

AS HIERARQUIAS DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO: QUANDO A VIOLÊNCIA DENUNCIA A AUSÊNCIA DE PROTOCOLOS DE AÇÃO PREVENTIVA

Data de aceite: 02/10/2023

Dayse de Paula Marques da Silva

Professora Associada FSS/UERJ
Coordenadora do Projeto de Pesquisa Mercado de trabalho e políticas públicas de gênero e etnia: buscando um diálogo no campo dos direitos humanos

RESUMO: O projeto de pesquisa *Mercado de trabalho e políticas públicas de gênero e etnia: buscando um diálogo no campo dos direitos humanos* tem como objetivos: analisar a repercussão das políticas de gênero e etnia no Estado Brasileiro em cursos universitários; analisar o potencial de mudanças das políticas públicas de gênero e etnia na estrutura das carreiras no mercado de trabalho; propor ações na formação universitária que instrumentalize os futuros profissionais a superar discriminações de gênero e étnico-raciais no ambiente de trabalho; analisar a parceria entre a universidade e o mercado de trabalho na implantação de novas formas de gestão e incentivo a progressão de carreiras que enfrentem a discriminação de gênero e etnia. A metodologia inclui a análise do Anuário Estatístico da UERJ sobre a distribuição por sexo nos cursos,

entrevistas com os gestores onde a concentração por sexo é muito acentuada e levantamento de campos de estágio.

PALAVRAS-CHAVE: gênero, mercado de trabalho, profissões

ABSTRACT: The research project Labor Market and Public Policies on Gender and Ethnicity: Seeking a Dialogue in the Field of Human Rights aims to: analyze the impact of gender and ethnicity policies in the Brazilian State on university courses; analyze the potential for changes in gender and ethnicity public policies in the structure of careers in the labor market; propose actions in university education that equip future professionals to overcome gender and ethnic-racial discrimination in the work environment; to analyze the partnership between the university and the labor market in the implementation of new forms of management and encouragement of career progression that face discrimination based on gender and ethnicity. The methodology includes the analysis of the Statistical Yearbook of UERJ on the distribution by sex in the courses, interviews with managers where the concentration by sex is very accentuated, and a survey of internship fields.

KEYWORDS: gender, labor market, professions

1 | INTRODUÇÃO

O projeto de pesquisa *Mercado de trabalho e políticas públicas de gênero e etnia: buscando um diálogo no campo dos direitos humanos* tem como objetivos: analisar a repercussão das políticas de gênero e etnia no Estado Brasileiro em cursos universitários; analisar o potencial de mudanças das políticas públicas de gênero e etnia na estrutura das carreiras no mercado de trabalho; propor ações na formação universitária que instrumentalize os futuros profissionais a superar discriminações de gênero e étnico-raciais no ambiente de trabalho; analisar a parceria entre a universidade e o mercado de trabalho na implantação de novas formas de gestão e incentivo a progressão de carreiras que enfrentem a discriminação de gênero e etnia. O campo empírico é a Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) e conforme o resumo apresentado, tem como metodologia: a análise do Anuário Estatístico da UERJ, com as informações sobre a distribuição por sexo nos cursos, entrevistas com os gestores onde a concentração por sexo é muito acentuada, buscando a sua compreensão deste fato e possíveis reproduções do imaginário construído culturalmente quanto ao gênero, sua repercussão em habilidades e competências científicas. É resultado dos estudos realizados desde a dissertação do mestrado (SILVA, 1989) e doutorado (SILVA, 1998). A continuidade destas análises, implicou na abordagem do gênero em interlocução com as profissões, enquanto grupos de identidade marcados por ritos de passagem no ensino superior e diferentes mecanismos de reprodução e perpetuação de hierarquias.

Os estudos realizados sobre o acesso das mulheres ao mercado de trabalho revelam um longo percurso que se alonga desde as primeiras iniciativas de regulação da mão de obra feminina no início do século XX, até hoje. A pesquisa trata de um tema mais recente, dedicando-se a observar o debate no campo do gênero quanto à inserção mais qualificada das mulheres neste mercado – certificadas pelas universidades. Os estudos sobre as profissões revelam que a universidade é um espaço fundamental para que os grupos profissionais se consolidem e participem como interlocutores importantes na sociedade atual, exibindo diferentes impactos nas relações de poder. O conceito de gênero, oriundo da ação política do movimento feminista têm influenciado bastante a agenda pública sobre a garantia dos direitos das mulheres. Entretanto, seu impacto na construção de um novo paradigma nas ciências sociais me parece, ainda, limitado. O principal argumento do projeto se baseia nas relações de poder que o conceito de gênero descortina: as mulheres ingressam no campo do conhecimento, negado à elas, historicamente e as que conseguem “furar” o bloqueio, são invisibilizadas. Nessa perspectiva, tratar deste lugar, o do conhecimento, implica na abordagem da formação dos grupos profissionais, porque a universalização do ensino tira dos “iniciados” o “segredo” e amplia o acesso ao poder.

Entretanto, esse processo revela que o acesso foi ampliado para os homens, mas não para as mulheres. É o que o conceito de gênero esclarece, ao ser consolidado como uma categoria analítica. Entretanto, quando o tema são as profissões, seus mecanismos de formação de identidades e afirmação de *status* por meio do saber, não encontramos referências ao gênero ou muito poucas. O projeto de pesquisa explora esse problema e busca afirmar a importância desta interlocução. Alguns acontecimentos recentes, de confrontos violentos entre colegas em instituições, no Brasil, revelam que as hierarquias de gênero estão funcionando de modo bastante agressivo e refletir sobre estes mecanismos de exercício do poder é fundamental.

O projeto de pesquisa tem um enfoque sociológico, se baseando nos estudos de gênero, identidade étnico-racial e formação de grupos profissionais. Nesse texto, serão exploradas as determinações de gênero no ambiente de trabalho. Os estudos de gênero apresentam diversas áreas de interesse, tais como: trabalho, sexualidade, família, educação e violência. A pesquisa explora, particularmente as aproximações entre o campo do trabalho e o da educação. No campo do trabalho tem como objeto de análise, profissões e, no campo da educação, o ensino superior, considerando uma diretriz teórico- metodológica quanto à classificação de profissões, no Brasil – grupos de formação no ensino superior (COELHO, 1999). No campo do gênero tem sido observadas as diferenças de tratamento e alocação de homens e mulheres em cursos universitários na perspectiva das relações de poder estabelecidas na sociedade, historicamente, quanto aos significados conferidos ao masculino e feminino nas sociedades ocidentais (SCOTT,1990, 2002); (SORJ, 1997, 2016); ABREU, HIRATA E LOMBARDI (2016), (SILVA,1985, 1998, 2021).

