

## A DISTRIBUIÇÃO POR SEXO EM CARREIRAS UNIVERSITÁRIAS: UM BALANÇO DAS MUDANÇAS

*Data de submissão: 08/10/2024*

*Data de aceite: 02/12/2024*

**Dayse de Paula Marques da Silva**

Professora Associada – Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), Rio de Janeiro, Brasil. (sem financiamento).

Coordenadora do *Programa de Estudo de Gênero, Geração e Etnia: demandas sociais e políticas públicas* – PR-3/FSS/UERJ.

Coordenadora do Projeto de Pesquisa *Mercado de trabalho e políticas públicas de gênero e etnia: em busca de um diálogo no campo dos direitos humanos* (com apoio PROCIÊNCIA/UERJ até 2015).

**RESUMO:** Este texto trata de uma pesquisa realizada na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), intitulada *Mercado de trabalho e políticas públicas de gênero e etnia: buscando um diálogo no campo dos direitos humanos*, desenvolvida no *Programa de Estudos de Gênero, Geração e Etnia: demandas sociais e políticas públicas* – PEGGE/PR3/FSS/UERJ. É resultado dos estudos desenvolvidos no mestrado (1989) e doutorado (1998), cuja área de concentração temática – gênero e etnia – foi mantida até o momento atual da carreira docente. O pós-doutorado em Sociologia e Direito, no PPGSD/UFF, foi

realizado de 2018 a 2019, na parceria realizada com a Faculdade de Direito, da Universidade Federal Fluminense (UFF). A pesquisa tem estimulado a implantação de ações vinculadas a políticas específicas de gênero e etnia no mercado de trabalho. Neste texto, serão destacadas as reflexões referentes às relações de gênero no ambiente corporativo. Seus objetivos são analisar: o impacto das políticas de gênero e etnia do Estado brasileiro nos cursos universitários; as parcerias entre universidades e mercado de trabalho na implementação de novas formas de gestão e incentivos para progressão em carreiras que enfrentam discriminação de gênero e etnia; o potencial de mudanças nas políticas públicas de gênero e etnia na estrutura de carreiras no mercado de trabalho e oferecer cursos de formação universitária que possibilitem aos futuros profissionais a superação da discriminação de gênero e étnico-racial.

**PALAVRAS-CHAVE:** Mercado de Trabalho, Políticas Públicas, Gênero, Etnia, Ensino Superior

## DISTRIBUTION BY SEX IN UNIVERSITY CAREERS: AN OVERVIEW OF CHANGES

**ABSTRACT:** This text deals with research carried out at the State University of Rio de Janeiro (UERJ), entitled Labor Market and Public Policies on Gender and Ethnicity: seeking a dialogue in the field of Human Rights, developed in Gender, Generation and Ethnicity Studies Program: social demands and public policies – PEGGE/PR3/FSS/UERJ. It is the result of studies developed in the master's degree (1989) and doctorate (1998), whose thematic concentration area – gender and ethnicity – has been maintained until the current moment of the teaching career. The post-doctorate in Sociology and Law, at PPGSD/UFF, was carried out from 2018 to 2019, in partnership with the Faculty of Law, at Universidade Federal Fluminense (UFF). Research has encouraged implementing actions linked to specific gender and ethnic policies in the labor market. In this text, I'll highlight reflections regarding gender relations in the university environment. The goals are to analyze: the impact of the Brazilian State's gender and ethnic policies on university courses; partnerships between universities and the labor market in the implementation of new forms of management and incentives for progression in careers that face gender and ethnic discrimination; the potential for changes in public policies regarding gender and ethnicity in the structure of careers in the labor market and offering university training courses that enable future professionals to overcome gender and ethnic-racial discrimination.

**KEYWORDS:** Labor Market, Public Policies, Gender, Ethnicity, Higher Education

### INTRODUÇÃO

Os textos publicados ultimamente como resultado da pesquisa desenvolvida na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), tem explorado a distribuição por sexo nos cursos universitários na perspectiva das relações de gênero. O gênero é uma expressão de poder entre homens e mulheres, culturalmente constituído nos processos de significação do masculino e do feminino de forma hierárquica e desigual. É uma marca na organização do mercado de trabalho, na divisão sexual do trabalho, cuja lógica foi explicitada pelos estudos e militância feminista, particularmente no final da segunda metade do século XX. Estamos há 24 anos do início do século XXI e, neste texto há interesse em analisar o ritmo das mudanças no campo do ensino superior, que impacta no mercado de trabalho.

