando de forma contínua, as pessoas negras precisariam também encontrar formas de se infiltrar nas turmas de poder, porque apesar da alta qualificação educacional, ainda se encontram em posições de sub-representação. No que tange às dificuldades de mobilidade e ascensão social enfrentadas por mulheres negras, Lélia Gonzalez (2020) assinala em “A mulher negra no Brasil” que “discriminação de sexo e raça faz das mulheres negras o segmento mais explorado e oprimido da sociedade brasileira, limitando suas possibilidades de ascensão” (Gonzalez, 2020, p. 160). Essa realidade é corroborada pela experiência de Valéria, que relata:

Dentro de onde eu estou, eu era uma das pouquíssimas mulheres negras, não é? E posso contar assim vários momentos em que isso foi uma questão assim. Então um exemplo é, a gente estava realizando um evento que trouxe membros do Ministério Público, promotores e procuradores de justiça, né, do país todo, assim, de vários Estados. E aí a gente foi almoçar, assim, num momento, e aí no almoço, eu estava trabalhando no evento, fazendo as coisas que precisava, e aí no almoço, conversando e tal com um dos promotores, ele perguntou: ah, mas como que você trabalha aqui? E eu: fiz concurso. Ai ele: mas, passou no concurso? E eu: é, é assim que se trabalha aqui no órgão, só quem passa no concurso que é servidor aqui”. Então, tipo assim, nesse momento eu entendi que para ele, não fazia sentido uma pessoa como eu ser uma pessoa concursada, sabe. E aí você entende tudo, você entende a visão que as pessoas podem ter de você. Que ser uma mulher negra nesse espaço vai ser incompreensível, chocante para a branquitude (Valéria, 34 anos).

Valéria evidencia a lógica de dominação exposta às mulheres negras que, a partir dos mecanismos do branqueamento que operam no inconsciente, correspondem aos lugares estereotipados atribuídos às pessoas negras, constituindo a forma acabada do *duplo nó* (Gonzalez, 2020, p. 169) na constituição dessas sujeitas. Gonzalez afirma ainda que “segundo Sahlins, é devido à conexão com o sistema simbólico que o lugar da mulher negra em nossa sociedade como um lugar de inferioridade e pobreza é codificado em uma perspectiva étnica e racial” (Gonzalez, 2020, p. 165). Essa lógica de dominação se efetiva através dos dispositivos de racialidade operantes na sociedade brasileira, os quais produzem a negação da identidade a partir de uma divisão ontológica, uma vez que a afirmação do ser das pessoas brancas é dada pela negação do ser das pessoas negras (Carneiro, 2023).

Para Valéria, ser uma mulher retinta sempre direcionou apontamentos sobre o seu corpo. Ela também afirma o racismo experienciado no serviço público, onde sua

capacidade é contestada recorrentemente por ser uma mulher negra ocupando aquele espaço:

Eu acho que tipo, desde pequena, na verdade, assim, eu sempre tive para mim, como uma mulher negra retinta, não é? Não existiu isso de tornar-se negro. Eu sempre soube que eu era negra. Que tipo, os apontamentos sobre a minha aparência física sempre foram feitos em vários espaços assim, né. Ele começou na escola e depois no trabalho também, assim, tipo, a forma como as pessoas te veem, como se você fosse menos, tivesse menos condições de fazer as coisas, dos cargos, né. De liderança, de gestão. Então é como se você sempre tivesse que estar nesse lugar, de servir, de fazer o trabalho de secretariado, de ser assessora. E não de ser a pessoa que vai pensar a estratégia, que vai direcionar os projetos, que vai cuidar do orçamento (Valéria, 34 anos).

Valéria pontua a mobilização do lugar esperado que mulheres negras ocupem no serviço público: “de servir, nunca o de ser a pessoa que vai pensar a estratégia”. É bastante nítido que as questões relacionadas a gênero e raça impactam significativamente as trajetórias das mulheres negras entrevistadas, sobretudo no que diz respeito aos processos de ascensão social. Para Deise, a constatação não é diferente. Ao evocar a lembrança dos primeiros momentos após o seu ingresso em uma instituição de ensino superior em Brasília, aponta as dificuldades que vivenciou:

Aí, são muitas, né? São muitas dificuldades. Primeiro que eu entro no instituto. Eu nunca me vi em cargo, essa é verdade, tá? [...] Aí, eu venho para Brasília, [...] entro e fiquei dois anos na coordenação [...] várias vezes que eu estava na sala de coordenação: “bom dia, posso falar com a coordenadora?” E eu: “pois não, sou eu, muito prazer”. Aí você vê a cara do espanto da pessoa que chega lá e vai encontrar uma pessoa preta, não é. [...] E aí quando eu cheguei nessa turma para dar aula de gestão social, a minha primeira orientanda de TCC, ela falou: “professora, não quero nem saber, a senhora que vai me orientar. Porque nesse campus só tem branco. A senhora é a minha primeira professora preta”. Aí eu peguei e fiquei assim... sem leitura, eu não tinha muita leitura. Eu falei: “a gente vai construir juntas”. Porque eu estava trabalhando com as práticas de consumo, não é, mesmo na militância. Mas a teoria... E aí foi que comecei a investir. Venho pro campus de Brasília e realmente nós somos 147 docente, quase 150 e você conta na mão assim, as pessoas pretas, não é. É um campo realmente... que ainda hoje, são poucas as pessoas pretas, né. Aí depois comecei o doutorado e vim aqui pra direção. [...] Mas olho para trás e vejo assim, acho que a gente tem um pouco... tem dificuldade, não é um pouco não. Competência é trajetória, não é? É uma trajetória. Mas dizer que é fácil, não é não. Várias perguntas, né, aí chegam: “nossa, não sei como você dá conta”. Aí eu falo assim: “já perguntou isso para um homem? Porque os homens podem fazer um mestrado, doutorado, trabalhando, estudando, mas sempre é uma pergunta que vem pra gente, para nós mulheres e pretas mais ainda, né? (Deise, 54 anos).

Além das dificuldades de mobilidade, ascensão e baixa presença de pessoas negras nos quadros do serviço público, Deise enfatiza também o sentimento de comunidade, autoria coletiva (Soares, 2022) e a forma como as categorias de raça e gênero estão entrelaçadas em sua trajetória. Sendo assim, Pereira (2019) afirma que, ao abordar

questões relativas a gênero, raça e classe, intelectuais negras têm apontado a importância de se reconhecer a maneira como esses fatores se encontram entrelaçados na articulação de desigualdades e hierarquias sociais. Logo, gênero, raça e classe são categorias estruturantes que são ensinadas e incorporadas. São formativas da identidade individual e grupal e interagem na produção de desigualdades na sociedade. Assim, a dinâmica da produção dessas desigualdades evidencia o caráter triplo da discriminação (Gonzalez, 1983, 1988) nas trajetórias de vida das entrevistadas.

É possível perceber que as dinâmicas de discriminação estão presentes em todos os âmbitos da vida social das interlocutoras, são questões que permeiam o ambiente do lar, da escola, e principalmente, do mercado de trabalho, onde as categorias de raça, classe, e sobretudo de gênero, performam dinâmicas nos processos de socialização dessas pessoas (Pereira, 2019), constituindo o fenômeno do “teto de vidro”, que impõe barreiras à ascensão de mulheres e pessoas negras no serviço público.

Considerações finais

Ao compartilhar suas trajetórias de vida, as interlocutoras evidenciam que são uma das poucas pessoas negras presentes nos espaços do serviço público do Distrito Federal, evidenciando o que Sueli Carneiro (2011) pontua como: “a certeza de que aquele negro está “fora do lugar” (*Ibidem*, p. 168). Assim, é possível perceber que uma das ideias diante desse fato é a de uma suposição generalizada, incrustada no imaginário social, do lugar que as pessoas negras devam ocupar (Gonzales & Hasenbalg, 1982; Carneiro, 2011).

Pode-se perceber ainda “a interferência da raça e da cor” (Carneiro, 2011, p. 168) no tratamento diferenciado que se revela às mulheres negras ao longo de suas trajetórias no serviço público, em que o entrelaçamento de gênero e raça se configura como se fosse uma massa disposta sobre a forma da classe, que constitui a trajetória dessas pessoas na configuração das desigualdades que perpassam suas existências, na qual o peso das marcas raciais e de gênero ainda são sentidos intensamente por essas sujeitas.

Dessa forma, ainda que possuam alto nível educacional e ocupem determinados espaços, as violentas opressões contra mulheres negras é mobilizada a partir de categorias definidoras dos lugares possíveis que são impostos sobre seus corpos (Gonzalez, 1983). Assim, quando essas sujeitas não correspondem às expectativas que dominam a ótica da

branquitude a respeito dos lugares possíveis para pessoas não-brancas, as estruturas de sentimento da branquitude são impactadas e desestabilizadas com as suas presenças nesses espaços.

