

A (não) efetividade das ciências jurídicas no Brasil 3

Adaylson Wagner S. de Vasconcelos
(Organizador)



A (não) efetividade das ciências jurídicas no Brasil 3

Adaylson Wagner S. de Vasconcelos
(Organizador)



Editora Chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Assistentes Editoriais

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto Gráfico e Diagramação

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

Imagens da Capa

Shutterstock

Edição de Arte

Luiza Alves Batista

Revisão

Os autores

2021 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2021 Os autores

Copyright da Edição © 2021 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant'Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Arinaldo Pereira da Silva – Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Jayme Augusto Peres – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Daniela Reis Joaquim de Freitas – Universidade Federal do Piauí
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Elizabeth Cordeiro Fernandes – Faculdade Integrada Medicina
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade de Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Fernanda Miguel de Andrade – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Dr. Fernando Mendes – Instituto Politécnico de Coimbra – Escola Superior de Saúde de Coimbra
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Vanessa da Fontoura Custódio Monteiro – Universidade do Vale do Sapucaí
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Welma Emidio da Silva – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Profª Drª Ana Grasielle Dionísio Corrêa – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Cleiseano Emanuel da Silva Paniagua – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Dr. Marco Aurélio Kistemann Junior – Universidade Federal de Juiz de Fora
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Sidney Gonçalves de Lima – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Linguística, Letras e Artes

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Edna Alencar da Silva Rivera – Instituto Federal de São Paulo
Profª Drª Fernanda Tonelli – Instituto Federal de São Paulo,
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Conselho Técnico científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí
Profª Ma. Adriana Regina Vettorazzi Schmitt – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Alex Luis dos Santos – Universidade Federal de Minas Gerais
Prof. Me. Alessandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional
Profª Ma. Aline Ferreira Antunes – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Amanda Vasconcelos Guimarães – Universidade Federal de Lavras
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andrezza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Me. Carlos Augusto Zilli – Instituto Federal de Santa Catarina
Prof. Me. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná
Profª Drª Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará

Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia
Prof. Me. Edson Ribeiro de Britto de Almeida Junior – Universidade Estadual de Maringá
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eiel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Prof. Dr. Everaldo dos Santos Mendes – Instituto Edith Theresa Hedwing Stein
Prof. Me. Ezequiel Martins Ferreira – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Me. Fabiano Eloy Atílio Batista – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof. Me. Francisco Odécio Sales – Instituto Federal do Ceará
Prof. Me. Francisco Sérgio Lopes Vasconcelos Filho – Universidade Federal do Cariri
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Alborno – University of Miami and Miami Dade College
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
Profª Ma. Lilian de Souza – Faculdade de Tecnologia de Itu
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
Profª Ma. Luana Ferreira dos Santos – Universidade Estadual de Santa Cruz
Profª Ma. Luana Vieira Toledo – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof. Me. Luiz Renato da Silva Rocha – Faculdade de Música do Espírito Santo
Profª Ma. Luma Sarai de Oliveira – Universidade Estadual de Campinas
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos

Prof. Me. Marcelo da Fonseca Ferreira da Silva – Governo do Estado do Espírito Santo
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
Prof. Me. Marcos Roberto Gregolin – Agência de Desenvolvimento Regional do Extremo Oeste do Paraná
Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará
Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof. Dr. Pedro Henrique Abreu Moura – Empresa de Pesquisa Agropecuária de Minas Gerais
Prof. Me. Pedro Panhoca da Silva – Universidade Presbiteriana Mackenzie
Profª Drª Poliana Arruda Fajardo – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Rafael Cunha Ferro – Universidade Anhembi Morumbi
Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Renan Monteiro do Nascimento – Universidade de Brasília
Prof. Me. Renato Faria da Gama – Instituto Gama – Medicina Personalizada e Integrativa
Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba
Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco
Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão
Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
Prof. Dr. Sulivan Pereira Dantas – Prefeitura Municipal de Fortaleza
Profª Ma. Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Universidade Estadual do Ceará
Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí
Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

A (não)efetividade das ciências jurídicas no Brasil 3

Bibliotecária: Janaina Ramos
Diagramação: Camila Alves de Cremona
Correção: Flávia Roberta Barão
Edição de Arte: Luiza Alves Batista
Revisão: Os Autores
Organizador: Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

N194 A (não)efetividade das ciências jurídicas no Brasil 3 /
Organizador Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos. –
Ponta Grossa - PR: Atena, 2021.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-65-5983-224-8
DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.248210507>

1. Direito. 2. Ciências jurídicas. I. Vasconcelos,
Adaylson Wagner Sousa de (Organizador). II. Título.
CDD 340

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná – Brasil
Telefone: +55 (42) 3323-5493
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou permite a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

APRESENTAÇÃO

Em **A (NÃO) EFETIVIDADE DAS CIÊNCIAS JURÍDICAS NO BRASIL 3**, coletânea de dezenove capítulos que une pesquisadores de diversas instituições, congregamos discussões e temáticas que circundam a grande área do Direito a partir de uma ótica que contempla as mais vastas questões da sociedade.

Temos, no presente volume, quatro grandes grupos de reflexões que explicitam essas interações. Neles estão debates que circundam estudos em direito constitucional e o processo; estudos em direitos humanos, vulnerabilidade e políticas públicas; estudos em meio ambiente, justiça e sustentabilidade; e estudos em legislação, tecnologia e dados.

Estudos em direito constitucional e o processo traz análises sobre recurso extraordinário, recurso especial, *habeas data*, inconstitucionalidades, *amicus curiae* e audiência via conferência.

Em estudos em direitos humanos, vulnerabilidade e políticas públicas são verificadas contribuições que versam sobre refugiados sírios, trabalhador migrante, movimentos sociais, relações de gênero e étnico-raciais, políticas públicas, Lei Maria da Penha e desapropriação.

Estudos em meio ambiente, justiça e sustentabilidade aborda questões como Amazônia, justiça ecológica, animais não-humanos, pós-extrativismo, Agenda 2030, mineração e desastres, além de desenvolvimento rural sustentável.

No quarto momento, estudos em legislação, tecnologia e dados, temos leituras sobre aplicativo e proteção de dados.

Assim sendo, convidamos todos os leitores para exercitar diálogos com os estudos aqui contemplados.

Tenham proveitosas leituras!

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
RECURSOS EXTRAORDINÁRIO E ESPECIAL: ORIGEM, CARACTERÍSTICAS GERAIS, REQUISITOS E PRINCIPAIS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE PERANTE OS TRIBUNAIS SUPERIORES	
José Nelson Vilela Barbosa Filho	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.2482105071	
CAPÍTULO 2	15
O <i>HABEAS DATA</i> COMO TUTELA À PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS	
Bianca dos Santos de Cavalli Almeida	
Priscilla dos Reis Siqueira	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.2482105072	
CAPÍTULO 3	33
A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA APLICAÇÃO DA MULTA PREVISTA NO ART. 77, IV, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL DE 2015	
Janaina de Castro	
Yorhana Morena Moises de Andrade	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.2482105073	
CAPÍTULO 4	45
ANÁLISE DA INTERVENÇÃO DO <i>AMICUS CURIAE</i> EM RECURSOS ESPECIAIS REPETITIVOS JULGADOS PELO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA	
Carolina Cavalcante de Alencar	
Fábio Gabriel Breitenbach	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.2482105074	
CAPÍTULO 5	53
DA AUDIÊNCIA VIA VIDEOCONFERÊNCIA: DAS VANTAGENS E DESVANTAGENS DO ATO E RESPONSABILIDADE CIVIL DOS ADVOGADOS	
Natalia Andrade de Carvalho	
Heliane Sousa Fernandes	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.2482105075	
CAPÍTULO 6	64
DOS REFUGIADOS SÍRIOS: UMA ANÁLISE DESTA CONDIÇÃO POR MEIO DA LEI N° 9.474/97 (ESTATUTO DOS REFUGIADOS)	
Laudemiro Ramos Torres Neto	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.2482105076	
CAPÍTULO 7	76
O MERCADO DE TRABALHO PARA REFUGIADOS, MIGRANTES E TRABALHADOR FRONTEIRIÇO: DIREITOS FUNDAMENTAIS, DIGNIDADE E SEGURANÇA JURÍDICA SOCIAL	
Viviane Cristina Martiniuk	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.2482105077	