2 I FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 O Gênero

O enfoque do gênero no mercado de trabalho evidencia os mecanismos de reprodução de hierarquias que funcionam no mundo corporativo, e, revela o potencial violento que pode emergir nas relações de trabalho: assédio moral, assédio sexual e inibição de carreiras promissoras. A formação universitária tem revelado concentração por sexo em alguns cursos universitários com pouca probabilidade de mudança deste perfil. A Sociologia das Profissões, campo que a pesquisa inclui na fundamentação teórico-metodológica, não destaca o gênero como uma das categorias determinantes da formação de grupos profissionais, embora esteja incorporando algumas reflexões sobre o tema. Entretanto, traz uma discussão sobre as hierarquias e relações de poder que ocorrem nas áreas de conhecimento e organizações profissionais que interessam ao projeto. Desse modo autores como (BOLTANSKY, 1982); (ELLIOT, 1975); (FREIDSON,1986); (LARSON, 1977); (WEBER, 1982) são referências importantes.

SCOTT (1990) trata do gênero como categoria analítica e afirma a sua importância como uma relação de poder entre homens e mulheres na sociedade que estrutura as relações em diferentes ângulos. Explora a questão da invisibilidade da mulher nos textos e análises históricas e introduz o debate da inclusão do conceito na perspectiva metodológica. O gênero deve ser um conceito incorporado na explicação do fenômeno da invisibilidade da mulher nos fatos históricos. Aponta a sua transversalidade e critica a tendência dos historiadores em circunscrevê-lo a um campo específico – estudo das mulheres, ao se depararem com as argumentações dos estudos feministas.

No espaço aberto por este debate, pela crítica da ciência que desenvolvem as ciências humanas e pela crítica do empirismo e do humanismo que desenvolvem os pós-estruturalistas, as feministas não somente começaram a encontrar uma voz teórica, elas também encontraram aliados científicos e políticos. É dentro deste espaço que nós devemos articular o gênero como uma categoria de análise. O que poderiam fazer as (os) historiadoras que, depois de tudo, viram a sua disciplina rejeitada como uma relíquia do pensamento humanista? Não penso que nós devemos deixar os arquivos ou abandonar o estudo do passado, mas acredito, em compensação, que devemos mudar alguns de nossos hábitos de trabalho, algumas questões que temos colocado. Devemos examinar atentamente nossos métodos de análise, clarificar nossas hipóteses principais, e explicar como pensamos que a mudança tem lugar (SCOTT, 1990, p. 14).

Os estudos de gênero têm demonstrado muitos avanços quanto ao reconhecimento dos direitos das mulheres, particularmente quanto ao acesso à educação em algumas regiões e países. Entretanto, não se pode afirmar que é uma realidade universal e nem que a igualdade de condições em relação aos homens já se consolidou. As estatísticas divulgadas sobre violência doméstica, violência de gênero, violência contra a mulher, estão aí para mostrar que as assimetrias entre homens e mulheres e os significados culturais hierárquicos relacionados ao masculino e feminino permanecem na sociedade com muita força, ainda. SCOTT (1990), ao mencionar a invisibilidade das mulheres na ciência, particularmente na história, sustenta uma “lógica de gênero” na estrutura da disciplina que analisa. As mulheres não são “vistas”, são ignoradas como sujeitos da história. Mesmo que tivessem participado de algum acontecimento importante, relevante, os olhos dos historiadores estariam vendados para este fato.

A conclusão é que as mulheres não fizeram parte desses acontecimentos e arquivos revelam que muitas passagens destas mulheres foram mesmo ocultadas da história, deixadas nos baús: mulheres aviadoras na segunda guerra mundial; escritoras com pseudônimo de homens etc. As primeiras mulheres em cursos de prestígio como a Medicina, Engenharia, Direito, só recentemente tiveram as suas trajetórias destacadas.

Foram completamente desconhecidas ao longo da história e recuperadas, conforme avançam os estudos e a perspectiva do gênero como uma importante categoria analítica. Ao mesmo tempo, observamos que conforme as mulheres ocupam as universidades, ingressam

em posições jamais imaginadas há cinquenta anos 50 anos atrás, impulsionadas pela profissionalização crescente do conhecimento, mantém-se, em desvantagem em inúmeros aspectos no mundo do trabalho. Os salários desiguais, as dificuldades de ascensão na carreira, a distribuição das responsabilidades domésticas em desarmonia com as funções exercidas no mercado de trabalho e salário expõem estas tendências. Estes indicadores em comparação com a situação dos homens, evidenciam o impacto do problema.

2.2 As profissões

A estrutura das profissões revela sistemas de prestígio e poder que se baseiam no corpo de conhecimentos (considerados mais complexos/menos complexos), no reconhecimento social do fazer profissional, na capacidade de articulação política que lhe confere visibilidade pública e evidencia o seu poder de influência na construção da “pauta” profissional.

Não obstante a novidade da formação corporativa adotada (filiação compulsória aos Conselhos, monopólios de representação, tutela do Estado), a regulação das profissões não foi invenção dos revolucionários de 30. De fato, ela existiu em moldes diversos desde a Independência e sempre sob a base do credencialismo educacional. Estimulada pela Constituição de 1891, mas deflagrada nas décadas anteriores (a partir, pelo menos, de 1879), a controvérsia sobre liberdade profissional acompanhou a virada do século como a demonstrar a precariedade do credencialismo acadêmico. Após 1930, a República definitivamente consolidou o nexa entre privilégios profissionais e Universidade. Regulamentada uma profissão, o que incluía quase sempre a criação dos Conselhos, o respectivo curso acadêmico passava ao controle do Conselho Federal de Educação. Criava-se por esta forma uma inusitada hierarquia entre profissões: as regulamentadas, cujos diplomas geravam efeitos legais no mercado de trabalho, e as não regulamentadas, cujos diplomas nada garantiam aos seus portadores (COELHO, 1999, p.29).

Muito do que as lideranças e as elites profissionais fazem ou deixam de fazer repercute sobre as demais profissões, frequentemente com efeitos profundos. Abbot cunhou a expressão “sistema de profissões “exatamente por crer que o conflito por jurisdições constitui o cerne dos processos de profissionalização. Isto significa, por exemplo, que o estudo da medicina em sua fase formativa requer atenção para o que ocorre em outras profissões como elementos constitutivos do seu ambiente institucional. Em se tratando de problemas públicos (criminalidade, alcoolismo, prostituição e saúde pública), é possível traduzir o conflito por jurisdição em termos de competição pela *propriedade* do problema e pela *responsabilidade* por sua solução (COELHO, 1999, p.65).