Os estudos têm confirmado o ingresso das mulheres de forma crescente nas universidades, mas uma tendência a permanecerem em determinadas posições majoritariamente. Entretanto, em uma perspectiva relacional do conceito de gênero, é importante observar o contraponto: a tendência dos homens em permanecerem em determinadas posições, igualmente. No Brasil, a tendência segue estas expectativas.

Diante da perspectiva das mudanças, é necessário reconhecer dois pontos de vista: o do avanço do direito de acesso à educação na garantia da cidadania e o das formas de ocupação do espaço universitário, segundo as condições sociais, políticas e econômicas para o exercício da cidadania.

No caso da pesquisa, analisamos as condições por sexo/gênero para o exercício da cidadania no espaço universitário e sua potencial influência na consolidação de determinadas estruturas no mercado de trabalho.

O Brasil é um país onde o acesso à educação, independente do sexo, já se consolidou como um direito assegurado na legislação, o que ainda não ocorreu, em uma perspectiva global, em outras regiões do mundo. Mulheres ainda são impedidas de estudar, por culturas que primam pela sua absoluta submissão à uma ordem centrada no poder masculino. Entretanto, não estamos muito distantes do momento em que o Estado brasileiro por pouco, não aprovou o Estatuto da Família, que limitava as mulheres à determinadas formações na escola, do tipo “afazeres domésticos”, na década de 1940, do século passado. O voto das mulheres só ocorreu na década de 1930, num movimento lento e “ziguezagueante”, na afirmação desta cidadania, na perspectiva do gênero.

Entre o avanço das mulheres na direção do ensino superior e sua afirmação no mercado de trabalho, estão em debate as suas escolhas no campo da educação para garantir este plano. O plano de enfrentar com mais recursos, tanto intelectualmente, como financeiramente, estes processos de submissão, abandonando uma sensação de não-existência, de não-importância, de não-vontade, de não-liberdade, enfim, de um não ser nada.

Uma das grandes bandeiras da sociedade moderna é a universalização do ensino, o direito à educação como instrumento de exercício da liberdade, pois não tendo acesso ao conhecimento, não tendo a oportunidade de conhecer e pensar por si mesmo, não se vislumbra a possibilidade de um outro caminho, a escolher.

Os processos de dominação que estão presentes em todas as sociedades humanas, limitam essas possibilidades para quem está na condição de dominado. Os estudos de gênero têm colocado que formas específicas de hierarquia entre grupos são muito mais duradouras, perversas, atávicas e por isso, difíceis de enfrentar, principalmente, se apresentadas com a roupagem da “ordem natural das coisas”. É da natureza, por isso não muda, dizem, como se a natureza, não mudasse...

Serão apresentadas aqui algumas reflexões, oriundas da execução da pesquisa anteriormente identificada, que analisam o fato de alguns lugares não mudarem no espaço universitário para mulheres e homens, identificados inicialmente, por sexo. Ao mesmo tempo, serão observadas algumas iniciativas de políticas públicas que buscam oferecer alternativas no mercado de trabalho, quando estes lugares se reproduzem para além dos muros da universidade e as hierarquias não enfrentadas, se tornam um problema.

## **CURSOS UNIVERSITÁRIOS E DISTRIBUIÇÃO POR SEXO: QUANDO OS DADOS REVELAM O RITMO DA MUDANÇA**

O estudo tem considerado os dados disponibilizados no Anuário Estatístico da UERJ, o DATAUERJ, publicado anualmente pelo Núcleo de Informação e Estudos da Conjuntura

(NIESC), um órgão da administração central da UERJ, sem interrupções desde 2008, com informações referentes ao ano anterior (2007). O NIESC, “realiza a coleta, sistematização, a interpretação e o compartilhamento e divulgação de dados institucionais”. Para este texto, foi comparada a distribuição por sexo nos quatro centros setoriais da universidade que abrigam os cursos universitários por área de conhecimento, no primeiro ano da publicação contínua do Anuário (2008) e o mais recente, disponibilizado no início do corrente ano (2024).