CAPÍTULO 8	94
A GUERRA DECLARADA AOS MOVIMENTOS SOCIAIS	
Maria Augusta Domingos Dias	
Breno Cesar de Souza Mello	
Larissa Gasparoni Gazolla de Siqueira	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.2482105078	
CAPÍTULO 9	106
PROFISSÕES, RELAÇÕES DE GÊNERO E ÉTNICO-RACIAIS	
Dayse de Paula Marques da Silva	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.2482105079	
CAPÍTULO 10	125
DIREITO AO FUTURO: A PROJEÇÃO DA NORMA JURÍDICA NO TEMPO	
Rodrigo Albuquerque Maranhão de Oliveira	
Diego Monteiro de Arruda Fortes	
Marcelo Cavalcante Faria de Oliveira	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.24821050710	
CAPÍTULO 11	140
A IMPORTÂNCIA DA APLICAÇÃO DA LEI MARIA DA PENHA PARA O COMBATE À DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL	
Alana Emanuely Maziero	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.24821050711	
CAPÍTULO 12	146
ESPETACULARIZAÇÃO DO CONTROLE E O DÉFICIT DE EFICIÊNCIA NAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE DESAPROPRIAÇÃO	
Sílzia Alves Carvalho	
Daniel Lopes Pires Xavier Torres	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.24821050712	
CAPÍTULO 13	162
A FLORESTA AMAZÔNICA É DO BRASIL OU DO MUNDO?	
Alceu Teixeira Rocha	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.24821050713	
CAPÍTULO 14	183
JUSTIÇA ECOLÓGICA E INDÚSTRIA ALIMENTAR DE ANIMAIS: INTERCONEXÕES ENTRE DIREITOS DOS ANIMAIS E DIREITOS HUMANOS	
Camila Ferreira Ribeiro	
Graciela Flávia Hack	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.24821050714	

CAPÍTULO 15.....	196
CAMINHOS PARA O PÓS-EXTRATIVISMO: A MINERAÇÃO E O INCENTIVO À SUSTENTABILIDADE COM A AGENDA 2030	
Breno Cesar de Souza Mello Larissa Gasparoni Gazolla de Siqueira Maria Augusta Domingos Dias	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.24821050715	
CAPÍTULO 16.....	208
CONSIDERAÇÕES INICIAIS ACERCA DA REDISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA NOS GRANDES DESASTRES DA MINERAÇÃO	
Bruno Henrique Tenório Taveira Wilson Madeira Filho	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.24821050716	
CAPÍTULO 17.....	226
DESENVOLVIMENTO RURAL SUSTENTÁVEL: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DO RISCO	
Flávia Piccinin Paz Gubert Marcelo Wordell Gubert Clara Heinzmann Cleverson Aldrin Marques Glauci Aline Hoffmann Paula Piccinin Paz Engelmann Vívian Martens Oliveira Banks dos Santos Vitor Hugo Heinzmann Gomes da Silva	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.24821050717	
CAPÍTULO 18.....	236
A TECNOLOGIA E O DIREITO: A UTILIZAÇÃO DO APLICATIVO UBER	
Marcela Moura Castro Jacob Patrícia Tereza Pazini Suéllen Cristina Covo	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.24821050718	
CAPÍTULO 19.....	249
LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS: OS CAMINHOS PERCORRIDOS ATÉ A SUA VIGÊNCIA NO CONTEXTO DA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO	
Ana Luiza Liz dos Santos	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.24821050719	
SOBRE O ORGANIZADOR.....	258
ÍNDICE REMISSIVO.....	259

PROFISSÕES, RELAÇÕES DE GÊNERO E ÉTNICO-RACIAIS

Data de aceite: 01/07/2021

Dayse de Paula Marques da Silva

Professora Associada UERJ
Pós-doutorado PPGSD UFF

RESUMO: Este trabalho tem interesse em apresentar a experiência de pesquisa desenvolvida na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) em busca de uma interlocução permanente com o mercado de trabalho e a prática profissional com base em políticas públicas específicas. Tem como referência o levantamento de dados realizado anualmente pela universidade, o Anuário Estatístico da UERJ, disponível em seu *site*, pelo Núcleo de Informação e Estudos de Conjuntura (NIESC/ UERJ) e algumas iniciativas do governo brasileiro em oferecer políticas públicas de gênero e etnia nas últimas décadas, com o objetivo de atender condições e exigências das políticas internacionais.

PALAVRAS-CHAVE: Profissões; Gênero; Etnicidade; Mercado de trabalho.

ABSTRACT: This paper is interested in presenting the research experience developed at the State University of Rio de Janeiro (UERJ) in search of a permanent dialogue with the labor market and professional practice based on specific public policies. It has as reference the data survey carried out annually by the university, the UERJ Statistical Yearbook, available on its website, by the Information and Studies Unit (NIESC /

UERJ) and some Brazilian government initiatives in offering public policies of gender and ethnicity in the last decades, with the objective of meeting conditions and requirements of international policies.

KEYWORDS: Professions; Gender; Ethnicity; Market Place.

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem interesse em apresentar a experiência de pesquisa desenvolvida na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) em busca de uma interlocução permanente com o mercado de trabalho e a prática profissional com base em políticas públicas específicas. Tem como referência o levantamento de dados realizado anualmente pela universidade, o Anuário Estatístico da UERJ, disponível em seu *site*, pelo Núcleo de Informação e Estudos de Conjuntura (NIESC/ UERJ) e algumas iniciativas do governo brasileiro em oferecer políticas públicas de gênero e etnia nas últimas décadas, com o objetivo de atender condições e exigências das políticas internacionais.

A execução do projeto com o objetivo de determinar uma ação mais próxima do mercado de trabalho atendeu demandas de consultoria em algumas propostas de implantação de políticas públicas. Entre 2007 e 2009 estabeleceu consultoria com o Centro de Referência de Mulheres da Maré Carminha Rosa, uma parceria com a Universidade Federal

do Rio de Janeiro (UFRJ) e entre 2009 e 2012 criou parcerias com empresas estatais que estavam implantando o Programa Pró-equidade de Gênero.

O projeto, em sua versão mais recente prevê quatro etapas em sua execução, a saber: a) análise da documentação referente às iniciativas governamentais brasileiras para a implantação de políticas públicas de gênero e etnia, no Brasil, voltadas para o mercado de trabalho, no período 2000-2018; b) análise da documentação referente a políticas internacionais para implantação de políticas de gênero e etnia, voltadas para o mercado de trabalho como as das Organização Internacional do Trabalho, ONU Mulheres, Relatórios do Banco Mundial etc.; c) levantamento e análise das grades curriculares dos cursos com concentração por sexo e cor na universidade; d) levantamento e análise da distribuição de vagas para estágio remunerado de formação por curso, sexo e cor na universidade; e) entrevistas com os gestores das universidades envolvidos com estes setores e análise de potencial de implantação de conteúdo programático na formação profissional que trate das relações de gênero e etnia; f) entrevistas com profissionais inseridos no mercado de trabalho em áreas de concentração por sexo e cor e os dirigentes envolvidos com a implantação de medidas mais equânimes de gênero e etnia no ambiente corporativo; g) levantamento de jornais e revistas que tratem do tema no período 2000-2018, comparando o discurso registrado na mídia de grande circulação, os incentivos das metas governamentais e os organismos internacionais, assim como as expectativas encontradas no universo da formação profissional; h) levantamento de produção da mídia empresarial sobre os temas relacionados ao projeto.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

A observação da transversalidade de gênero e etnia nas profissões, hoje, é imperativa. Os mecanismos de conformação do grupo profissional apontados no debate das profissões orientam as interpretações relativas à afirmação dos grupos em foco: o corpo de conhecimentos unificado no espaço universitário; o *status* científico da profissão; os métodos corporativos de sustentação do discurso profissional; as relações de poder instituídas entre as escalas de prestígio social e conhecimento (BOLTANSKY, 1982); (ELLIOT, 1975); (FREIDSON, 1986); (LARSON, 1977); (WEBER, 1982). A corporação profissional estabelece e submete-se a estruturas de poder vigentes na organização político-burocrática de um modelo de Estado, ainda, fortemente marcado por um discurso liberal idealizador do espaço educacional como espaço da liberdade de pensamento e propulsor das igualdades sociais. Hoje, observa-se um impasse cada vez mais intenso entre o papel humanizador da Educação e a sua contrapartida “mercantilista”, cujo único objetivo é a ascensão social, por meio de uma educação técnica eficiente para inserir profissionais excelentes ou não no mercado de trabalho com possibilidades de sucesso no processo competitivo no sistema de empregos (CARNOY, 1993) (BOURDIEU, 1989)

(WEBER,1982). Esta polêmica está no centro dos debates sobre a revisão curricular implementada em muitos cursos universitários, a partir da década de 1990, processo que não consegue escapar de um acirramento “ideológico” desta discussão.