O campo de estudo das profissões revela um amplo debate sobre o que caracterizaria uma profissão, quais os elementos que devem ser considerados para que se defina profissão. Conforme COELHO (1999), particularmente, no Brasil, as polêmicas se expressam na oposição entre ocupação e profissão e na forma como a concepção de cidadania foi associada à ação do Estado na regulamentação do mercado de trabalho. Para ser cidadão, exigia-se a carteira de trabalho assinada com base na análise de Wandereley

Guilherme dos Santos.

Tanto quanto sei, foi Wanderley Guilherme dos Santos um dos pioneiros, se não o primeiro a dar adequado destaque à temática da regulação ocupacional. Para os propósitos do meu argumento resumo o de Wanderley no seguinte: a regulação ocupacional foi a estratégia selecionada pela elite dirigente no pós-30 para reorganizar a esfera da acumulação como prévia condição para implementar políticas sociais de natureza preventiva, compensatória ou social *strictu sensu*. A extensão da cidadania ocorreu, pois, associada a. um sistema de estratificação ocupacional definido por norma legal. Os direitos de cidadão circunscrevem-se ao âmbito daqueles que a lei vinculava a ocupações por ela conhecidas e definidas, e o conceito de “cidadania regulada” precisamente descreve este tipo de cidadania dependente de regulação ocupacional (COELHO, 1999).

O que interessa destacar nesse texto, resultado das análises do projeto de pesquisa *Mercado de trabalho e políticas públicas de gênero e etnia: em busca de um diálogo no campo dos direitos humanos*, é o fato dos grupos profissionais se constituírem em um lugar de poder na sociedade, na medida em que se consolidam nas sociedades modernas. Mas, principalmente, interessa destacar as hierarquias que se estruturam entre estes grupos, o que Coelho assinala na sua publicação. Está em disputa, também, o tipo, a natureza do conhecimento e “quem” tem mais legitimidade para atuar sobre ele, reclamando-se a responsabilidade por sua sistematização e/ou intervenção sobre o problema. Esse processo se desenvolve de forma mais complexa nas atividades laborativas que implicam na formação de ensino superior. Conforme avança o surgimento de novas carreiras profissionais, a criação das Universidades e o sistema burocrático de certificação do conhecimento especializado, os critérios de distinção e honra, formalizam uma intrincada e polêmica malha de prestígio e poder entre os cursos universitários.

As chamadas carreiras tradicionais tais como Direito, Engenharia e Medicina, continuam expressando estas disputas nos exames vestibulares, no Brasil. Nesse sentido, o ensino superior estrutura e sustenta essa edificação hierárquica no campo do conhecimento, intermedia prestígio no mercado de trabalho e expressa mais claramente um conjunto de exigências que estabelece um grupo profissional. Desse modo, a opção metodológica de Coelho se justifica e seguimos em nossa análise, tendo em vista o interesse de explorar as diferentes relações de poder que surgem no mercado, com a inserção das mulheres. O ensino superior está no topo da pirâmide na estrutura da qualificação profissional.

Profissão como já se viu, inclui tanto as de nível superior quanto outras que requerem “determinado preparo”, mas não necessariamente adquirido nas universidades. E, na acepção que lhe dá o Aurélio “profissão liberal “deixaria de fora muitas profissões de nível superior: a engenharia, por exemplo, ou a farmácia, mesmo se o texto de Wanderley datasse de 1930. Não obstante a carência de um vocábulo que a fixe, teria sido importante que a distinção entre as ocupações de nível superior e as demais houvesse ficado bem estabelecida pelo simples uso do termo profissão. Por quê? Entre outras razões, porque as profissões, (de agora em diante, para designar ocupações de nível superior),

não estão inseridas no processo produtivo ou no de acumulação *strictu sensu*. O que os profissionais produzem, ao contrário do operário industrial ou do artesão, é de na natureza intangível e quase sempre inextricavelmente vinculado a pessoa e à personalidade do produtor (COELHO, 1999, p. 27).

2.3 As profissões e o gênero

Na perspectiva dos cursos universitários é fundamental considerar as formas de classificação das áreas onde estão inseridos na estrutura do sistema de ensino: ciências exatas, ciências humanas, ciências biomédicas etc. Pressupondo as hierarquias que existem entre elas, pretendemos observar onde as mulheres permanecem desde que se inseriram no mercado de trabalho e avançaram para o ensino superior, o topo da pirâmide. As diferenças de prestígio quanto ao tipo de conhecimento, cujo profissional tem a *expertise*, é ponto crucial nas interpretações sobre o progresso das mulheres. Quando finalmente, consegue acessar a árvore, “comer a maçã” e não, apenas, “tentar” Adão, quais foram os resultados para as mulheres?

Um dos pontos de observação que o projeto de pesquisa tem mantido é a concentração por sexo em cursos universitários. Ela se desloca e se mantém em alguns deles ao longo do tempo, e este fato foi analisado na dissertação de mestrado e doutorado. No caso da dissertação de mestrado (1989), foi analisado o Serviço Social como profissão feminina e no doutorado (1998), a Medicina, com tradição masculina. O primeiro, criado para mulheres (assim estabelecido em um dos estatutos pesquisados) e a Medicina, no auge da mudança quanto ao perfil por sexo, apresentando uma avassaladora inserção de mulheres.

As publicações que tratam do ensino superior, considerando o viés do gênero tem reafirmado esta lógica e fazem associações com as escalas de prestígio que operam no espaço universitário. Os cursos femininos e os cursos masculinos, ou seja, com evidente procura respectivamente de mulheres e homens, mantém essa característica. A estrutura do curso é associada aos significados, ainda, do que seria considerado masculino ou feminino no imaginário social e cultural na sociedade. Até quando? Esta é a pergunta que acompanha os nossos estudos até aqui. Por que o Serviço Social não altera significativamente o seu perfil por sexo como ocorreu com a Medicina e o Direito, ao longo do tempo? Ignorar as escalas de prestígio, mas, principalmente, as formas como são construídas, cuja compreensão a sociologia das profissões favorece, torna mais difícil entender essas permanências.