As publicações, os institutos de pesquisa e órgãos específicos no campo da educação tem evidenciado que as mulheres têm ingresso crescente e permanente nas universidades. O problema do acesso à educação, nos países onde a legislação já avançou para a garantia de direitos, parece superado ou em vias de ser superado. Há estímulo para que as mulheres sigam na formação escolar, na formação profissional. Nessas regiões, não há um impedimento normativo para que as mulheres e as meninas não estudem, não tenham acesso ao ensino, como ainda observamos em outros países.

Além disso, ainda que estejam em ampla vantagem em relação ao acesso ao ensino superior de forma geral, as mulheres enfrentam barreiras em determinadas áreas do conhecimento, notadamente as mais ligadas às ciências exatas e a esfera da produção (IBGE, 2022, p.5)

O que tem sido observado é a tendência de as mulheres escolherem determinadas carreiras universitárias e se inserirem em cursos com características específicas, próximas ao que é construído social e culturalmente como feminino na sociedade. Esta é uma discussão que está no campo do gênero, desde os anos de 1980-1990. Foi objeto da minha dissertação de mestrado (1989) e tese de doutorado (1998) em interlocução muito frequente com autoras que se dedicaram a este debate no Brasil, como Fulvia Rosemberg, Guacira Louro etc. O que surpreende é a lentidão que estas mudanças revelam. Por vezes, a sensação é que estamos falando do mesmo assunto, ininterruptamente.

O Censo da Educação Superior 2019 mostra que as mulheres correspondiam a apenas 13,3% das matrículas nos cursos presenciais de graduação na área de Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação, e 21,6% na área de Engenharia e profissões correlatas. Já nas áreas relacionadas ao cuidado, a participação feminina é muito maior. Na área de Bem-Estar, que inclui cursos como Serviço social, a participação feminina nas matrículas foi de 88,3% em 2019. Em Direito e Medicina, duas áreas tradicionais, as mulheres também constituíram uma maioria das matrículas de graduação, embora por margens mais estreitas – 55,2% e 59,7%, respectivamente. (IBGE, 2022, p.6).

Ainda que estejam em ampla vantagem em relação ao acesso a ensino superior de forma geral, as mulheres enfrentam barreiras em determinadas áreas do conhecimento, notadamente as mais ligadas às Ciências Exatas e à esfera da produção. O Censo da Educação Superior 2022 mostrou que as mulheres correspondiam a 60,3% dos estudantes concluintes nos cursos presenciais de graduação, sendo que nos cursos CTEM (Ciências, Tecnologias, Engenharias, Matemática e programas interdisciplinares abrangendo essas áreas), elas eram apenas 22,0% dos concluintes (CMIG

2.7). Esse percentual é inferior ao registrado 10 anos antes, em 2012, quando as mulheres representavam 23,2% dos concluintes desses cursos. A menor representatividade das mulheres ocorre entre os concluintes das áreas de Computação e Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC e programas interdisciplinares abrangendo essas áreas, atingindo somente 15,0%, valor também inferior ao de 2012 (17,5%). Em contrapartida, na área de Bem-Estar, que inclui cursos como Serviço Social, a participação feminina entre os concluintes atingiu seu percentual máximo de 91,0% em 2022. IBGE, 2022, p.6).

A primeira e a segunda citação analisam a distribuição por sexo no Censo da Educação Superior, no Brasil, publicado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). As mulheres se mantêm em áreas que implicam em responsabilidades com o outro, com pessoas – saúde, assistência social etc. As áreas que solicitam mais racionalidade, cálculo matemático, estatístico, habilidades eletrônicas, ficam com os homens. A primeira citação, menciona o Direito e a Medicina como campos do conhecimento onde a distribuição por sexo está mais equilibrada. Entretanto, é bom lembrar que, sendo tradicionais, eram majoritariamente ocupadas por homens. A inserção de mulheres nestas áreas, é recente. O processo de “virada” no número de matrículas por sexo, se deu a partir da década de 1980. O objeto de pesquisa da minha tese de doutorado em 1998 foi a medicina e foi destacada a “acomodação” dos significados relacionados ao gênero, entre as especialidades médicas. Mulheres se concentrando em pediatria, dermatologia, oftalmologia e os homens em cirurgia, anestesia, ortopedia etc. No Direito, o mesmo fenômeno vem sendo analisado.