O “profissional que queremos e devemos formar” volta a ser o centro das preocupações, assim como a delimitação do objeto da intervenção profissional, a partir de premissas tais como: formação do cidadão; compromisso social; responsabilidade pública pela educação e articulação pesquisa, ensino e extensão. A partir da definição desta “carta de intenções”, as atividades que concedem legitimidade ao fazer profissional começam a ser pensadas mais especificamente nas propostas curriculares (ALMEIDA, 2005). O entrecruzamento da formação de nível superior e função social da profissão interagem permanentemente neste processo da reforma curricular. Os padrões de excelência e mecanismos para avaliação de competência acirram permanentemente este debate. A garantia da eficácia científica da formação universitária e sua propensão a oferecer uma capacitação mais qualificada estão em jogo na discussão. E, neste movimento, o mérito como critério é um fator de tensão, sendo submetido a novas reflexões (BARBOSA, 2001).

As hierarquias acadêmicas estão na disputa, mas, em geral, são obscurecidas pelo “discurso da interdisciplinaridade”. Existem avaliações diferentes quanto ao “conceito social” de profissões como a Medicina e o Serviço Social, por exemplo. Uma médica tende a ser muito mais prestigiada do que a assistente social, a enfermeira ou a nutricionista. Na equipe de saúde tais hierarquias estão presentes. Entretanto, não são discutidas ou nem percebidas. Existem hierarquias que interagem e são muito menos notadas como aquelas entre mulheres médicas e mulheres assistentes sociais, enfermeiras e nutricionistas. Aquelas tendem a ter mais prestígio institucional do que as outras. Além das hierarquias de gênero, estão as hierarquias acadêmicas e profissionais, no interior do “grupo de mulheres”. Considerando homens e mulheres e a tradição da inserção masculina no campo do saber e da ciência, esta hierarquia tende a ser muito mais rígida e consolidada, embora, hoje, negada pelo discurso “politicamente correto” da “igualdade entre os sexos”. Tais “permanências” devem ser analisadas, resgatando historicamente o surgimento dessas carreiras e buscando compreender por que se mantêm as maiorias femininas e masculinas em alguns espaços da universidade, mas, principalmente, por que continuam desprestigiadas no *ranking* das carreiras universitárias aquelas que concentram mais mulheres (MARQUES DA SILVA, 1998, 2003). Falar destas hierarquias é começar a enfrentar as “piadas” no ambiente de trabalho, é estar atento para uma série de situações criadas e “varridas para debaixo do tapete”, é reconhecer ou não “lugares”, é enfrentar o discurso “politicamente correto”, mas “culturalmente marcado” pela relação permanente entre a tolerância e a intolerância em relação àquele considerado diferente. Neste sentido, ao escutarmos frases do tipo: “nutricionista é cozinheira de luxo” ou advogadas são “anãzinhas ornamentais” (JUNQUEIRA, 2001) vamos compreender melhor as dificuldades provocadas pelas alterações dos papéis sociais de homens e mulheres e a

sua repercussão no mundo do trabalho (HIRATA, 2002). Assim, será possível dimensionar melhor a amplitude do problema. Na tentativa de estabelecer relações mais igualitárias entre estes sujeitos, vamos ter noção da interferência destas “representações” na própria intervenção profissional.

O campo da sociologia das profissões trata, em geral, de atividades laborativas que implicam formação de nível superior, isto é, concluída nas universidades, conferindo mais prestígio e honra. Estabelece hierarquias em áreas de conhecimento e revela diferentes formas de acumular capital cultural. Faz parte de processos de poder que se configuram nas sociedades modernas com base no conhecimento e no discurso científico.

Os estudos sobre os cursos universitários exploram as características das grades curriculares, o tipo de conhecimento que revelam, o perfil dos estudantes quanto a renda, sexo, idade, cor etc., o que configura a estrutura de institutos, faculdades e cursos no conjunto dos complexos universitários com diferentes influências no mercado de trabalho. As profissões, objeto deste estudo são um projeto de ascensão social ou manutenção do *status* já adquirido. No entanto, entre os que conseguem se inserir no mercado de trabalho, muitos têm mais dificuldades de alterar as condições de mobilidade por meio da qualificação. As diferenças por sexo e cor nas trajetórias profissionais têm sido ignoradas no campo da sociologia das profissões ou pouco analisadas.

As relações de gênero, enquanto uma relação de poder, configuraram com mais visibilidade nas ciências sociais, a partir dos estudos oriundos da parceria entre o movimento feminista e os núcleos de pesquisa em universidades. Entretanto, ainda causa polêmica e dissensos nas análises de comportamento social e político, observando-se resistências ao oferecimento de políticas públicas específicas sobre o problema e o não reconhecimento de sua importância, desconhecendo-se resultados de políticas que foram implantadas (MARQUES DA SILVA, 2017). Nas universidades há concentração por sexo em vários cursos, desde a origem das formações profissionais, mas o impacto desta variável nas trajetórias dos concluintes, dos evadidos ou dos atrasados nos cursos universitários é pouco enfrentada.

As relações étnico-raciais no ensino superior tem sido objeto de reflexão e propostas mais efetivas nas duas últimas décadas, no Brasil. Os Parâmetros Curriculares Nacionais (PCNs), programa lançado pelo governo federal no início de 2000, apresentou o tema transversal Multiculturalismo, publicado junto com o tema da Orientação Sexual, que abordou a questão de gênero. O debate foi iniciado no ensino fundamental e médio e provocou, institucionalmente, reflexões e polêmicas na rede de ensino. No Rio de Janeiro, o governo estadual lançou o projeto de lei da reserva de vagas para a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), o que desencadeou uma série de conflitos entre os segmentos da universidade e o governo do estado e no interior da própria instituição. A reação inicial na UERJ foi de rejeição à proposta do governo, tendo em vista a forma como foi anunciada (repentinamente) e o tipo de reserva de vagas sugerido no projeto, o

que causaria impactos no sistema do vestibular vigente de forma irreversível. Após muita negociação, comissões específicas e elaboração de novas propostas, o resultado é o que informa o *site* da UERJ.

Em 2000, a Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (Alerj) aprovou a Lei nº 3.524/2000, que introduziu modificações nos critérios de acesso às universidades estaduais fluminenses e reservou 50% das vagas para estudantes egressos de escolas públicas. Em 2001, a Alerj aprovou a Lei nº 3.708/2001, que destinava 40% de vagas para candidatos autodeclarados negros e pardos. Já no ano de 2003, essas leis foram modificadas e substituídas pela Lei nº 4.151/2003. A legislação para a reserva de vagas compreende ainda as leis nº 5.074/2007 e nº 5.346/2008. Atualmente, a legislação está balizada pela Lei nº 8.121, de 27 de setembro de 2018, que prorroga a reserva, por mais 10 anos, para as universidades públicas estaduais, com a inclusão de quilombolas, e estabelece os percentuais em 20% das vagas reservadas a negros, indígenas e alunos oriundos de comunidades quilombolas, 20% das vagas reservadas a alunos oriundos de ensino médio da rede pública, seja municipal, estadual ou federal e 5% das vagas reservadas a estudantes com deficiência, e filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, mortos ou incapacitados em razão de serviço. Fica também mantido o regime de autodeclaração nas inscrições e matrículas para exames vestibulares e de admissão para estudantes negros e indígenas, sendo obrigatória a instituição de uma Comissão Permanente de Assistência, para verificar a regularidade do exercício dos direitos reconhecidos e reparados por esta Lei, especialmente para apurar casos de desvio de finalidade, fraude ou falsidade ideológica, cabendo às Universidades criarem mecanismos para estes fins Acesso: em 9 de jan. de 2020 <https://www.uerj.br/a-uerj/a-universidade/sistema-de-cotas/>.

Essas políticas têm recebido o impacto das mudanças de governo em âmbito federal e estadual. As universidades federais estão sob um intenso processo de transição com tendência de descontinuidade em algumas políticas de ação afirmativa. Embora, até o momento, não se tenham notícias quanto a alterações no sistema de reserva de vagas das universidades públicas federais há indícios de maior controle do uso da autodeclaração e os mecanismos criados para acompanhar os exames vestibulares tem provocado novas polêmicas.