Entretanto, a questão principal que refletimos hoje, quanto a estas estagnações não é exatamente, o fato de um grupo profissional ser constituído por mulheres e outro por homens. Sem dúvida, este é um fenômeno sociológico no mínimo, curioso, em uma cultura em que a emancipação das mulheres é um direito assegurado por lei e a igualdade um tema permanente nas escolas. Não estamos em determinadas regiões do Paquistão. Mas

o problema da valorização desses fazeres comparativamente, entre uma e outra carreira é o centro do problema no que se refere a uma abordagem de gênero.

É um problema, também, no que se refere a uma hierarquia entre *expertises*. O profissional pode ser muito competente na sua área de conhecimento, mas tem sempre uma área considerada mais importante do que a sua. Os determinantes deste processo são variados no interior das profissões: o tipo de conhecimento mais complexo ou menos complexo (o que sempre é resultado de algumas abstrações), impacto social (onde a capacidade de organização e expressão política se revelam), adesão expressiva de clientela, salários altos etc. Estas dimensões da construção do prestígio influenciam a demanda pelas carreiras profissionais e acirram a competitividade nas seleções para ingresso na Universidade.

O ingresso das mulheres em determinadas carreiras tem sido associado, conforme comentado anteriormente, à atividades identificadas como femininas na cultura, assim como o dos homens. Entretanto, o que é importante discutir é porque as ações voltadas para o cuidado com as pessoas (e precisamos definir melhor o que entendemos por cuidado), é menos valorizada do que cálculos matemáticos, considerado uma atividade mais masculina. Por que o cuidar não deve ser mais caro e implicar em capacitações cada vez mais complexas? E daí, ter salários mais altos, ser mais admirado socialmente e expressar mais poder? Afinal, cuidar de pessoas com conhecimentos técnicos de alto padrão (psicológicos, pedagógicos, jurídicos, dominando legislação complexa sobre direitos) deveria ser a garantia competente de toda sociedade verdadeiramente cidadã.

Nesse sentido, refletir sobre a lógica que reproduz hierarquias na esfera da *expertise* é importante quando consideramos formação no ensino superior. Surgem hierarquias no ambiente de trabalho entre os homens: o enfermeiro será considerado nessa escala, menos que o médico. A enfermeira, a assistente social, a nutricionista, tendem a ser menos valorizadas que a profissional médica. Entre os médicos, observaremos hierarquias entre as especialidades, como ocorre em outras áreas disciplinares.

Inevitável a construção e a reconstrução de hierarquias, e exercício do poder em uma perspectiva sociológica, nas formas de agrupamento humano, mas devemos conhecê-las, de modo a enfrentar determinados conflitos que podem ser controlados. No que se refere ao gênero, os conflitos, no seu extremo, têm expressão violenta como nos casos que já foram mencionados no texto: assédio sexual, assédio moral, desestímulo para promoções.

As reflexões desenvolvidas no estudo têm como objetivo explorar a interseção entre gênero e profissões na perspectiva da formação destas hierarquias, buscando compreender diferentes formas de manifestação do poder no ambiente de trabalho. As mulheres estão em maior número nas universidades hoje, mantendo a tendência que vem sendo observada nos últimos 25 anos.

A tabela retirada da publicação do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) sobre o Censo da Educação Superior 2021, referente

ao ensino superior, nos últimos 10 anos (2011-2021), confirma que as matrículas femininas se sobrepõem às matrículas masculinas. Entretanto, o levantamento por sexo e cursos não é disponibilizado na publicação que tem compromisso com outros indicadores. Curiosamente, a publicação intitulada, *Censo da Educação Superior 2021: notas estatísticas*, da Diretoria de Estatísticas Educacionais (INEP/DEED), inclui um quadro sobre as licenciaturas, destacando a inserção maior de mulheres. Entretanto, se os dados referentes ao sexo fossem incluídos, a concentração feminina seria evidente em muitos cursos universitários. Essa informação: cursos universitários e distribuição por sexo, não foi disponibilizada nas publicações do INEP, o que dificulta analisar os dados.

Das matrículas nos cursos de licenciatura registradas em 2021, 35,6% estão em instituições públicas 64,4% estão em IES privadas; 72,5% das matrículas em cursos de licenciatura são do sexo feminino, enquanto 27,5% são do sexo masculino (BRASIL INEP, 2021).

As publicações dos órgãos de governo quanto ao ensino superior demonstram que as Universidades têm atraído as mulheres em maior número que os homens ao longo dos períodos analisados, mas faltam informações sobre a alocação nos cursos. Para o projeto estes dados são fundamentais. Buscamos no campo empírico escolhido, a UERJ, explorar essas mais estas tendências.

Censo da Educação Superior 2021/INEP – Cursos de Graduação Presencial por sexo, segundo a Categoria Administrativa – Brasil – 2011-2021

Ano	Categoria Administrativa	Ingressos por processo seletivo			Matrículas			Concluintes		
		Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
2011	Total	1.686.854908.130778.7245.746.7623.174.1062.572.656865.161515.809349.352								
	Pública	426.597220.536206.0611.595.391836.857758.534194.666110.71683.950								
	Federal	260.650	132.248	128.402	927.086	472.766	454.320	98.383	53.909	44.474
	Estadual	134.738	71.058	63.680	548.202	296.073	252.129	76.980	45.013	31.967
	Municipal	31.209	17.230	13.979	120.103	68.018	52.085	19.303	11.794	7.509
	Privada	1.260.257	687.594	572.663	4.151.371	2.337.249	1.814.122	670.495	405.093	265.402
2012	Total	1.970.392	1.075.490	894.902	5.923.838	3.286.415	2.637.423	876.091	522.020	354.071
	Pública	462.097	241.842	220.255	1.715.752	911.157	804.595	202.394	115.842	86.552
	Federal	277.501	141.871	135.630	985.202	509.844	475.358	96.270	53.002	43.268
	Estadual	140.175	75.052	65.123	560.505	305.760	254.745	78.489	46.094	32.395
	Municipal	44.421	24.919	19.502	170.045	95.553	74.492	27.635	16.746	10.889
	Privada	1.508.295	833.648	674.647	4.208.086	2.375.258	1.832.828	673.697	406.178	267.519
2013	Total	1.951.696	1.066.815	884.881	6.152.405	3.416.238	2.736.167	829.938	491.738	338.200
	Pública	457.206	234.022	223.184	1.777.974	943.572	834.402	206.261	118.490	87.771
	Federal	274.455	137.164	137.291	1.045.507	543.655	501.852	107.792	61.031	46.761
	Estadual	135.803	70.916	64.887	557.588	302.351	255.237	70.148	40.652	29.496
	Municipal	46.948	25.942	21.006	174.879	97.566	77.313	28.321	16.807	11.514
	Privada	1.494.490	832.793	661.697	4.374.431	2.472.666	1.901.765	623.677	373.248	250.429
2014	Total	2.110.766	1.151.646	959.120	6.486.171	3.611.675	2.874.496	837.304	498.040	339.264

