

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 | 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 I 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>