A imprensa tem divulgado situações conflitantes nos exames vestibulares e o sistema de reserva de vagas nas universidades, gerando processos na justiça. Muitos deles foram iniciados logo que o sistema foi operacionalizado, evidenciando a resistência da opinião pública diante da proposta. Os processos, em grande parte, sustentavam a fragilidade da avaliação no sistema da reserva de vagas e argumentavam a banalização do mérito e desempenho, no campo científico. Hoje, há menos processos na justiça, mas estão sendo criadas comissões de acompanhamento do sistema de reserva de vagas na maioria das universidades. A principal questão apontada para a criação das comissões é a autodeclaração diante de critérios objetivos de constituição de identidades étnico-raciais e o problema da fraude nas inscrições com esta modalidades de ingresso: cor/raça. A

UERJ teve processos que foram amplamente divulgados em jornais de grande tiragem e circulação nacional, e a Universidade Federal Fluminense (UFF) teve uma audiência pública disponibilizada no YouTube, cujo tema é um processo desta natureza, em nível de pós-graduação.

Mais de 100 pessoas lotaram o salão nobre da Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense (UFF), no Ingá, para receber audiência pública acerca do tema “Ações afirmativas, autodeclaração e nota de corte”. O encontro, que ocorreu na tarde desta terça-feira (20), teve como objetivo ouvir a opinião de especialistas a respeito da aplicação de cotas e demais ações afirmativas nas universidades públicas brasileiras. A reunião foi ministrada pelo juiz federal William Douglas, titular da 4ª Vara Federal de Niterói. A coordenadora do Núcleo de Estudos sobre Saúde e Etnia Negra (NESEN) da UFF, profª Isabel Cruz, iniciou os trabalhos defendendo a política de autodeclaração de cor em concursos públicos, uma vez que engloba uma “ação para reparação aos danos da escravidão”. “A fraude na autodeclaração existe e é uma agressão ao direito humano. Mas, por conta disso, vamos invalidar tal direito universal? É necessária a criação de um documento público que ateste a cor que o cidadão se autodeclara”, opinou a doutora em Enfermagem, que também se declarou a favor da política de cotas raciais. Renato Ferreira, mestre em Políticas Públicas pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), também se posicionou favoravelmente a ambas as questões. “O debate da autoafirmação de cor para a utilização de cotas começou em 2003, quando a Uerj implementou tal política. Naquela época, entre 60 novos estudantes de Medicina, apenas dois eram negros. Desmerecer a autodeclaração por conta de fraudes é um erro, uma vez que ocorre em qualquer benefício social. Devemos aprimorar o sistema, e não acabar com ele”, afirmou o advogado. Por sua vez, o advogado José Roberto Ferreira Militão veio de São Paulo apresentar opinião antagônica, se posicionando de forma contrária às cotas. “A aplicação de cotas raciais vai na contramão da história civilizatória da humanidade. A solução é utilizar as ações afirmativas sim, mas sem uso da raça como identidade jurídica. Isso tem sido feito no mundo inteiro”, disse. Após mais de 5h de audiência, o juiz federal William Douglas defendeu um amplo debate social sobre a questão. “Já progredimos bastante na questão da desigualdade racial nas universidades, mas ainda há muita conta a ser paga”, concluiu (Disponível no YouTube – Audiência Pública no Salão Nobre de Direito Parte 1- 20 de junho de 2017 - Audiência Pública no Salão Nobre de Direito, realizada no dia 20 de junho de 2017, trazendo três processos tratando acerca de Ações Afirmativas, Autodeclaração e Nota de Corte <https://www.ofluminense.com.br/pt-br/cidades/justica-federal-discute-acoesafirmativas-na-uff>).

Estes são alguns fatos que evidenciam terem estas políticas avançado na pauta política, na visibilidade do problema da exclusão social e suas diferentes expressões, mas ainda apresentam conflitos que não chegaram a consenso. A intermediação do judiciário tem sido constantemente demandada, a justiça tem sido provocada pelos insatisfeitos com resultados de seleção, formas de avaliação baseada em sistema de reserva de vagas por critérios étnico-raciais. Este é um debate permanente, em aberto. Foi objeto de um Seminário Interno na UFF em setembro de 2019, resultado de uma disciplina eletiva ministrada por

ocasião do pós-doutoramento no Programa de Pós-graduação em Sociologia e Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense (PPGSD/UFF). Os participantes assistiram à audiência pública que foi tema das discussões e reflexões realizadas para a organização do evento. A avaliação do grupo quanto ao material gravado ressaltou as diferentes perspectivas do problema, mostrando intensa diversidade de opiniões e análises fundamentadas em estudos e práticas na área por parte de pesquisadores e militantes de movimentos sociais que divergiam. A experiência confirmou que o tema deve ser mantido na pauta para avançar na adequação de políticas públicas que buscaram enfrentar o problema da exclusão e superar as formas discriminatórias ainda em funcionamento na realidade brasileira.

Nas duas últimas décadas no Brasil, houve uma série de iniciativas governamentais que fortaleceram institucionalmente as ações de enfrentamento de discriminações de gênero e étnico-raciais. Serão analisadas aquelas que apresentaram mais impacto e tiveram visibilidade no universo acadêmico.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÊNERO, ETNIA E MERCADO DE TRABALHO – PLANOS NACIONAIS

O Plano Nacional de Políticas para as mulheres 2013-2015 - PNPM 2013-2015

A Secretaria de Políticas para as Mulheres, (SPM) criada em 2003, com *status* de Ministério, lançou a cada ano, a partir de 2005, os Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres, chamados PNPMs. Previamente eram convocadas as Conferências Anuais que norteavam a proposta do Plano. O mais recente foi o PNPM 2013-2015, que revelou o esforço realizado até aquele momento no sentido de fortalecer uma ação pública de enfrentamento à vulnerabilidade das mulheres, no Brasil. Nesse processo avançava a busca de ação pública articulada em diferentes instâncias de governo: municipal, estadual e federal.

A 3ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres reafirmou a importância da continuidade das políticas de autonomia das mulheres como princípio gerador de políticas e ações do poder público que são propostas para a sociedade. A autonomia econômica e a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho estão fundamentadas em ações específicas que visam à eliminação da desigual divisão sexual do trabalho, com ênfase na erradicação da pobreza e na garantia de participação das mulheres no desenvolvimento do Brasil. O enfrentamento da vulnerabilidade social já conquistou avanços. Em 2011, vimos a terceira maior taxa de geração de empregos formais desde 1985 e, com ela, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho formal. No entanto, há ainda um quadro de desigualdade entre mulheres e homens para o qual a 3ª CNPM e este plano dedicam suas resoluções e ações: sete em cada 10 homens na população economicamente ativa trabalham ou procuram emprego, e menos de cinco em cada (BRASIL, SPM, Brasília, 2013).

As metas previstas no PNPM 2013-2015, no Capítulo I – Igualdade no mundo do trabalho e autonomia econômica, revelam o objetivo de incentivar a inclusão das mulheres no mercado de trabalho investindo na formação e capacitação da mão de obra feminina e, considerando a vulnerabilidade das mulheres, cuja observação revelou a precariedade das condições de trabalho e formação profissional das mulheres. São elas:

- A) Buscar o aumento em 10% das taxas de participação e de ocupação das mulheres, em relação a 2009.
- B) Trabalhar para a diminuição da taxa de desigualdade de rendimentos entre mulheres e homens, em relação a 2009.
- C) Ampliar a cobertura previdenciária das mulheres, de 64,5% em 2009, para 75% até 2015.
- D) Atender 180 mil mulheres em cursos de profissionalização e elevação de escolaridade em processos e programas distintos e descentralizados (inclusive Mulheres Mil).
- E) Capacitar 100 mil mulheres até 2014 (Mulheres Mil).
- F) Ampliar a taxa de formalização das mulheres no mercado de trabalho.
- G) Estimular a formulação e difusão de dados e indicadores sobre o trabalho das mulheres.
- H) Atuar para a aprovação de legislação, e sua regulamentação, para maior igualdade no mundo do trabalho, incluindo ampliação dos direitos das trabalhadoras domésticas e ênfase na formalização.
- I) Ampliar a presença de mulheres em posição de chefia e direção no mercado de trabalho.
- J) Ampliar a oferta de creches e outros equipamentos públicos que interferem na divisão sexual do trabalho, na cidade e no campo
- K) Apoiar a construção de 6 mil unidades de creches e pré-escolas até 2014.
- L) Emitir 1.200.000 documentos jurídicos e civis para mulheres rurais.
- M) Garantir que no mínimo a metade dos beneficiários do Bolsa-Formação Inclusão Produtiva para beneficiárias do Bolsa-Família, no âmbito do Pronatec, sejam mulheres.
- N) Atender a 60 mil escolas até 2014, com recursos para a promoção de atividades socioeducativa, ampliando o tempo e o espaço educativo (BRASIL, SPM, Brasília, 2013).