	Pública	452.416	227.267	225.149	1.821.629	966.126	855.503	225.714	132.817	92.897
	Federal	275.318	135.062	140.256	1.083.586	562.864	520.722	119.988	69.366	50.622
	Estadual	130.733	66.696	64.037	576.668	312.693	263.975	82.076	49.215	32.861
	Municipal	46.365	25.509	20.856	161.375	90.569	70.806	23.650	14.236	9.414
	Privada	1.658.350	924.379	733.971	4.664.542	2.645.549	2.018.993	611.590	365.223	246.367
2015	Total	1.944.178	1.047.661	896.517	6.633.545	3.687.371	2.946.174	916.363	548.682	367.681
	Pública	451.174	220.703	230.471	1.823.752	955.316	868.436	224.196	130.237	93.959
	Federal	284.060	135.158	148.902	1.133.172	580.859	552.313	124.601	71.593	53.008
	Estadual	134.554	67.964	66.590	574.645	309.839	264.806	81.222	47.698	33.524
	Municipal	32.560	17.581	14.979	115.935	64.618	51.317	18.373	10.946	7.427
	Privada	1.493.004	826.958	666.046	4.809.793	2.732.055	2.077.738	692.167	418.445	273.722
2016	Total	1.858.106	998.080	860.026	6.554.283	3.641.263	2.913.020	938.732	562.063	376.669
	Pública	457.288	221.282	236.006	1.867.477	969.300	898.177	231.572	135.164	96.408
	Federal	291.749	138.056	153.693	1.175.650	597.822	577.828	136.598	78.764	57.834
	Estadual	135.549	66.898	68.651	577.967	307.851	270.116	76.293	45.157	31.136
	Municipal	29.990	16.328	13.662	113.860	63.627	50.233	18.681	11.243	7.438
	Privada	1.400.818	776.798	624.020	4.686.806	2.671.963	2.014.843	707.160	426.899	280.261
2017	Total	1.876.626	1.012.117	864.509	6.529.681	3.618.763	2.910.918	947.606	565.272	382.334
	Pública	456.947	219.860	237.087	1.879.784	963.698	916.086	238.061	137.329	100.732
	Federal	298.151	140.110	158.041	1.204.956	604.598	600.358	142.770	81.615	61.155
	Estadual	135.469	66.866	68.603	579.615	305.501	274.114	79.146	45.954	33.192
	Municipal	23.327	12.884	10.443	95.213	53.599	41.614	16.145	9.760	6.385
	Privada	1.419.679	792.257	627.422	4.649.897	2.655.065	1.994.832	709.545	427.943	281.602
2018	Total	1.780.080	970.308	809.772	6.394.244	3.551.116	2.843.128	990.415	589.383	401.032
	Pública	463.084	226.369	236.715	1.904.554	971.227	933.327	242.450	137.537	104.913
	Federal	301.823	145.404	156.419	1.231.909	614.595	617.314	145.873	81.724	64.149
	Estadual	139.892	69.136	70.756	582.905	305.922	276.983	80.344	46.078	34.266
	Municipal	21.369	11.829	9.540	89.740	50.710	39.030	16.233	9.735	6.498
	Privada	1.316.996	743.939	573.057	4.489.690	2.579.889	1.909.801	747.965	451.846	296.119
2019	Total	1.751.122	965.548	785.574	6.153.560	3.430.115	2.723.445	934.037	551.521	382.516
	Pública	471.114	231.212	239.902	1.922.489	978.915	943.574	239.206	134.498	104.708
	Federal	309.014	149.794	159.220	1.254.065	625.272	628.793	144.828	79.906	64.922
	Estadual	141.848	70.157	71.691	582.134	304.561	277.573	79.998	46.090	33.908
	Municipal	20.252	11.261	8.991	86.290	49.082	37.208	14.380	8.502	5.878
	Privada	1.280.008	734.336	545.672	4.231.071	2.451.200	1.779.871	694.831	417.023	277.808
2020	Total	1.507.148	838.152	668.996	5.574.551	3.149.703	2.424.848	878.229	518.339	359.890
	Pública	438.184	217.237	220.947	1.798.980	918.534	880.446	186.365	102.494	83.871
	Federal	291.973	142.163	149.810	1.175.189	586.797	588.392	108.261	58.789	49.472
	Estadual	128.916	65.104	63.812	547.811	287.355	260.456	62.587	34.450	28.137
	Municipal	17.295	9.970	7.325	75.980	44.382	31.598	15.517	9.255	6.262
	Privada	1.068.964	620.915	448.049	3.775.571	2.231.169	1.544.402	691.864	415.845	276.019
2021	Total	1.217.984	697.674	520.310	5.270.184	3.006.691	2.263.493	842.047	504.180	337.867
	Pública	413.026	212.362	200.664	1.906.440	980.472	925.968	197.365	109.248	88.117
	Federal	276.359	140.047	136.312	1.289.295	648.480	640.815	116.757	64.197	52.560
	Estadual	120.228	62.658	57.570	545.647	289.599	256.048	66.742	36.526	30.216
	Municipal	16.439	9.657	6.782	71.498	42.393	29.105	13.866	8.525	5.341

Tabela 3.06 – Número de Ingressos por Processo Seletivo, de Matrículas e de Concluintes em Cursos de Graduação Presencial, por Sexo, segundo a Categoria Administrativa – Brasil – 2011-2021

Fonte: Mec/Inep; Tabela elaborada por Inep/Deed

Censo da Educação Superior 2021/INEP – Cursos de Graduação Presencial por sexo, segundo a Organização Acadêmica – Brasil – 2011-2021

