

CAPÍTULO 12

GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: DISCUTINDO POLÍTICAS PÚBLICAS ESPECÍFICAS



<https://doi.org/10.22533/at.ed.7741225250312>

Data de aceite: 25/04/2025

Dayse de Paula Marques da Silva

Programa de Estudos de Gênero, Geração
e Etnia: demandas sociais e políticas
públicas, Universidade do Estado do Rio
de Janeiro

as reflexões referentes às relações de
gênero no ambiente corporativo.

GENDER AND THE LABOR MARKET: DISCUSSING SPECIFIC PUBLIC POLICIES

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. Por meio do pós-doutorado em Sociologia e Direito, no PPGSD/UFF, realizado de 2018 a 2019, algumas destas iniciativas foram retomadas na parceria realizada com a Faculdade de Direito – 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

ABSTRACT: This text is about a research carried out at the State University of Rio de Janeiro (UERJ), entitled Labor market and public policies on gender and ethnicity: searching for a dialogue in the field of human rights, developed in the Gender, Generation and Ethnicity Studies Program: social demands and public policies – PEGGE/PR3/FSS/UERJ. It is the result of studies developed during master's degree (1989) and doctorate (1998), carried out in gender and ethnicity, which is the theme of studies until today. Through the postdoctoral in sociology and law fellowship at PPGSD/UFF, held from 2018 to 2019, some of these have been resumed in the partnership held with the Law School – UFF. The research has stimulated the implementation of actions linked to specific gender and ethnicity policies in the labor market. This text will highlight the reflections regarding gender relations in the corporate environment.

INTRODUÇÃO

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*. O projeto analisa material produzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), comparando com algumas políticas públicas lançadas no Brasil nas últimas duas décadas. Seus objetivos são: analisar o impacto das políticas de gênero na etnia do Estado brasileiro nos cursos universitários; analisar 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; analisar 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 no ambiente de trabalho. Serão observados na análise, o potencial de ação do Estado para coibir discriminações de gênero e atuar de forma preventiva no ambiente de trabalho. O campo empírico do projeto é a UERJ, com destaque para os cursos universitários que evidenciam concentração por sexo muito acentuada em suas matrículas.

Os avanços no estudo, incorporaram ao debate sobre as relações de gênero, o impacto da identidade étnico-racial em escolhas profissionais, uma interface incentivada nos estudos sobre a identidade de gênero e formas de inserção no mercado de trabalho. O instrumento utilizado é o Anuário Estatístico da UERJ, o DATAUERJ, que oferece informações sobre o sexo e cor dos estudantes por cursos, centros e campus. A pesquisa tem levantado essas informações e a predominância por sexo em alguns cursos é evidente. A concentração por sexo é uma marca histórica em alguns cursos universitários. O projeto tem interesse em explorar as causas deste fenômeno e se as motivações têm se alterado ao longo do tempo, comparando o que foi observado na tese de mestrado (SILVA, 1989) e doutorado (SILVA, 1998) e os dados que estão no DATAUERJ.

Desse modo, a metodologia proposta no projeto propõe três etapas: o levantamento de distribuição por sexo, cor e reserva de vagas por curso e por centro na UERJ; entrevistas com gestores dos cursos universitários onde ocorre concentração extrema destas características no perfil dos estudantes; entrevistas com gestores que atuam em setores de captação de vagas para estágio supervisionado nas áreas onde esta concentração ocorre (SILVA, 2021, p. 5). Uma das metodologias propostas no projeto é a comparação entre as publicações de organismos internacionais e a de órgãos nacionais referentes às políticas públicas de gênero nos últimos 20 anos.

No Brasil, foram lançadas várias políticas públicas específicas de gênero e etnia, desde o início do século XXI, no rastro do lançamento das chamadas oito metas do milênio que definiu 7 objetivos e, hoje, já contam 17 objetivos, lançados pela Organização das

Nações Unidas (ONU). Entre eles, se mantém o da igualdade de gênero, com visibilidade e recursos específicos. É muito comum que a agenda internacional estabeleça prioridades na pauta política nacional. Foi o que observamos, a partir de uma série de iniciativas do governo brasileiro, desde que as oito metas do milênio foram lançadas em 2000, entre elas, a criação da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres (SPM) e a Secretaria de Políticas de Promoção para a Igualdade Racial (SEPPIR), em 2003, alteradas na sua autonomia administrativa, a partir de 2016, com diferentes retrocessos nas políticas públicas oferecidas. A mudança recente no quadro político do país, resultado das eleições em 2022, evidenciam a retomada das propostas que estavam em andamento com base nos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres (PNPM) e Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR). O projeto de pesquisa tem trabalhado com essas políticas ao longo das últimas décadas, nesse caso, particularmente, com o PNPM 2013-2015, pois não há um plano novo, desde 2016. O documento é uma referência importante quanto às iniciativas do Estado no oferecimento de políticas públicas específicas para as mulheres e enfrentamento da discriminação de gênero na sociedade brasileira.