A meta D: Atender 180 mil mulheres em cursos de profissionalização e elevação de escolaridade em processos e programas distintos e descentralizados (inclusive Mulheres Mil), refere-se ao tema que a pesquisa analisa: formação técnica e profissionalização. O Plano, considerando o problema da exclusão social e enfrentamento da situação de pobreza, atuava sobre os grupos em vulnerabilidade social, portanto na direção das mulheres de baixa renda, pouca escolarização e ocupações precárias e dificilmente apresentaria expectativas de ingresso dessas mulheres na universidade, objeto mais específico do projeto de

pesquisa. Favorecia o debate a inclusão do tema. Por que não? Por que os programas de incentivo não chegariam lá, na universidade? O conjunto das metas, compõem ações de apoio às mulheres que não têm a parceria conjugal ou da família de origem para dividirem responsabilidades e interrompem os estudos ou não o iniciam, por terem filhos sem uma infraestrutura pública de creches, por exemplo. É a trajetória da maioria das mulheres brasileiras, chefes de família, que o PNPM tinha como objetivo atingir. Entretanto, a meta B: *Trabalhar para a diminuição da taxa de desigualdade de rendimentos entre mulheres e homens, em relação a 2009*, atinge as mulheres analisadas no projeto, as que cursam a universidade, porque este é um problema ainda, “universal”. Várias publicações têm demonstrado que a superação dessa desigualdade entre homens e mulheres está distante. Das executivas de alto escalão, atrizes consagradas a estabelecimentos comerciais com exigência de escolarização em nível de ensino médio, as mulheres recebem menos que os homens. A tendência de mulheres assumirem mais as tarefas domésticas ainda é uma constante, o que as afasta de projetos de investimento na carreira profissional, possibilidades de promoção no trabalho etc. Nesse sentido, as metas apresentadas no Plano revelam as vulnerabilidades das mulheres no mercado de trabalho e a importância de uma política pública que enfrente esta desigualdade. O projeto de pesquisa analisa a distribuição por sexo e cor nos cursos. A distribuição por sexo, considerando a classificação apresentada no anuário estatístico da UERJ, cuja informação se baseia nas respostas dos formulários de inscrição no vestibular e, portanto, autodeclaração quanto à identidade de gênero, não capta informações referentes a possíveis desencontros entre a base biológica do corpo e a identificação com universos culturalmente construídos como masculino e feminino. Mas é evidente a atração que alguns cursos universitários ainda exercem sobre homens e mulheres. Há concentração histórica em algumas faculdades, o que revela o ritmo lento de uma mudança na imagem da profissão associada ao sexo do candidato no vestibular. Esse é um dos aspectos mais relevantes do levantamento de dados na UERJ que será explorado em entrevistas dirigidas para os cursos com estas características.

O Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PLANAPIR 2009

Os objetivos do PLANAPIR são:

Eixo 1: Trabalho e Desenvolvimento Econômico

I. promover a inclusão e a igualdade de oportunidades e de remuneração das populações negra, indígena, quilombola e cigana no mercado de trabalho, com destaque para a juventude e as trabalhadoras domésticas;

II. promover a equidade de gênero, raça e etnia nas relações de trabalho e combater as discriminações ao acesso e na relação de emprego, trabalho ou ocupação;

III. combater o racismo nas instituições públicas e privadas, fortalecendo os mecanismos de fiscalização quanto à prática de discriminação racial no mercado de trabalho;

- IV. promover a capacitação e a assistência técnica diferenciadas das comunidades negras, indígenas e ciganas;
- V. ampliar as parcerias dos núcleos de combate à discriminação e promoção da igualdade de oportunidades, das superintendências regionais do trabalho, com entidades e associações do movimento negro e com organizações governamentais;
- VI. capacitar gestores públicos para a incorporação da dimensão etnicorracial nas políticas públicas de trabalho e emprego;
- VII. ampliar o apoio a projetos de economia popular e solidária nos grupos produtivos organizados de negros, com recorte de gênero e idade; e
- VIII. propor sistema de incentivo fiscal para empresas que promovam a igualdade racial.

Eixo 2: Educação

- I. estimular o acesso, a permanência e a melhoria do desempenho de crianças, adolescentes, jovens e adultos das populações negras, quilombolas, indígenas, ciganas e demais grupos discriminados, em todos os níveis, da educação infantil ao ensino superior, considerando as modalidades de educação de jovens e adultos e a tecnológica;
- II. promover a formação de professores e profissionais da educação nas áreas temáticas definidas nas diretrizes curriculares nacionais para a educação das relações etnicorraciais e para o ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena;
- III. promover políticas públicas para reduzir a evasão escolar e a defasagem idade série dos alunos pertencentes aos grupos etnicorraciais discriminados;
- IV. promover formas de combate ao analfabetismo entre as populações negra, indígena, cigana e demais grupos etnicorraciais discriminados;
- V. elaborar projeto de lei com o objetivo de garantir às comunidades ciganas a equivalente prerrogativa de direito contida no art. 29 da Lei no 6.533, de 24 de maio de 1978, que garante a matrícula nas escolas públicas para profissionais que exercem atividade itinerante;
- VI. promover a implementação da Lei no 10.639, de 9 de janeiro de 2003, e do disposto no art. 26-A da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, do Parecer CNE/CP 3/2004 e da Resolução CNE 01/2004, garantindo seu amplo conhecimento pela população brasileira;
- VII. promover e estimular a inclusão do quesito raça ou cor em todos os formulários de coleta de dados de alunos em todos os níveis dos sistemas de ensino, público e privado;
- VIII. estimular maior articulação entre a instituição universitária e as comunidades tradicionais, proporcionando troca de saberes, de práticas e de experiências;

IX. estimular a adoção do sistema de reserva de vagas para negros e indígenas no ingresso às universidades públicas;

X. apoiar a implantação de escolas públicas, de nível fundamental e médio, nas comunidades quilombolas e indígenas, com garantia do transporte escolar gratuito e demais benefícios previstos no plano de desenvolvimento da educação;

XI. apoiar as instituições públicas de educação superior no desenvolvimento de programas e projetos de ensino, pesquisa e extensão que contribuam para a implementação e para o impacto de políticas de ação afirmativa para as populações negra, indígena e demais grupos étnicos sub-representados no ensino de terceiro grau;e

XII. fortalecer os conselhos sociais das instituições de ensino superior, com representantes de todos os segmentos envolvidos, para monitorar o Programa Universidade para Todos - ProUni, principalmente no que se relaciona à inclusão de jovens negros e indígenas (BRASIL, DECRETO Nº 6.872, DE 4 DE JUNHO DE 2009).

Nos objetivos do Capítulo 2 do PNPM 2013-2015, a meta G: *Ampliar a participação proporcional de grupos historicamente excluídos na educação superior, especialmente as mulheres negras, indígenas, quilombolas, do campo e da floresta*, observa-se diretamente a menção ao ensino superior entre as ações propostas. Entretanto, no PLANAPIR, a expectativa com a universidade e as prerrogativas da ação buscam uma articulação mais intensa com o ensino superior em comparação com o PNPM 2013-2015. A articulação com a área educacional indica uma estratégia de acesso ao mercado de trabalho de forma mais competitiva, revelando claramente os processos discriminatórios por cor na admissão em empregos. As propostas de políticas públicas voltadas para estes grupos populacionais mais vulneráveis quanto à discriminação étnico-racial vinculadas ao mercado de trabalho é outra evidência, mas a importância da parceria com as universidades é mais enfatizada no PLANAPIR.

Desse modo, é possível dimensionar o potencial da Universidade nas mudanças relacionadas com os processos discriminatórios que são construídos nas dinâmicas sociais e políticas. No Eixo 1, incentiva-se a articulação de políticas públicas étnico-raciais na estrutura de empregos o que é resultado das redes institucionais de qualificação profissional, onde a universidade é considerada instituição fundamental. No Eixo 2, há proposta direta de aproximação entre os saberes relacionados com culturas afastadas da formação científica, mas que compõem a identidade cultural no país, como o item VIII revela e o item XI reforça. O contato com estes documentos, formalizados nos Planos Nacionais incentivaram construir uma metodologia que revelasse como tais mecanismos estão sendo construídos no interior da instituição universitária que “faz a ponte” com o mercado de trabalho mais qualificado. As propostas de ação afirmativa por cor/raça para acesso ao ensino superior são incluídas em grande parte das iniciativas de apoio a grupos

vulneráveis social e economicamente, no Brasil. Muitos estudos se dedicaram a avaliar os seus resultados no que se refere à mobilidade social, constituindo-se uma linha de argumentação na defesa da continuidade da política pública, tendo em vista uma acirrada disputa quanto à sua legitimidade que levou à questão ao julgamento do Supremo Tribunal Federal em 2012, considerando a ADPF 186. O estudo tem como objetivo observar algumas interseções entre os dados que o Anuário Estatístico da UERJ disponibiliza para consulta pública, particularmente os cruzamentos que devem ser realizados entre os perfis dos discentes quanto a sexo/gênero e cor/raça. Algumas tendências que começaram a ser analisadas a partir de 2013, consolidando-se a alternativa pelo setor responsável na UERJ de agregar os dados em cotista e não cotista, não discriminando a modalidade da reserva de vagas como realizado até 2008, levaram a destacar os itens que estão sendo apresentados a seguir.