Ano	Organização Acadêmica	Ingressos por processo seletivo			Matrículas			Concluintes		
		Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
2011	Total	1.686.854	908.130	778.724	5.746.762	3.174.106	2.572.656	865.161	515.809	349.352
	Universidade	824.703	438.976	385.727	2.933.555	1.592.291	1.341.264	427.761	252.074	175.687
	Centro Universitário	250.755	136.852	113.903	774.862	435.018	339.844	132.086	79.428	52.658
	Faculdade	576.084	316.979	259.105	1.955.328	1.111.496	843.832	299.602	181.717	117.885
	IF e Cefet	35.312	15.323	19.989	83.017	35.301	47.716	5.712	2.590	3.122
2012	Total	1.970.392	1.075.490	894.902	5.923.838	3.286.415	2.637.423	876.091	522.020	354.071
	Universidade	909.216	490.654	418.562	3.009.846	1.642.900	1.366.946	423.196	249.001	174.195
	Centro Universitário	311.957	170.971	140.986	829.790	467.292	362.498	138.108	82.958	55.150
	Faculdade	710.707	397.030	313.677	1.986.263	1.132.398	853.865	308.459	186.876	121.583
	IF e Cefet	38.512	16.835	21.677	97.939	43.825	54.114	6.328	3.185	3.143
2013	Total	1.951.696	1.066.815	884.881	6.152.405	3.416.238	2.736.167	829.938	491.738	338.200
	Universidade	874.093	470.036	404.057	3.082.155	1.684.405	1.397.750	404.804	236.964	167.840
	Centro Universitário	308.869	168.856	140.013	863.941	484.631	379.310	123.929	74.356	49.573
	Faculdade	728.378	410.533	317.845	2.094.641	1.197.036	897.605	292.980	176.146	116.834
	IF e Cefet	40.356	17.390	22.966	111.668	50.166	61.502	8.225	4.272	3.953
2014	Total	2.110.766	1.151.646	959.120	6.486.171	3.611.675	2.874.496	837.304	498.040	339.264
	Universidade	926.238	498.983	427.255	3.205.001	1.758.454	1.446.547	415.336	245.165	170.171
	Centro Universitário	362.192	199.263	162.929	963.760	543.083	420.677	123.975	74.281	49.694
	Faculdade	781.124	435.821	345.303	2.194.122	1.255.121	939.001	287.121	172.864	114.257
	IF e Cefet	41.212	17.579	23.633	123.288	55.017	68.271	10.872	5.730	5.142
2015	Total	1.944.178	1.047.661	896.517	6.633.545	3.687.371	2.946.174	916.363	548.682	367.681
	Universidade	904.851	484.458	420.393	3.274.864	1.797.316	1.477.548	431.607	256.436	175.171
	Centro Universitário	313.281	172.585	140.696	1.011.996	571.821	440.175	145.107	88.591	56.516
	Faculdade	679.015	370.908	308.107	2.211.214	1.258.709	952.505	327.972	197.603	130.369
	IF e Cefet	47.031	19.710	27.321	135.471	59.525	75.946	11.677	6.052	5.625
2016	Total	1.858.106	998.080	860.026	6.554.283	3.641.263	2.913.020	938.732	562.063	376.669
	Universidade	844.190	450.467	393.723	3.256.450	1.788.893	1.467.557	449.853	268.165	181.688
	Centro Universitário	293.041	161.841	131.200	1.043.889	592.330	451.559	153.480	91.824	61.656
	Faculdade	667.118	363.543	303.575	2.098.161	1.192.717	905.444	322.935	195.745	127.190
	IF e Cefet	53.757	22.229	31.528	155.783	67.323	88.460	12.464	6.329	6.135
2017	Total	1.876.626	1.012.117	864.509	6.529.681	3.618.763	2.910.918	947.606	565.272	382.334
	Universidade	848.628	452.959	395.669	3.249.811	1.780.973	1.468.838	455.611	270.071	185.540
	Centro Universitário	315.472	175.166	140.306	1.103.140	626.746	476.394	171.087	102.934	68.153
	Faculdade	654.850	360.170	294.680	2.007.774	1.138.448	869.326	306.730	185.137	121.593
	IF e Cefet	57.676	23.822	33.854	168.956	72.596	96.360	14.178	7.130	7.048

2018	Total	1.780.080	970.308	809.772	6.394.244	3.551.116	2.843.128	990.415	589.383	401.032
	Universidade	794.424	429.156	365.268	3.184.812	1.747.381	1.437.431	470.183	278.802	191.381
	Centro Universitário	338.228	190.191	148.037	1.228.091	702.143	525.948	218.423	131.553	86.870
	Faculdade	583.461	323.904	259.557	1.797.678	1.022.288	775.390	285.376	170.800	114.576
	IF e Cefet	63.967	27.057	36.910	183.663	79.304	104.359	16.433	8.228	8.205
2019	Total	1.751.122	965.548	785.574	6.153.560	3.430.115	2.723.445	934.037	551.521	382.516
	Universidade	772.575	421.958	350.617	3.086.414	1.696.448	1.389.966	448.120	263.984	184.136
	Centro Universitário	381.898	219.361	162.537	1.339.577	776.213	563.364	232.292	139.519	92.773
	Faculdade	528.164	294.919	233.245	1.526.544	870.378	656.166	235.674	139.026	96.648
	IF e Cefet	68.485	29.310	39.175	201.025	87.076	113.949	17.951	8.992	8.959
2020	Total	1.507.148	838.152	668.996	5.574.551	3.149.703	2.424.848	878.229	518.339	359.890
	Universidade	715.532	392.566	322.966	2.853.750	1.586.775	1.266.975	404.735	238.099	166.636
	Centro Universitário	350.719	203.648	147.071	1.270.611	749.389	521.222	237.559	142.176	95.383
	Faculdade	378.959	215.317	163.642	1.248.111	725.486	522.625	221.824	131.046	90.778
	IF e Cefet	61.938	26.621	35.317	202.079	88.053	114.026	14.111	7.018	7.093
2021	Total	1.217.984	697.674	520.310	5.270.184	3.006.691	2.263.493	842.047	504.180	337.867
	Universidade	569.337	321.693	247.644	2.780.702	1.555.290	1.225.412	397.458	236.462	160.996
	Centro Universitário	290.741	174.376	116.365	1.175.140	707.220	467.920	217.088	133.095	83.993
	Faculdade	297.248	173.565	123.683	1.097.372	648.111	449.261	210.891	126.185	84.706
	IF e Cefet	60.658	28.040	32.618	216.970	96.070	120.900	16.610	8.438	8.172

Tabela 3.07 – Número de Ingressos por Processo Seletivo, de Matrículas e de Concluintes em Cursos de Graduação Presencial, por Sexo, segundo a Organização Acadêmica – Brasil – 2011-2021

Fonte: Mec/Inep; Tabela elaborada por Inep/Deed

A tabela do INEP mostra que as Universidades concentram o maior número de matrículas e a inserção das mulheres supera em todas as organizações acadêmicas, a dos homens. Uma tendência que não muda.