Os relatos evidenciam que, para furar o "teto de vidro", ou o concreto que se impõe, a conquista das interlocutoras dependeu, em sua maior parte – se não na totalidade –, do suporte familiar e da persistência em um sistema público de educação e assistência que, embora crucial, ainda é insuficiente e muitas vezes hostil. Nesse contexto, as cotas no ensino superior se consolidaram como uma estratégia crucial. Para as entrevistadas, a porta de acesso à universidade por meio das ações afirmativas foi o ponto de inflexão importante na trajetória.

As ações afirmativas, como as cotas no ensino superior e as cotas no serviço público, não são apenas mecanismos de acesso, mas ferramentas de justiça social que atuam em dois momentos fundamentais da trajetória de ascensão: a aquisição de qualificação e a inserção profissional. O ingresso de três das quatro interlocutoras na universidade por meio de cotas raciais comprova o papel catalisador da Lei nº 12.711/2012 na democratização do acesso educacional. Da mesma forma, a Lei nº 12.990/2014, ao reservar 20% das vagas em concursos públicos federais, visa desafiar diretamente a sub-representação histórica de pessoas negras, atuando como um dos poucos mecanismos capazes de "dessenhorizar" (Borges; Bernardino-Costa, 2022a) os espaços de poder e, assim, configurar-se como uma das poucas rachaduras no teto de vidro, que historicamente confina mulheres e pessoas negras em posições de menor prestígio e remuneração.

A efetividade dessa política se evidencia em iniciativas recentes, como o Concurso Nacional Unificado (CNU), que demonstrou um notável impulso na mobilidade social e ampliação da diversidade. Dados do Ipea revelaram que, para os candidatos aprovados, a ascensão salarial é significativa (2,1 vezes maior), sendo particularmente expressiva para mulheres e homens pretos/pardos/indígenas, que registraram os maiores incrementos na remuneração (aproximadamente +2,48x e +2,35x, respectivamente)⁷. Desse modo, as ações afirmativas, com a Lei de Cotas no ensino superior e no serviço público – esta última agora substituída pela Lei 15.142, de 2025, que amplia a 30% a reserva de vagas

⁷ <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/15852-concurso-unificado-impulsiona-mobilidade-social-e-amplia-diversidade-no-servico-publico>

para negros, indígenas e quilombolas em concursos públicos⁸ – se configuram como um mecanismo de minimização dos efeitos negativos das desigualdades no país.

Contudo, a persistência do cenário de sub-representação de mulheres negras em posições de maior prestígio, liderança e remuneração, mesmo após o acesso via cotas e qualificação, demonstra que o ingresso não garante a ascensão plena. Este cenário reitera o fenômeno do teto de vidro, que, no funcionalismo público do Distrito Federal, se manifesta com particular rigidez. Os relatos de hostilização e de questionamento da competência das entrevistadas, somados à atuação do que poderíamos denominar de pacto narcísico da branquitude (Bento, 2002), indicam que o racismo e o sexismo persistem de forma aguda no ambiente laboral.

A estrutura do funcionalismo público, ainda pautada em padrões masculinos e brancos e reprodutora de hierarquias raciais e de gênero, exige que a luta se estenda para além do ingresso. As ações afirmativas são cruciais para o acesso, mas a desigualdade na estrutura exige a contínua luta por políticas de permanência e reconhecimento para que essas pessoas possam, de fato, alcançar posições de liderança e poder decisório.

Diante disso, a instituição das ações afirmativas no serviço público se apresenta como um novo cenário. É fundamental reconhecer que a política de cotas é apenas uma pequena estratégia frente à magnitude do passivo de séculos de escravidão e racismo que configuram as desigualdades no país. Não se pode depositar nelas a ficha de que resolverão a totalidade das desigualdades ou erradicarão o racismo e o sexismo do ambiente de trabalho. Contudo, este novo cenário é de transformação inegável. A política de cotas não apenas democratiza o acesso, como também age na própria estrutura do Estado, atuando para minimizar os efeitos das desigualdades.

Referências bibliográficas

ALVES, Iara Cristina da Silva. Burocracia representativa e perspectiva interseccional de gênero e raça nas políticas públicas. *Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental: ResPública/Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental*. Ano 17, n.1 (dez. 2020), Brasília: ANESP, 2020.

BENTO, Cida. O pacto da branquitude. São Paulo: Companhia das Letras: 2022.