Programa Pró-equidade de Gênero – SPM

O Programa Pró-equidade de Gênero foi um tipo de política de ação afirmativa no campo do gênero, voltada para o mercado de trabalho, por iniciativa do governo brasileiro, lançado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). Foi executado pelo Ministério de Minas e Energia, nas empresas estatais de energia elétrica. As ações foram acompanhadas por meio de consultoria em algumas empresas que aderiram ao Programa. Foi observada a dificuldade que muitos gestores mostravam para compreender ou até mesmo aceitar a proposta relacionada com a perspectiva de gênero e etnia na organização. As iniciativas tomadas no projeto expressam o interesse em destacar as dificuldades e possibilidades para superar os obstáculos encontrados na implantação dessas políticas, não apenas no ambiente empresarial, mas principalmente na execução de políticas públicas. Nesse sentido foi apresentada a proposta ao edital do Ministério da Educação e Cultura (MEC) em 2011 já mencionada, para ações em extensão, cujo recurso foi liberado ao final de 2012 e executado em 2013.

A partir da proposta do Programa Pro-Equidade de Gênero, lançado pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM), do governo federal, em 2005, é possível observar alternativas muito interessantes para a ação do Serviço Social nas empresas. Em sua primeira versão, a proposta restringia a experiência às empresas estatais e, na segunda versão, foi aberta a possibilidade de outras empresas e organismos se candidatarem. O programa lança uma série de ações que são estabelecidas como metas com o objetivo de fortalecer a ascensão de mulheres no quadro da empresa, tendo em vista os limites que os estudos de gênero vêm apontando para a inserção da mulher no mercado de trabalho de forma mais segura e qualificada. É evidente a adesão do Programa às prerrogativas da ONU, mais especificamente à igualdade entre homens e mulheres e exercício da autonomia cidadã, ainda pouco garantida em muitos países. O seu objetivo geral é contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego. Os específicos são: conscientizar e sensibilizar dirigentes, empregadores/as e estimular práticas de gestão que

promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro das organizações; reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a equidade de gênero no mundo do trabalho; criar a rede Pró-Equidade de Gênero; e construir um banco de boas práticas de gestão que possibilite a troca de experiências de promoção da equidade de gênero no mundo do trabalho (MARQUES DA SILVA, 2009a).

Estas ações no âmbito empresarial foram descontinuadas, conforme alterações ocorreram na política nacional que atingiram a estrutura da SPM, absorvida novamente pelo Ministério da Justiça em 2016, provocando uma série de recuos nas iniciativas governamentais em diversas áreas de atuação e execução de políticas públicas de gênero e etnia. O Programa Pró-Equidade de Gênero ofereceu um importante estímulo às atividades no âmbito empresarial. A adesão das empresas estatais foi, sem dúvida, um impulso fundamental para o debate no interior das corporações. A experiência mostrou a importância de setores como o de recursos humanos incluir a perspectiva de gênero e etnia em suas planilhas, reuniões e planejamentos. O mais interessante foi acompanhar a expectativa dos participantes das oficinas realizadas no que se refere ao número de mulheres e homens distribuídos historicamente em determinadas áreas de atuação e a associação entre as atividades laborativas e o tempo gasto em atividades domésticas. E, como este processo funciona de forma diferenciada para ambos, isto é, o impacto do tempo gasto em cuidados com a família, a casa, os filhos e os doentes, para os homens e para as mulheres. No entanto, o mais curioso foi vivenciar a aproximação estratégica da universidade com o mercado de trabalho. Na finalização da consultoria em uma das estatais, foi incentivado o levantamento de dados que o Comitê Pró-equidade de Gênero, responsável pela execução do Programa nas empresas havia iniciado quanto à formação profissional dos candidatos que tentavam os concursos. A distribuição por sexo e cor dessas carreiras, conforme demonstravam as planilhas referentes aos organogramas possibilitou uma série de reflexões e descobertas pelas próprias equipes e membros do Comitê Gestor. Conforme essas iniciativas, surgiu a proposta de aproximação das universidades, de conhecer melhor os cursos e iniciar um diálogo com os gestores das instituições universitárias. A ideia era formar quadros mais equilibrados por sexo e cor, incentivando a inscrição de candidatos com características que faltavam à empresa. Diante dessas conclusões, incluímos no projeto de pesquisa as ações articuladas com o mercado de trabalho.

DISTRIBUIÇÃO POR SEXO E COR NOS CURSOS UNIVERSITÁRIOS DA UERJ: UM DEBATE DIFERENCIADO

Foi realizado um estudo do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres 2013-2015 (PNPM 2013-2015) da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) do governo federal que manteve as metas estabelecidas nos planos anteriores, ampliando prazos para a execução das diretrizes propostas (os planos eram bianuais). É possível observar em uma

análise comparativa, avanços e recuos diante das metas fixadas pelos Planos Nacionais. O Programa Pró-equidade de Gênero e Raça da SPM lançado em 2006 teve como propósito incentivar ações no ambiente empresarial nacional na perspectiva das relações de gênero e etnia, buscando fortalecer estas políticas específicas na estrutura das organizações e nas formas de tratamento na área de recursos humanos.

Os cursos nas áreas de humanas tendem a concentrar mulheres e o das áreas tecnológicas, mais homens. Considerando os objetivos do projeto, foi solicitado aos bolsistas que fizessem uma análise dos dados disponibilizados na página da internet, relacionando-os às variáveis sexo e cor/raça. Em um trabalho conjunto, em diferentes momentos, mas com um impulso significativo a partir da inserção de uma aluna por meio do recurso do PROEXT 2011, viabilizado pelo MEC, foram elaborados quadros e gráficos apresentados no UERJ SEM MUROS, evento anual da universidade quando as atividades de extensão, pesquisa e ensino são expostas para a comunidade externa. A aluna do curso de matemática da Faculdade de Formação de Professores da UERJ (FFP/UERJ) foi inserida posteriormente no projeto de pesquisa por meio de uma bolsa PIBIT/CNPq, que incentiva a inovação tecnológica exatamente pelo desempenho mostrado em sua participação no projeto, cujo tema foi a violência doméstica associada à criação de vagas de estágio para a Faculdade de Serviço Social. Os dados analisados são referentes ao ano de 2012, disponibilizados em 2013. O sistema de reserva de vagas estabelecida pela UERJ se define em cinco modalidades: negros; indígenas; ensino público; deficiente físico e filhos de militares mortos em serviço. No levantamento são agregadas as chamadas cotas de negros; indígenas; deficientes físicos; e filhos de militares mortos em serviço. Segundo essa análise preliminar, referente aos dados de 2012, há maior concentração de negros e indígenas no Centro Biomédico (21,3%), seguido do Centro de Ciências Sociais (17,9%), Centro de Tecnologia e Ciências (12,1%) e do Centro de Educação e Humanidades (8%). O maior número de alunos que não opta pelo sistema de reserva de vagas, concorrendo no vestibular sem nenhum tipo de ação afirmativa, está no Centro de Educação e Humanidades (81,8%), seguido do Centro de Tecnologia e Ciências (71,1%), Centro de Ciências Sociais (60,3%) e Centro Biomédico (21,8%). No cruzamento de dados sexo e cor/raça, são apresentados resultados por Centro e cursos. No Centro Biomédico que engloba os cursos de Enfermagem, Medicina, Ciências Biológicas, Nutrição e Odontologia, foi possível verificar a seguinte concentração: na Enfermagem, um curso de extrema concentração de mulheres, observa-se um equilíbrio entre as mulheres que optam pela reserva de vagas e as que não optam pelo sistema. Quanto aos homens, que são minoria neste curso, eles tendem a optar menos pelo sistema de vagas em relação às mulheres. O curso de Medicina que apresenta um equilíbrio na inserção por sexo atualmente, tem o número de alunos que optam e não optam pelo sistema de vagas por sexo, com pequena diferença de mulheres que não optam pelo sistema de reserva de vagas. O de Ciências Biológicas que tende a concentrar mulheres revela uma tendência de maior concentração