3 | RESULTADOS ALCANÇADOS

A pesquisa desenvolvida na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), explora a percepção dos gestores destes cursos quanto a esta tendência. O objetivo é observar se a perspectiva do gênero tem sido debatida nesses cursos e se há alguma avaliação de impacto quanto a este fato, nas carreiras de seus egressos. A análise do Anuário Estatístico da UERJ tem mostrado que centros setoriais e cursos universitários concentram por sexo, acompanhando tendências reveladas nos estudos de gênero no ensino superior. Os centros setoriais como o de humanidades e de ciências sociais mostram alta concentração de mulheres e os de áreas tecnológicas ainda concentram muitos homens. Existem mudanças significativas em alguns deles com inserção maior de mulheres e/ou de homens em profissões cuja concentração, tradicionalmente revelavam um interesse mais feminino ou masculino pelo curso. Entretanto, a predominância “resistente” indica uma “lógica” de gênero que não é debatida na formação profissional. O estudo tem

demonstrado que a tendência de preferência por sexo e cor nos cursos, será reproduzida no mercado de trabalho. 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.

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 (SILVA, 2021a).

O Centro Biomédico (CBI) revela uma predominância de mulheres, não ocorrendo a superação de matrículas de alunos do sexo masculino em nenhum dos cursos. A Enfermagem, a Nutrição, e a Odontologia apresentam concentração elevada de matrículas de discentes do sexo feminino. O Centro de Ciências Sociais (CCS) tem uma predominância de homens, mas não apresenta uma concentração extrema por sexo. Neste centro, o curso de Serviço Social revela essa característica e, no período, não se observa uma tendência de mudança desse perfil, a maioria de mulheres é impressionante. O Centro de Educação e Humanidades (CEH) é extremamente “feminino”. A concentração por sexo é muito alta. Os homens só predominam no curso de educação física e de matemática em alguns desses anos, mas sempre com uma inserção mais equilibrada quanto a inserção de discentes do sexo feminino. A Pedagogia, Letras e Psicologia apresentam um número elevado de mulheres. O Centro de Tecnologia e Ciências (CTC) tem significativa concentração por sexo, com forte predominância de homens em seu conjunto.

O Centro de Ciências Sociais (CCS) apresenta dois cursos que tem maioria de matrículas de discentes do sexo masculino: o das Ciências Econômicas e o da Filosofia. O Centro de Tecnologia e Ciências (CTC), sem dúvida, revela a sua aproximação com o universo masculino na cultura construída com base nas relações de gênero. A Engenharia, a Engenharia Mecânica, a Informática, a Física e a Engenharia de Computação, tem uma maioria impactante de homens em seus quadros e não se altera essa disparidade ao longo do período. Há uma variação no curso de Ciências Econômicas do CCS, observando-se um aumento do número de matrículas de alunas ao longo de 2008-2020.

A pergunta que se mantem é: por que não mudam esses cursos quanto a esta tendência? Por que essas mulheres escolhem Serviço Social e esses homens escolhem Ciências da Computação? Por que não se dirigem para estas outras áreas, inversamente? Pode ser uma questão de tempo, como aconteceu com a Medicina e o Direito? O que surpreende quanto ao Serviço Social, por exemplo, é que o curso parece inalterável quanto a sua marca histórica: começa como um curso para mulheres na década de 1940 e continua como um curso para mulheres, ao menos no simbolismo criado em torno das imagens associadas ao fazer profissional. Ontem, a missão católica que permitia que o Estatuto da Família não aprovado no governo Vargas, tivesse uma sobrevida e, hoje, os serviços de cuidado que, associados ao feminino, mantem as mulheres vinculadas ao grupo profissional sem perspectivas de mudança, a médio ou longo prazo.

O fato de a Escola de Serviço Social do Rio de Janeiro ter na sua direção elementos da própria hierarquia da Igreja, colaborou, a nosso ver, para que seu programa fosse constituído de maior número de matérias associadas às atividades domésticas do que a de São Paulo. Vale lembrar que a religiosa Germaine Marsaud (diretora técnica era formada em Educação familiar, sendo que a Igreja sempre valorizou o papel da mulher junto à família, mesmo nesse momento de renovação. Não é por acaso que esta sempre foi uma preocupação dos cursos desde o princípio (SILVA, 1989).

O debate sobre hierarquias no processo de certificação pelo conhecimento, no campo das profissões, não incorpora esta concepção de gênero. Entretanto, a valorização conferida a alguns tipos de saberes está diretamente vinculada à escalas de prestígio, abordadas anteriormente. Um currículo associado às atividades domésticas dificilmente seria levado a sério no interior das disputas quanto a conhecimento mais complexo ou menos complexo. O Serviço Social carregou por muito tempo essa “maldição”. Mas Coelho (1999) mostra em seu levantamento de dados sobre o início da profissionalização de algumas carreiras como algumas foram marcadas por atividades muito pouco valorizadas no contexto social, como no caso de médicos e advogados. Parece que a questão pesa mais para os cursos com a marca do feminino.

A tabela seguinte afirma a tendência da maior inserção de mulheres na Universidade, mas principalmente a da concentração sexo por área de interesse, na UERJ.

DISTRIBUIÇÃO POR SEXO NOS CENTROS SETORIAIS DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (UERJ)				
ANO	2007		2022	
SEXO	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
CBI	415	1211	634	1.640
CCS	2593	2369	2.715	2.880
CEH	2257	5508	2.329	5.914
CTC	5264	2280	4.543	2.496

Tabela produzida por Dayse de Paula Marques da Silva (autora)
Fonte: Anuário Estatístico da UERJ - ALUNOS DE GRADUAÇÃO – SITUAÇÃO ACADÊMICA
DISTRIBUIÇÃO POR ÓRGÃO, CURSO E SEXO
2007 (Quadro 34)
2022 (Quadro 30)

O intervalo observado na UERJ é de 15 anos. A distribuição por sexo nos centros setoriais não se altera significativamente. A distribuição por sexo nos cursos universitários por centros setoriais, traz outras informações. Alguns cursos, tem a inserção muito alta de mulheres ou homens, desde o início da formação do grupo profissional. O Serviço Social é um desses casos. A sistematização dos dados por cursos, implica em mais dificuldades,

pois são muitas tabelas e a expectativa é fazer um quadro desde o início da série do Anuário Estatístico na UERJ. A partir daí, agendar as entrevistas com os gestores dos cursos que concentram mais, por sexo, na Universidade.