É importante ter em conta que a incorporação massiva das mulheres às carreiras jurídicas públicas ocorreu a partir da década de 1990, em meio à expansão e ao fortalecimento do sistema de justiça (Bonelli, 2013; Vianna et al., 2018; Kahwagee Severi, 2019; Bonelli e Oliveira, 2020). Além da ampliação da oferta de curso jurídicos no período e, consequentemente, do número de mulheres bacharéis em direito aptas a concorrer a esses cargos, o fenômeno também esteve relacionado à maior atratividade das carreiras públicas para muitas delas. Comparativamente à lógica competitiva e exigente, em termos de jornada de trabalho, do mercado da advocacia privada, as carreiras públicas facilitariam a compatibilização da vida profissional com a logística de cuidados e gestão (AQUINO, 2023, p. 129).

A segunda citação informa uma queda no percentual de participação feminina em algumas áreas de conhecimento em 10 anos, não extrema, mas uma queda, o que no campo que estudamos – possibilidades de emancipação das mulheres de sua condição de “não sujeito”, de “não-vontade”, um fato sempre preocupante. Entretanto, neste caso, a Pandemia Covid-19, dever ser considerada pois, esses setores foram bastante impactados nesse período. A área da educação teve muitas perdas. Muitos candidatos desistiram do vestibular, discentes não concluíram os seus cursos ou trancaram matrícula e não conseguiram retornar aos estudos. O período analisado mostra que, em 10 anos não houve muita mudança quanto a esta lógica de distribuição por sexo, nas carreiras. Sem

dúvida, os dados mostram que as mulheres estão chegando na universidade para ficar. O acesso ao ensino superior avançou. O problema é que as escolhas para a ocupação deste espaço são condicionadas pela condição de gênero. O fato de ser mulher ou homem indica uma influência nas trajetórias educacionais, o que vai impactar na inserção no mercado de trabalho.

## OS DADOS NA UERJ: HUMANIDADES PARA AS MULHERES, TECNOLOGIAS PARA OS HOMENS

Considerando os quadros de nº 30 - Alunos de graduação: situação acadêmica, distribuição por órgão, curso e sexo, de 2008 e de 2024, do Anuário Estatístico da UERJ (DATAUERJ), disponibilizado pelo NIESC/VC/UERJ, as trajetórias de mulheres no ensino superior se repetem. Os centros setoriais onde mais se concentram mulheres é o de Humanidades (CEH) e onde mais se concentram homens é o Tecnológico (CTC). Em 15 anos, esta tendência não muda, sendo que em alguns cursos a concentração por sexo é extrema, desde sua origem. O que mais chama a atenção nesse caso e, estamos debatendo no projeto, é o motivo para alguns cursos mudarem o seu perfil por sexo, como é o caso do Direito e da Medicina e qual é o motivo para que isto não aconteça em outros. O Serviço Social, a Enfermagem, a Nutrição começam como uma formação profissional para as mulheres e não mudam o seu perfil por sexo. A Informática, as Ciências da Computação, cursos bem mais recentes, começam com um perfil masculino.

Este fato é o mais impactante para o debate do gênero, no ensino superior, pois são as gerações mais novas chegando nestes cursos recém-criados, com uma geração que é oriunda da sociedade da internet das coisas, dos equipamentos que oferecem o acesso à realidade virtual, à estrutura de dados por acesso *on line*, de informações, plataformas de venda de produtos em sites e páginas virtuais. Por que os cursos estão, desde o início se configurando como masculinos? Por que os *chips*, ou tudo que o lítio pode oferecer à sociedade superconectada está a interessar mais aos meninos? Por que a informática é masculina? E, por que os cuidados com as pessoas, estão a interessar mais às meninas? Estão mesmo? Será que estão sendo suficientemente estimulados em suas aptidões cognitivas e emocionais para ambas as atividades na sociedade contemporânea? Para responder a esta pergunta, precisamos voltar ao conceito de gênero, em sua perspectiva relacional: a construção cultural do significado do masculino e do feminino na sociedade que vivemos e processos de hierarquização de conhecimentos com base nas predeterminações de gênero. Esta reflexão tem dirigido os debates no projeto de pesquisa.