de mulheres que optam pela reserva de vagas; já entre os homens ocorre o inverso. No curso de Nutrição, de concentração extrema de mulheres, há um equilíbrio entre cotistas e não cotistas entre as mulheres com uma tendência mais significativa em não optar pela reserva. Entre os homens, a tendência é não optar pela reserva comparativamente aos que optam pelo incentivo. No curso de Odontologia, no qual cresce a inserção de mulheres ao longo do tempo, como no da Medicina, com concentração maior de mulheres atualmente, há um equilíbrio entre quem opta e quem não opta pela reserva; entre os homens ocorre o mesmo. Está mais próximo o montante que se define por uma ou outra forma de inserção no curso. No Centro de Ciências Sociais, no curso de Direito que vem aumentando a inserção de mulheres há um equilíbrio entre as mulheres, que optam e não optam pela reserva de vagas com pouca diferença, prevalecendo as que não optam pelo incentivo. Entre os homens ocorre o contrário. Na Administração há tendência maior de os homens não optarem pela reserva, ao contrário das mulheres. Nas Ciências Contábeis há uma significativa tendência de os homens não optarem pela reserva em comparação com os demais cursos; e as mulheres que se inseriram nesse curso, que revela tendência à concentração masculina, mostram um equilíbrio na opção pelo sistema de reserva de vagas. No curso de Serviço Social, historicamente de mulheres, se evidencia um equilíbrio na opção pela reserva com pequena diferença na concentração daquelas que não optam pelo incentivo. Entre os homens com pouca inserção no curso, há tendência em não optar pela reserva de vagas. Nas Ciências Sociais, em que há um equilíbrio por sexo, observado em diversas situações com tendência um pouco maior de mulheres e homens não optarem pela reserva, de forma aproximada. No curso de Filosofia que apresenta expressiva concentração de homens em seus quadros, há uma evidente concentração entre aqueles que não optam pela reserva e as poucas mulheres tendem mais ainda, comparativamente, a não optar pela reserva, isto é, neste curso as mulheres optam menos pela reserva do que os homens. No curso de História no qual há um equilíbrio de inserção por sexo, nota-se um equilíbrio igualmente entre os que optam e os que não optam pela reserva, com tendência de as alunas optarem menos.

No Centro de Educação e Humanidades, tendo em vista o número de cursos oferecidos, a análise e elaboração de quadros e gráficos foi diferente, separando-se em quadros independentes cotistas e não cotistas por sexo. Esse Centro é o que mais concentra alunos do sexo feminino, sendo que os cursos de Psicologia, Pedagogia e Letras reúnem mais mulheres no conjunto do Centro. Comparativamente, entre os cotistas, o sexo feminino predomina, mas evidencia um equilíbrio entre não cotistas os alunos do sexo feminino e masculino com uma tendência de estes últimos não optarem tanto pela reserva de vagas. O Centro de Tecnologia e Ciências, devido à mesma condição – muitos cursos –, teve os gráficos separados. Foi possível verificar a concentração do sexo masculino no Centro e um equilíbrio por sexo em alguns cursos como Engenharia de Produção, Oceanografia, Desenho Industrial Ciências Atuariais e Engenharia Química e um certo equilíbrio entre

quem opta e entre quem não opta pela reserva de vagas, ocorrendo diferenças expressivas por sexo entre os que não optam pela reserva de vagas. Tais informações, diante do número acentuado de diferentes cursos precisam ser mais cuidadosamente analisadas. Há necessidade de se buscarem ferramentas que permitam elaborar gráficos e quadros mais detalhados quanto a diferentes tendências nos cursos. Nos Centros em que existem muitos cursos com naturezas bastante diferenciadas é preciso fazer considerações mais seletivas quanto às tendências por sexo. A variável cor/raça, considerando o interesse do projeto apresenta implicações mais específicas, e a informação quanto ao tipo da reserva de vagas pelo qual o aluno optou é fundamental para uma análise relacionada à concentração por Centro e por cursos. Há tendência de crescimento das matrículas femininas nos cursos universitários conforme os estudos vêm demonstrando e as estatísticas relacionadas com o Censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) têm indicado (ANTUNES, 2015).

A partir destas considerações é possível afirmar que a predominância de mulheres nas universidades é uma tendência também no Brasil. O fenômeno tem sido constatado em universidades de outros países com evasão de homens em alguns cursos, o que vem sendo objeto de análise no campo do gênero. Há deslocamentos entre cursos quanto à composição por sexo, mas também há permanências quanto a estas concentrações em áreas profissionais como referido anteriormente.

As análises já realizadas, mencionam cotistas e não cotistas porque os dados estão agregados desta forma no Anuário Estatístico da UERJ, a partir de 2009. Para o projeto é importante notar a reserva associada à cor, o que implica buscar a informação de forma diferenciada no setor que levanta os dados na universidade. No tratamento dessas informações, o estudo está na fase de elaboração de tabelas que mostrem os dados desde o início da série disponibilizada no *site*, isto é, desde quando havia a distinção por modalidade de reserva: negros, indígenas, escola pública, deficientes, filhos de militares mortos em serviço, e os dados hoje agregados em cotistas e não cotistas. Quando se afirma que há predominância de opção pela reserva de vagas por sexo em determinados cursos de forma diferenciada em relação a outros cursos, é fundamental saber se é por cor ou por escola pública, por exemplo. Nesse caso, comparar com o perfil por cor dos discentes do curso é igualmente fundamental. Caso ocorra uma tendência de o curso concentrar discentes negros ou indígenas e a opção por esta modalidade for baixa é possível que estejam optando pela reserva de escola pública, o que levaria a interpretações completamente diferentes quanto a essas informações.

Considerando as implicações metodológicas do tratamento dos dados em levantamento estatístico, a UERJ vem aprimorando as técnicas. Conseguir manter um banco de dados deste porte com tal frequência é um investimento institucional que revela dedicação das equipes. No início da série, agregaram-se as informações da opção pela reserva de vagas por parte de indígenas e deficientes físicos, tendo em vista, a baixa

representatividade dessas opções quando foi implantado o sistema na universidade. Conforme avançou o processo foi resolvido rapidamente, o que com certeza, foi objeto de análise e discussão entre pesquisadores e técnicos em levantamento de dados.

Para o projeto, hoje, agregar sexo, cor e tipo de reserva de vagas, é fundamental para analisar as tendências relacionadas à identidade de gênero e étnico-racial associadas a processos de discriminação na trajetória educacional e suas repercussões no mercado de trabalho.

A distribuição em campos de estágio: como está a cor e o sexo?

O Anuário Estatístico da UERJ também inclui as informações sobre a distribuição de vagas em estágios, apresentando os dados disponibilizados por setor específico, responsável pelo acompanhamento dos alunos na estrutura do estágio que para alguns cursos é, obrigatório. É exigência curricular: o aluno para concluir a graduação precisa cumprir uma carga horária limite em determinadas experiências práticas no mercado de trabalho. Em geral, são captadas vagas em empresas, instituições na comunidade externa, pois não é suficiente o número de vagas que projetos próprios da universidade oferecem. Há intensa discussão no interior das universidades para que os projetos de extensão possam se expandir e oferecer vagas deste tipo para formação prática dos alunos, em diferentes cursos, principalmente para daqueles em que tal formação é uma exigência curricular. Essa é uma discussão que tem desdobramentos importantes pois vem se ampliando o investimento em projetos de extensão universitária. Entretanto, a lógica de buscar vagas na comunidade externa se mantém, visto que o contato com a estrutura do mercado de trabalho é fundamental para a relação permanente entre a produção de conhecimento e a sua execução em atividades profissionais e treinamento.

No estudo há interesse em observar a distribuição por sexo e cor nas vagas oferecidas por curso universitário. Desse modo, é possível avaliar uma tendência de preferências por sexo e cor, isto é, por uma determinada imagem que será reproduzida no mercado de trabalho. A análise da concentração por sexo e cor em determinadas carreiras universitárias será considerada, pois se o curso já apresenta estas características, a da concentração por sexo e cor, o mercado receberá o que a universidade tem a oferecer para a vaga: mais mulheres ou homens ou mais candidatos com fenótipo próximo de negros, indígenas ou não. Portanto, o empregador não faria uma escolha seletiva por sexo e cor; receberia o candidato provável para a vaga no que se refere às variáveis que estão sendo observadas na pesquisa. No entanto, a trajetória do aluno em formação prática no mercado deve ser acompanhada, pois será diferenciada quanto ao sexo e à cor. Estes são os fatos que precisam ser mais debatidos e analisados no que se refere aos impactos de tais condições na dinâmica das relações no ambiente de trabalho, o que vem demandando o oferecimento de políticas públicas, conforme os planos nacionais apresentados evidenciam.