⁸ <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/06/06/lei-amplia-a-30-as-vagas-para-negros-indigenas-e-quilombolas-em-concursos>

BERNARDINO-COSTA, Joaze. Dynamics of racialization and the anti-racism in Contemporary Brazil. In: Zakarov, Nikolay; Tate, Shirley; Law, Ian; Bernardino-Costa, Joaze (Orgs), *Futures of Anti-Racism: paradoxes of deracialization in Brazil, South Africa, Sweden and the UK*. Londres: Palgrave Macmillan, pp. 69-137, 2022.

BORGES, Antonádia; BERNARDINO-COSTA, Joaze. Dessenhizar a academia: ações afirmativas na pós-graduação. *Mana*, v. 28, n. 3, p. 1-30, 2022a.

BORGES, Antonádia; BERNARDINO-COSTA, Joaze. Dessenhizar a universidade: 10 anos da lei 12.711, ação afirmativa e outras experiências. *Mana*, v. 28, n. 3, p. 1-30, 2022b.

BOURDIEU, Pierre. *Razões práticas: sobre a teoria da ação*. Campinas: Papirus, 1996.

BRITO, Yuri Santos de. “PROFESSORA, QUE BOM QUE VOCÊ TÁ AQUI”: trajetórias e identidades de docentes de Direito da UFBA, UnB e USP no contexto pós-cotas. Dissertação apresentada ao programa de pós-graduação em Sociologia da UnB. 2019.

CAMPAGNAC, Vanessa, et al. *Anuário de Gestão de Pessoas no Serviço Público*. Rio de Janeiro: República.org, 2024.

CARNEIRO, Sueli. *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CARNEIRO, Sueli. *Dispositivo de racialidade*. São Paulo, Zahar, 2023.

CAVALCANTE, Jordhanna Neris Sampaio. *Sobrevivendo no inferno da 'democracia' no Brasil pós-1988. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Sociologia)*, Universidade de Brasília. Brasília, 83 p. 2019.

CARVALHO, Layla. A concretização das desigualdades: disparidades de raça e gênero no acesso a bens e na exclusão digital. In: *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil / organizadoras: Mariana Mazzini Marcondes [et al.]*. Brasília: Ipea, 2013.

CARVALHO, Layla. “Feminismos, movimentos de mulheres e as políticas de saúde para as mulheres”. In: LAVALLE, Adrian G.; CARLOS, Euzeneia; DOWBOR, Monika; SZWACO, José (Orgs.). *Movimentos sociais e institucionalização: políticas sociais, raça e gênero no Brasil pós-transição*. Rio de Janeiro: Editora da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2019. p. 285-330.

CARVALHO, Layla Pedreira. *Transnacionalismo, interseccionalidade e ativismo na política de saúde para mulheres*. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 31, n. 2, 2023.

CARVALHO, Jálisson. *Aqueles que ousaram sair do lugar: trajetórias e processos de ascensão social de negros de classe média no Distrito Federal*. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade de Brasília, Brasília, 2025.

COLLINS, Patricia Hill. “Aprendendo com a outsider within”. *Sociedade e Estado*. Brasília, UnB, 31 (1), jan./abr, pp. 99-127, 2016.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. *Interseccionalidade*. São Paulo: Boitempo, 2021.

COLLINS, Patricia Hill. *Interseccionalidade como teoria social crítica*. São Paulo, Boitempo, 2022.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *The University of Chicago Legal Forum*, n. 140, 1989, p. 139-167.

DAMASIO, Ana Clara. “Essa aqui é a minha antropóloga!”: potencialidades, técnicas e habilidades da formação antropológica na atuação profissional no Estado. *Iluminuras*, Porto Alegre, v.26, n.71, p.317-336, Julho, 2025.

FIGUEIREDO, Angela. *Classe Média Negra: trajetórias e perfis*. Salvador, EDUFBA, 2012.

FIGUEIREDO, Angela; FURTADO, Cláudio Alves. Elites Negras. In: *Dicionário crítico das ciências sociais dos países de fala oficial portuguesa*. (Org. Livio Sansone; Cláudio Alves Furtado), p. 131-154. Salvador: Ed. UFBA, 2014.

GOMES, Nilma Lino. *O movimento negro educador: saberes construídos nas lutas por emancipação*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

GONZALEZ, Lélia; HASENBALG, Carlos. *Lugar de negro*. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1982.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, São Paulo, v. 2, p. 223-244, 1983.

GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. In: *Revista Tempo Brasileiro*. Rio de Janeiro, nº. 92/93, p. 69-82, 1988.

GONZALEZ, Lélia. *Por um feminismo afro-latino-americano*. Org.: Flavia Rios & Márcia Lima. São Paulo, Zahar, 2020.