Nesse texto, será explorado o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça que foi apresentado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), cuja última edição foi em 2016, implantado em empresas públicas e privadas, no Brasil, cujo principal objetivo foi estimular boas práticas no ambiente corporativo. Esta foi uma iniciativa muito interessante que teve bons resultados e foi associado às metas do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), cuja última edição foi a de 2013-2015.

O mercado de trabalho é o objeto de análise da produção deste texto, sob o viés do gênero na estrutura de empregos mais qualificada pela certificação no ensino superior. Este grau de formação educacional confere mais prestígio, *status* e revela mais poder na organização da sociedade. Como este poder, historicamente, foi negado às mulheres e outros segmentos da sociedade – negros, indígenas, imigrantes, refugiados etc., será destacado o campo de estudos que explora as relações de poder no espaço universitário – a sociologia das profissões e o campo de estudos que analisa a exclusão das mulheres deste lugar – os estudos de gênero.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O projeto tem como base explicativa as produções referentes à teoria de gênero – hierarquias entre as representações culturais do masculino e do feminino (SCOTT, 1990, 2002), Bourdieu (2002) e à dos grupos profissionais – hierarquias entre níveis e tipos de conhecimento ELLIOT (1975), LARSON (1977) FREIDSON (1986) BOURDIEU (1989), WEBER (1982) como sistemas de poder estabelecidos nas sociedades. O objeto de estudo são os cursos de ensino superior (COELHO, 1999) e sua relação com o mercado de trabalho. A interseção entre a sociologia das profissões e a sociologia do trabalho, por

meio de um tema específico como o gênero, ainda é uma iniciativa recente no que se refere ao debate das profissões na tradição sociológica. No Brasil, no campo do trabalho, houve um investimento maior por parte de pesquisadoras associadas a militância feminista (SOUZA-LOBO, 1991) em provocar o debate no ambiente sindical. No campo das profissões, o debate foi estimulado pelos estudos associados a educação a partir de muitas publicações da Fundação Carlos Chagas, no Brasil (ROSENBERG, 1992). (LOURO, 1987). As pesquisas têm demonstrado assimetrias muito resistentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho como nas diferenças salariais, promoções, escolhas de carreiras etc.

O projeto de pesquisa tem analisado as diferenças nas escolhas de carreiras e seu possível impacto no mercado de trabalho. Outros problemas foram observados, conforme foram avançando os estudos, tais como o assédio moral, sexual e diferentes formas de desestímulo na carreira para mulheres. Nos ambientes onde a tradição da corporação é masculina, o problema se agrava. Essas relações de poder não são objeto de análise no campo da sociologia das profissões ou são muito pouco exploradas. O fato destes problemas ocorrerem em carreiras mais qualificadas, onde as mulheres concorrem em seleções de maior competitividade intelectual e técnica, ainda surpreende bastante. Esse é um debate que a universidade necessita fazer.

A inserção da mulher no mercado de trabalho foi o “carro-chefe” do movimento feminista, após o movimento sufragista que lutou pelo voto das mulheres. Muitas demandas relacionadas as condições de vida das mulheres estavam relacionadas ao seu papel na organização familiar. Medidas para proteção da maternidade e da família foram o foco das primeiras convenções internacionais. A saída da mulher da casa para o mercado foi objeto de muita controvérsia no início do século XX. Conforme a industrialização e o sistema capitalista se afirmavam como modelo econômico, a inserção da mulher no mercado de trabalho foi muito criticada por aqueles que temiam a desestruturação da família e a perda do controle do Estado sobre o núcleo familiar. As feministas eram reconhecidas como um grupo que ameaçava a família e tendiam a ser extremamente hostilizadas e desqualificadas social e moralmente. No Brasil, o Estatuto da Família que foi apresentado no Governo Vargas remetia às mulheres a “missão” de, praticamente, “salvar a pátria”. Impressionante o peso colocado sobre o “ombro das mulheres” que o documento revela. É possível entender por que as primeiras convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) já incluíam uma preocupação com as mulheres e o mercado de trabalho.