## O IMPACTO DESTES PROCESSOS EDUCACIONAIS NO MERCADO DE TRABALHO

O Programa Pro-equidade de Gênero e Raça, lançado no Brasil, na década de 2000, teve como objetivo enfrentar a iniquidade de gênero no mercado de trabalho e tem início em ambientes corporativos de natureza estatal. Depois se expandiu para as empresas privadas, mas, a adesão ao Programa é mais intensa nas empresas públicas.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça tem como objetivo fomentar práticas de equidade de gênero e raça na cultura organizacional de médias e grandes empresas, com foco nas áreas de gestão e recursos humanos. O Programa existe desde 2005 e está agora em sua 7ª Edição, sendo coordenado pelo Ministério das Mulheres, em parceria com o Ministério da Igualdade Racial, o Ministério do Trabalho e Emprego, a ONU Mulheres e a Organização Internacional do Trabalho (BRASIL, 2023)

O Programa tem como objetivos: Contribuir para a eliminação de todas formas de discriminação de gênero e raça no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego; Conscientizar e incentivar empregadoras e empregadores em relação às práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações; Reconhecer publicamente o compromisso das organizações com a igualdade racial e entre mulheres e homens no mundo do trabalho; Disponibilizar e divulgar um banco de práticas de igualdade de gênero e raça no âmbito da gestão de pessoas e da cultura organizacional no mundo do trabalho.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça busca identificar, compreender e fazer a gestão de processos que contribuam com a igualdade de direitos entre mulheres e homens que constituem a força de trabalho no interior destas empresas. A concessão do Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça às organizações que aderirem ao Programa está sujeita ao compromisso com os objetivos do Programa, expressos de forma quantitativa e qualitativa no Plano de Ação de cada uma delas (BRASIL, 2023, p.6)

## A CULTURA ORGANIZACIONAL MASCULINA X A CULTURA ORGANIZACIONAL FEMININA

O campo da produção industrial e os recursos humanos (RHs)

Os dados confirmados quanto à distribuição por sexo nas universidades, evidenciam a permanência de uma lógica de gênero, ao longo do tempo e, sem dúvida impactam no mercado de trabalho e na logística da estrutura organizacional. Os cursos como engenharia, por exemplo, resultaram em empresas, cujo quadro é quase que absolutamente composto por homens, da presidência à ponta da produção.

A experiência em consultoria no Programa Pró-equidade de Gênero e Raça, no período de 2009-2011, mostrou que a perspectiva masculina, culturalmente construída e reproduzida em diferentes dimensões na estrutura da sociedade – simbólica, normativa, política e subjetiva (SCOTT, 1990, p.14-15), estava ali, funcionando, mas, sendo revista.

Havia probabilidades reais de mudança, principalmente com as novas gerações e homens, cuja masculinidade, não coadunam com o perfil “rei do pedaço”, “quem manda aqui sou eu”. A criação dos comitês de gênero e raça nas empresas estatais foi uma iniciativa muito importante no ambiente corporativo, provocando muitas controvérsias, mas também muitas reflexões, que contribuíram para repensar formas de levantamento de dados e como montar planilhas de Excel (planilhas – esse desafio permanente para pesquisadores da minha geração, ufa!).

O Plano de Ação apresentado deve considerar a incorporação de indicadores de gênero e raça, na contratação e promoção da força de trabalho, além de considerar a diversidade de experiências e conhecimentos na organização (BRASIL,2023, p.7)

A sociedade industrial, desde o início do capitalismo absorve mulheres. No início, mulheres e crianças, na transição da sociedade feudal para a capitalista, no processo de superexploração da mão de obra e perda da infraestrutura rural, na Inglaterra e França, mas não na Alemanha.

A composição das diversas classes sociais, que formam a base de toda organização política, era, na Alemanha, mais complicada do que em qualquer outro país. Enquanto na Inglaterra e na França o feudalismo era totalmente destruído ou, pelo menos, reduzido, como na Inglaterra, a poucas e insignificantes formas, por meio de uma classe média poderosa e rica, concentrada em grandes cidades e, especialmente, na capital, a nobreza feudalista da Alemanha retinha uma grande parte de seus antigos privilégios. O sistema feudal de propriedade prevalecia em quase toda parte (Marx, 1988, p 103).

A inserção das mulheres nas fábricas provocou uma série de medidas específicas para esta mão de obra, particularmente, focada na proteção à maternidade e à infância, cujas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), destacavam o papel da mulher na família, desde 1919.