CONCLUSÕES

O levantamento dos cursos por sexo e cor permitiu fazer uma projeção de cursos para entrevistas e segundo o levantamento realizado por bolsistas com base nos dados do Anuário Estatístico da UERJ, o DATAUERJ, alguns cursos ainda evidenciam uma expressiva concentração por sexo. Os cursos nas áreas de humanas tendem a concentrar mulheres e os da tecnológicas, mais homens. Diante de uma série de conflitos que ainda ocorrem no interior de corporações profissionais e na própria universidade, referentes às relações de gênero e etnia é muito importante que sejam criados protocolos de ação preventivos. O planejamento deve incluir a perspectiva analisada no artigo: a recuperação de políticas específicas que colaboram para que esses protocolos sejam viabilizados. Foi possível observar avanços significativos em variados aspectos do problema. Assistir nas empresas a participação de homens e mulheres nas oficinas de gênero e etnia, propondo ideias, motivados pelo Comitê Gestor Pró-equidade de Gênero, mostrou o potencial dessas iniciativas e a importância da parceria com a universidade.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Natalia. Relatório PIBIT/CNPQ. Projeto de Pesquisa Mercado de trabalho e políticas públicas de gênero e etnia: em busca de um diálogo no campo dos direitos humanos. Coordenação Dayse de Paula Marques da Silva. Professora Associada/UERJ, 2015.
- BRASIL. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Presidência da República. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.
- BRASIL. Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial. DECRETO Nº 6.872, DE 4 DE JUNHO DE 2009. Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, Brasília, 2009.
- WEBER, Max. *Ensaio de Sociologia. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1982.*
- BOURDIEU, Pierre. *O Poder Simbólico.* Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.
- BARBOSA, Maria Lúgia de Oliveira. Reconstruindo as Minas e Planejando as Gerais: Os Engenheiros e a Constituição dos Grupos Sociais. Tese de Doutorado em Ciências Sociais - Campinas, 1993.
- BARBOSA, Lúvia. *Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas.* Rio de Janeiro: FGV, 2001.
- BOLTANSKY, Luc. *Les Cadres: La formation d'un groupe social.* Les Editions de Minuit. Paris, 1982.
- MARQUES DA SILVA, Dayse de Paula. Relações de Gênero no Campo Profissional da Medicina. Tese de Doutorado. Defendida no Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia. Instituto de Filosofia e Ciências Sociais (IFCS), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Orientada por Bila Sorj. Rio de Janeiro, 1998.

MARQUES DA SILVA, Dayse de Paula. As possibilidades do trabalho social no campo da responsabilidade social: alternativas no campo do gênero. *Serviço Social e Realidade*. v.18, n, 1p.321-333, Franca, São Paulo, 2009a.

MARQUES DA SILVA, Dayse de Paula. A formação prática no estágio curricular: uma oportunidade a ser explorada na extensão. *Interagir: pensando a extensão*. Rio de Janeiro: UERJ, DEPEXT, 2009b.

MARQUES DA SILVA, Dayse de Paula. Mercado de trabalho e políticas públicas de gênero e etnia: em busca de um diálogo no campo dos direitos humanos. Rio de Janeiro: UFRJ. *Revista Praia Vermelha*, Rio de Janeiro. V. 22, n. 1. Julho/Dezembro, 2012.

MARQUES DA SILVA, Dayse de Paula e RUSSO, Silvana Villaça. A experiência de capacitação em políticas de gênero e etnia no campo da assistência social. Orgs., Aline Souto Maior Ferreira e Viviane Pereira da Silva. *Provimento de Serviços e Benefícios Socioassistenciais: experiências do município do Rio de Janeiro/ Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social, Coordenadoria Geral de Gestão do Sistema Municipal de Assistência Social*. Rio de Janeiro, 2016.

MARQUES DA SILVA, Dayse de Paula. A importância do feminismo na ação profissional em políticas públicas: uma contribuição a ser reconhecida. 13º Mundo de Mulheres, Fazendo Gênero 11. Florianópolis, Seminário Internacional 13th.Womens World, 2017.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Agenda 2030 196, 197, 201, 204, 206

Amazônia 162, 163, 164, 165, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 189, 194, 195

Amicus Curiae 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52

Aplicativo 62, 236, 237, 240, 242, 243, 244, 245, 248

C

Ciências jurídicas 208

Constitucional 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 19, 20, 21, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 44, 83, 85, 87, 91, 95, 104, 125, 129, 131, 134, 135, 136, 137, 146, 148, 150, 151, 156, 158, 160, 167, 168, 182, 188, 199, 203, 205, 216, 235, 244, 252, 254, 258

D

Desapropriação 146, 147, 156, 157, 158, 159, 160

Desenvolvimento rural sustentável 226, 227

E

Efetividade 16, 29, 36, 41, 50, 51, 85, 131, 142, 149, 153, 160, 211

Étnico-raciais 106, 109, 110, 111, 112, 116

G

Gênero 5, 106, 107, 108, 109, 112, 114, 115, 117, 118, 119, 121, 122, 123, 124, 137, 138, 140, 141, 142, 144, 201

H

Habeas data 15, 16, 19, 21, 22, 23, 24, 29, 30, 31, 32

I

Inconstitucionalidade 5, 9, 157

J

Justiça ecológica 183, 184, 187, 189, 193

L

Lei Maria da Penha 140, 141, 142, 143, 145

M

Meio ambiente 31, 162, 163, 165, 167, 168, 169, 171, 173, 174, 176, 178, 179, 181, 183,

184, 185, 186, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 200, 203, 204, 207, 234, 258

Mineração 165, 178, 196, 199, 200, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 219, 220, 221, 223, 224, 225

Movimentos sociais 52, 94, 95, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 112, 185

P

Políticas públicas 77, 80, 83, 85, 93, 106, 107, 109, 111, 112, 115, 116, 117, 118, 122, 123, 124, 126, 127, 129, 130, 131, 132, 135, 136, 137, 138, 143, 146, 147, 149, 150, 151, 156, 160, 161, 162, 174, 175, 180, 182, 207, 258

Pós-extrativismo 196, 200, 202, 203, 204, 206, 207

Processo 2, 6, 13, 16, 17, 18, 22, 23, 28, 29, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59, 60, 62, 66, 70, 72, 88, 90, 94, 95, 97, 98, 99, 100, 101, 107, 108, 110, 111, 112, 118, 122, 129, 131, 133, 137, 142, 145, 147, 150, 154, 156, 157, 161, 166, 167, 178, 179, 182, 183, 199, 203, 205, 209, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 222, 224, 225, 226, 227, 228, 230, 231, 232, 233, 236, 237, 249, 250, 251

Proteção de dados 15, 16, 17, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257

R

Recurso especial 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 45, 46, 52, 218

Recurso extraordinário 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14

Refugiados sírios 64

S

Sustentabilidade 162, 164, 170, 173, 174, 178, 179, 180, 181, 194, 196, 197, 199, 200, 201, 202, 203, 206, 207, 226, 227, 228, 229, 234, 247

T

Tecnologia 29, 57, 119, 120, 171, 177, 178, 190, 205, 208, 211, 227, 228, 231, 236, 238, 240, 241, 242, 244, 249, 251, 252

Trabalho 3, 34, 48, 52, 58, 66, 71, 72, 74, 76, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 101, 103, 106, 107, 108, 109, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 122, 123, 124, 127, 129, 133, 141, 147, 164, 166, 173, 179, 184, 191, 193, 196, 197, 198, 200, 201, 203, 204, 206, 208, 209, 228, 230, 232, 234, 236, 237, 238, 241, 255

V

Videoconferência 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 63

A (não) efetividade das ciências jurídicas no Brasil 3

 www.atenaeditora.com.br

 contato@atenaeditora.com.br

 @atenaeditora

 facebook.com/atenaeditora.com.br



A (não) efetividade das ciências jurídicas no Brasil 3

 www.atenaeditora.com.br

 contato@atenaeditora.com.br

 @atenaeditora

 facebook.com/atenaeditora.com.br