4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O levantamento dos cursos por sexo, permitiu fazer uma projeção de cursos para entrevistas e segundo o levantamento 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 das 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. As políticas públicas que vêm sendo oferecidas para o enfrentamento da discriminação contra a mulher têm um forte veio de ação: e educação não sexista. Um desafio enfrentado a cada dia e a parceria com a Universidade mostra-se uma estratégia importante.

Uma situação extremamente violenta que ocorreu este ano, foi amplamente divulgada pela mídia. e revela o potencial explosivo destes fatos, que poderia ter resultado em morte da vítima: o caso do procurador municipal em São Paulo que agrediu gravemente uma colega de trabalho que era uma gestora hierarquicamente superior à sua função. Era, a sua “chefe”! Se não houvesse a interferência da outra colega, também, violentamente, arremessada contra a porta da sala, o desfecho, talvez, tivesse sido fatal. Se ele estivesse armado, tudo indica que teria atirado. Está tudo gravado em vídeo por outro profissional que teve, a presença de espírito de fazê-lo, enquanto a colega, tentava segurá-lo. Está disponível na plataforma do Youtube, em matéria realizada por Priscila Mengue, O Estado de São Paulo, de 22 de junho de 2022. É chocante ver a cena. Mais chocante ainda é saber que a delegacia policial para onde foi levado, o liberou naquele dia (teríamos que saber, as circunstâncias: sem advogado, ameaças à equipe da unidade de plantão naquele dia (mulheres?); parceria de gênero (masculinidades tradicionais em empatia imediata com o agressor)? ou banalização mesmo de situações como essa?

Entretanto, o caso, não foi uma tipificação da violência doméstica contra a mulher, o que “ainda” é encarado como uma situação da vida privada: “em briga de marido e mulher não se mete a colher”. Ocorreu no ambiente de trabalho. A agressão foi contra uma colega, hierarquicamente superior, que abriu um inquérito administrativo contra ele, por queixas relacionadas à sua conduta violenta. A questão que levantamos quanto a este lamentável, violento e chocante episódio no mundo do trabalho é: como ele ocorreu? Como esse procurador municipal que passou por um concurso público, onde condutas éticas na área da justiça são extremamente ressaltadas, age como se estivesse em um ringue com um “adversário” que o interpelou sobre as regras da luta, tipo: pesos da

modalidade, treinamento, uso de equipamentos de proteção e o acerta no meio da cara, sem possibilidade de intermediação do juiz? Precisamos enfrentar esse problema. Ele tem se revelado frequente no ambiente de trabalho. São muitas vítimas silenciadas, inclusive, com violência sexual “em jogo”. O vídeo e a atitude corajosa da equipe, não permitiu que este fato, passasse impune. O agressor foi preso, sob a acusação de tentativa de homicídio doloso, com intenção de matar. O vídeo mostra a determinação do agressor que não mede a desproporção da sua ação contra as condições da vítima. Uma cena impressionante que se repete, cotidianamente, em muitas famílias. Entretanto, este é outro problema relacionado com o debate do gênero: a violência doméstica.

O planejamento deve se basear na recuperação de políticas específicas que colaboram para que esses protocolos sejam viabilizados. Foi possível observar avanços significativos em variados aspectos do problema. Entretanto, para avançarmos mais, precisamos incluir estas categorias analíticas em disciplinas nas grades curriculares dos cursos universitários, enquanto não conseguimos fazê-lo no ensino fundamental e médio, superando a perspectiva hierárquica de gênero desde a socialização infantil (SILVA, 2022).

REFERÊNCIAS

BRASIL. BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). Censo da Educação Superior 2021: notas estatísticas. Brasília, DF: Inep, 2022

SCOTT, Joan. Gênero, uma categoria útil de análise histórica. Revista Educação e Realidade. Vol. N. UFRGS, 1990.

COELHO, Edmundo Campos. *As profissões imperiais: medicina, engenharia e advocacia no Rio de Janeiro, 1822-1930*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

ELLIOT, Philip. Sociologia de las Profesiones. Coleccion de Ciencias Sociales. Serie de Sociologia.

FREIDSON, Eliot. Professional Powers: A study of the institutionalization of formal knowledge. University of Chicago Press, Chicago, 1986.

LARSON, Magali Sarfati. The rise of professionalism: a sociological analysis. University of California Press, 1982.

SILVA, Dayse de Paula Marques da. Relações de Gênero no Campo Profissional da Medicina. Tese de Doutorado. Defendida, sob a orientação de Bila Sorj, no Instituto de Filosofia e Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1998.

SILVA, Dayse de Paula Marques da. Perspectiva Profissional e de Constituição de Família em Mulheres Universitárias. Dissertação de Mestrado. Defendida, sob a orientação de Bila Sorj, no Instituto de Filosofia e Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 1989.

SILVA, Dayse de Paula Marques da. Mercado de trabalho e políticas públicas de gênero e etnia: buscando um diálogo no campo dos direitos humanos. Rio de Janeiro: UFRJ. Revista Praia Vermelha: Rio de Janeiro. v. 22, n. 1, julho-dezembro, 2012.

SILVA, Dayse de Paula Marques da. PROFISSÕES, RELAÇÕES DE GÊNERO E ÉTNICO-RACIAIS (In A não-efetividade das ciências jurídicas no Brasil (3) ISBN: 978- 65-5983-224-8. Org. Adaylson Wagner Souza de Vasconcelos. Ponta Grossa – PR: ATENA, 2021a. (<https://doi.org/10.22533/at.ed.2482105079>)

SILVA, Dayse de Paula Marques da. *Gênero e Etnia abalando as estruturas das Ciências Sociais: um desafio para gestores de políticas públicas*. In Humanidades, políticas públicas e desigualdades. Orgs. Wilson Madeira Filho e Luiza Alves Chaves. Rio de Janeiro, RJ: Autografia, 2021b.

SILVA, Dayse de Paula Marques da. O FUTURO DO GÊNERO: A IMPORTÂNCIA DA INTEGRAÇÃO DE MENINAS E MENINOS NA ESCOLA In Práticas Pedagógicas de Resistência, Volume 2: a Escola como lugar da diversidade. Orgs. Aldenora Conceição de Macedo; Ivana Gonçalves de Oliveira; Jaqueline Aparecida Barbosa. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2022.

WEBER, Max. Ensaios de Sociologia. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1982.

YOUTUBE, Procurador agride coloca de trabalho. Jornal on line ESTADÃO, Matéria de Priscila Mengue, O Estado de São Paulo, de 22 de junho de 2022 às 12: 34, atualizado às 15:42. Link de acesso: <https://youtu.be/k5tlJ6jvwRQ>