A menção a atividades profissionais que tenham como característica básica o “cuidado”, que envolvem ações em torno do bem-estar da pessoa humana, da dimensão educativa de uma profissão, da prevenção e ação em saúde etc., tem sido, com muita frequência, associada a formas de fazer e agir, consideradas femininas. É, ainda, uma justificativa para explicar a concentração de mulheres em áreas que implicam “cuidados”, observada em cursos universitários, mercado de trabalho e, neste, na distribuição por sexo entre as ocupações pouco qualificadas e entre as especialidades técnico-científicas nas mais diversas profissões (SILVA, 2010, p.5)

Do momento inicial do capitalismo, ainda no começo do século XX, até ao que se refere à citação acima, avançamos no seguinte sentido: a inserção das mulheres no mercado de trabalho é um fato irreversível nas sociedades de cultura ocidental, mas impregnado ainda de hierarquias e marcados pelo signo do feminino e do masculino. Avançamos na formação profissional de ensino superior, na “possibilidade” de mulheres assumirem

cargos de comando, considerando a sua *expertise* e capacidade intelectual reconhecida. Mas, os desconfortos com essas mudanças, ainda se expressam de forma violenta, muito violenta, no ambiente de trabalho, como foi o caso dos procuradores de um município, no Estado de São Paulo, em 2022, amplamente divulgado nas redes sociais e jornais de grande circulação no país. Ao assistirmos aquela cena, fica esta sensação de discutirmos ininterruptamente o tema, que não conclui em possibilidades que foram observadas na consultoria do Programa Pro-equidade de Gênero e Raça, no período 2009-2011.

## O CRACHÁ E A CRECHE

Entre as medidas propostas pelo Comitê de Gênero e Raça da empresa, em uma das experiências vividas no ambiente corporativo, estava a confecção de novos crachás de identificação dos empregados, no qual havia o registro da formação profissional. A norma seguida era a impressão do plástico, no masculino. Um dos argumentos apresentados para não o fazer, é que não havia palavra correspondente, no português. Engenheiro, é engenheiro quase que universalmente. Até se esgotarem os argumentos de que, com o avanço da inserção das mulheres na universidade, os cargos já existiam no feminino, eis que surge, uma nova argumentação, que no mundo corporativo, tem muita força: os custos financeiros desta mudança. Quanto custaria mudar todos os crachás, de todas as unidades, da matriz ao mais longínquo canto do país? Xeque-mate. Prevaleceu, ao menos, naquele momento. Os crachás continuaram no masculino.

Outra medida, cuja proposta teve mais avanço, foi aquela referente ao direito das mulheres à creche, a ser mais incorporado pela empresa. A discussão ficou em torno da forma como seria oferecida esta possibilidade, se a empresa instalaria creches ou garantiria convênios com estabelecimentos que têm esses serviços, de preferência, próximos ao local de trabalho. Houve um debate neste processo, quanto à creche ser ou não uma medida prioritária e para quem? Algumas mulheres questionavam, pelo fato de que muitas mulheres não tinham filhos ou não queriam filhos, já tinham filhos maiores ou uma infraestrutura doméstica que solucionou o problema. Daí, surgiu a ideia de um levantamento quanto a esta demanda. Qual o setor que seria estratégico nessa proposta? Os Recursos Humanos. E, qual é a sua composição por sexo? Feminina. Não foi possível acompanhar a continuidade da proposta, mas o questionamento da prioridade e daí, o levantamento da demanda, possivelmente, provocou estranhamento no RH, pois a maioria que está lá, é de mulheres. Inclusive na gestão do período, uma mulher, estava na gerência. Outro debate, na mesma medida – creches, surgiu no comitê. A pergunta foi: por que os homens que têm filhos não terão direito à creche, só as mulheres? O sindicato havia provocado a controvérsia que, em geral, tem uma maioria masculina em suas direções e dentro de uma empresa com tradição de quadros masculinos, não fugiria à regra. O argumento em defesa das mulheres foi a dupla jornada de trabalho, que muitas mulheres não tinham esta infraestrutura doméstica