IPEDF - INSTITUTO DE PESQUISA E ESTATÍSTICA DO DISTRITO FEDERAL. *Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílios Ampliada 2024: resultados gerais*. Brasília, 2024.

LIMA, Marcia. Trajetória educacional e realização socioeconômica das mulheres negras. In: HASENBALG, C. A.; SILVA, N. D. V.; LIMA, M. (Ed.). *Cor e estratificação social*. Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria, p. 148-158, 1995.

LIMA, Márcia; RIOS, Flavia; FRANÇA, Danilo. Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: *Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil / organizadoras: Mariana Mazzini Marcondes [et al.]*. Brasília: Ipea, 2013.

LIMA, Márcia. A obra de Carlos Hasenbalg e seu legado à Agenda de Estudos sobre Desigualdades Raciais no Brasil. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, v. 57, n. 4, Rio de Janeiro, 2014.

MIR, MGI, ENAP. *Mulheres negras no Serviço Público Federal: escrevivências que transbordaram pelo atlântico/Ministério da Igualdade Racial*. Brasília: 2024. 112 p.

PASTORE, José; SILVA, Nelson do Valle. *Mobilidade social no Brasil*. São Paulo: Makron Books, 2000.

PENHA, Pedro Henrique Elgaly da; PICANÇO, Felícia Silva. Desigualdades de Gênero e Raça no Funcionalismo Público Federal: uma análise exploratória dos efeitos da lei Nº 12.990/2014. *Boletim de Análise Político-Institucional*, n. 31, p. 21-34, dez. 2021.

PEREIRA, Bruna Jaquetto. Dengos e zangas das mulheres–moringas: vivências afetivo–sexuais de mulheres negras. Tese (Doutorado em Sociologia). Programa de Pós–Graduação em Sociologia, Universidade de Brasília. Brasília, 289 p. 2019.

PINHEIRO, Luana. Quando o teto de vidro se torna de concreto: a sub-representação de mulheres negras nos postos diretivos do executivo federal entre 1999 e 2020. In: Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020). Org.: Felix G. Lopez, José Celso Cardoso Junior. Brasília: IPEA, 2023.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. Classe, raça e mobilidade social no Brasil. DADOS – Revista de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, v. 49, n. 4, p. 833-873, 2006.

ROCHA, Emerson Ferreira. O negro no mundo dos ricos: um estudo sobre a disparidade racial de riqueza com os dados do Censo 2010. Tese (Doutorado em Sociologia). Programa de Pós-graduação em Sociologia, Universidade de Brasília. Brasília, 193 p. 2015.

ROCHA, Emerson Ferreira. Riqueza e status entre mulheres negras no Brasil. Revista Sociedade e Estado. Volume 32, Número 1, Janeiro/Abril, 2017.

ROCHA, Emerson Ferreira. Espaço social e estrutura de classes em regiões metropolitanas brasileiras. Revista Sociedade e Estado – Volume 33, Número 3, Setembro/Dezembro, 2018.

Sabino, G, Calbino D., & Lima, I. A trajetória dos movimentos negros pela educação: conquistas e desafios. Linhas Críticas, 28, 2022. <https://doi.org/10.26512/lc28202240739>

SAFFIOTTI, Heleieth I. B. O Poder do Macho. São Paulo: Moderna, 1987.

SILVA, Ane. Raça e poder no serviço público: o que os dados revelam e por que as ações afirmativas ainda são indispensáveis, 2025. <https://www.gov.br/servidor/pt-br/aceso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/materias-cgddp/Raaepodernoserviopublico.pdf>

SANTOS, José Alcides Figueiredo. Efeitos de classe na desigualdade racial no Brasil. DADOS – Revista de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, v. 48, n. 1, p. 21-65, 2005.

SANTOS, Neville Julio de Villasboas e. A desigualdade no “topo”: estratificação racial e o efeito da “cor” sobre os rendimentos de empregadores negros e brancos no Brasil. 2016. 202 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2016.

SOARES, Ana Manoela Primo dos Santos. A autoria coletiva e a autoetnografia: experiências em antropologia com as parentas Karipuna do Amapá. Debate: Bol. Mus. Para. Emílio Goeldi. Cienc. Hum., Belém, v. 17, n. 2, 2022.

SOUZA, Neusa Santos. Tornar-se negro ou as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. Economia e Sociedade, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, dez. 2013.

XAVIER, Elaine de Melo; YANNOULAS, Silvia Cristina. Os tetos e as paredes de vidro da administração pública federal brasileira (1995-2017). Revista da ABET, v. 18, n. 2, Julho a Dezembro de 2019.