citada anteriormente e por isso, apresentavam mais vulnerabilidade em suas carreiras. Houve a permanência da demanda para os homens, em uma perspectiva “relacional” do gênero. Entretanto, a defesa da proposta, por um jovem (bem jovem), recém-chegado à empresa, com uma filha pequena, em vias de acabar a licença-maternidade de sua esposa, que trabalhava em outra empresa, surpreendeu o comitê. Ele deu um depoimento de que ele e a esposa dividiam mesmo as responsabilidades domésticas e que ele adorava ficar com a filha e gostaria de, inclusive, ter mais tempo com ela. E, no caso deles, o melhor seria que a creche fosse próxima ao seu local de trabalho, considerando a moradia. Ficaria muito mais fácil para ele levar e pegar a filha na creche. Inclusive, poderia vê-la na hora do almoço. Chegou-se a um consenso quanto a analisar a demanda e definir um peso em relação a esse direito, considerado a vulnerabilidade das mulheres. Elas teriam mais acesso. Entretanto, foi considerado o fato de homens, como este jovem, quase uma esperança no comitê, serem contemplados.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Buscando manter esta esperança.

## **REFERÊNCIAS**

AQUINO, Luseni. *Carreiras Jurídicas, profissionalismo e Estado: um olhar a partir do cenário federal*. In: LOPEZ, Felix G. e CARDOSO JUNIOR, José Celso (orgs.). *Trajetórias da burocracia na Nova República: heterogeneidades, desigualdades e perspectivas (1985-2020)*. Brasília: IPEA, 2023.

BRASIL. Programa Pró-equidade de Gênero e Raça. Guia Operacional. Brasília, Distrito Federal, 2023, p.6. <https://www.gov.br/pt.br/acoesepprogramas>. Acesso em 24/07/2024

BRASIL. Programa Pró-equidade de Gênero e Raça. 7ª edição. Brasília, Distrito Federal, 2023. <https://www.gov.br/pt.br/acoesepprogramas>. Acesso em 24/07/2024

IBGE. *Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica. 2ª edição, n.38, 2021, p.5.

IBGE. *Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Estudos e Pesquisas Informação Demográfica e Socioeconômica. 3ª edição, n.38, 2024, p. 7.

MARX, Karl. *Classes Sociais e Contradições de Classe*. IANNI, Octavio (org.), In: *Sociologia, Marx*. Coleção Grandes Cientistas Sociais. 6ª edição. São Paulo: Editora Ática, 1988, p. 102-109.

SILVA, Dayse de Paula Marques da. *Relações de gênero no campo profissional da medicina*. Rio de Janeiro, 1998. Tese de Doutorado. 272 p. Programa de Pós-graduação em Sociologia e Antropologia/IFCS/UFRJ. Orientação Bila Sorj.

SILVA, Dayse de Paula Marques da. As possibilidades de ação no trabalho social no campo da responsabilidade social: alternativas no campo do gênero. *Revista Serviço Social & Realidade*, Franca, V.18, n.1 p.321-333, 2009.

SILVA, Dayse de Paula Marques da. A sustentabilidade, as relações de gênero e etnia nos discursos da gestão e seu impacto em ambientes militares. *Revista Serviço Social & Realidade*, Franca, V.19, n.2 p. 11-32, 2010.

SILVA, Dayse de Paula Marques da. *Gênero e etnia abalando estruturas explicativas nas ciências sociais: um desafio para gestores de políticas públicas*. In: MADEIRA FILHO, Wilson e CHAVES, Luiza Alves (orgs.). *Humanidades, políticas públicas e desigualdades*. Rio de Janeiro, RJ: Autografia, 2021, p. 48-70.

SILVA, Dayse de Paula Marques da. *O futuro do gênero: a importância da integração de meninas e meninos na escola*. In: MACEDO, Aldenora Conceição de, OLIVEIRA, Ivana Gonçalves e BARBOSA, Jaqueline Aparecida. *Práticas pedagógicas de resistência: a escola como lugar da diversidade*. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2022, p. 209-233.

UERJ. ANUARIO ESTATISTICO DA UERJ. Quadro 30 - Alunos de graduação: situação acadêmica, distribuição por órgão, curso e sexo, 2008. Base de Dados 2007. NIESC/VR.

UERJ. ANUARIO ESTATISTICO DA UERJ. Quadro 30 - Alunos de graduação: situação acadêmica, distribuição por órgão, curso e sexo, 2023. Base de Dados 2022. NIESC/VR

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Revista Educação e Realidade*. Porto Alegre: UFRGS, V. 18, n. 2, p.5-22, julho/dezembro, 1990.