C004 - Convenção relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres: I —

Convocada em Washington, pelo Governo dos Estados Unidos da America, aos 29 de outubro de 1919; II — Dados referentes ao Brasil: a) aprovação = b) ratificação = 26 de abril de 1934; c) promulgação = Decreto

n. 423, de 12.11.1935; d) vigência nacional = 26 de abril de 1934. A Conferencia Geral da

Organização Internacional do Trabalho da Liga das Nações, Convocada em Washington, pelo Governo dos Estados Unidos da America, aos 29 de outubro de 1919. Depois de haver decidido adoptar diversas propostas relativas ao

"emprego das mulheres durante a noite", questão prevista no terceiro ponto da ordem do dia da sessão da Conferencia effectuada em Washington, e depois de haver decidido fossem essas propostas redigidas sob a forma de um projecto convenção internacional, adopta o Projecto de Convenção abaixo, sujeito á ratificação pelos Membros da Organização I nternacional do Trabalho, de conformidade com as disposições da parte relativa ao trabalho do Tratado de Versalhes de 28 de junho de 1919, e do Tratado de Saint-Germain, de 10 de setembro de 1919.

Artigo 3º : Sem distinção de idade, as mulheres não poderão ser empregadas durante a noite em nenhum estabelecimento industrial publico ou privado, como tão pouco em qualquer dependencia de um desses estabelecimentos, excepção feita dos estabelecimentos onde são só empregados os membros de uma mesma familia.

C089 - Trabalho Noturno das Mulheres na Indústria (Revista) CONVENÇÃO

N. 89 I — Aprovada na 31ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (São Francisco — 1948), entrou em vigor no plano internacional em 27.2.51.
II — Dados referentes ao Brasil: a) aprovação

= Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56; b) ratificação = 25 de abril de 1957; c) promulgação = Decreto n. 41.721, de 25.5.57;d) vigência nacional = 25 de abril de 1958.“A Conferência Geral da Organização Internaciona do Trabalho, Convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e aí se tendo reunido a 17 de junho de 1948, em sua trigésima primeira sessão, Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas à revisão parcial da Convenção sobre o Trabalho Noturno (mulheres), 1919, adotada pela Conferência em sua primeira sessão, e da Convenção sobre o Trabalho Noturno (mulheres) (revisada), 1934, adotada pela Conferência em sua décima oitava sessão, questão que constitui o nono ponto da ordem do dia da sessão, Considerando que essas proposições deveriam tomar a forma de uma Convenção Internacional. Adota, neste nono dia de julho de mil novecentos e quarenta e oito, a seguinte Convenção que será denominada ‘Convenção sobre o Trabalho Noturno (mulheres) (revisada) 1948’.

Art. 3 — As mulheres, sem distinção de idade, não poderão ser empregadas durante a noite, em nenhuma empresa industrial, pública ou privada, ou em dependência de uma dessas empresas,excetuadas as empresas onde somente são empregados membros de uma mesma família.

Art. 8 — A presente convenção não se aplica: a) às mulheres que ocupam postos de responsabilidade de direção ou de natureza técnica; b) às mulheres ocupadas em serviços de higiene e bem-estar que não executem normalmente trabalho manual.

Conforme as citações, as primeiras iniciativas para regulamentar a inserção da mulher no mercado de trabalho datam da primeira convenção da OIT, institucionalmente estabelecida. A convenção nº 4 é uma das seis convenções lançadas na primeira Convenção da OIT, em 1919, antes da criação da ONU, ainda Liga das Nações. A conversa é antiga. Detalhe importante para observar: a ratificação no Brasil, ocorre quinze anos depois, em 1934. O decreto regulamentando a convenção no país, é promulgado um ano depois, em 1935.

A segunda revisão (a primeira foi em 1934), ocorre em 1948. É evidente uma perspectiva de proteção da mulher e a prerrogativa do seu lugar na família. O trabalho noturno não seria impedido, se desempenhado em atividades laborativas no núcleo familiar, onde estaria mais “protegida”. Pressupõe-se uma vulnerabilidade. A ONU já estava criada. Outro fato para observar é a inclusão do oitavo artigo que trata da inserção das mulheres em cargos “estratégicos” para a produção e sua exclusão da proteção.

Desperta mais curiosidade, a alínea b: *às mulheres ocupadas em serviços de higiene e bem-estar que não executem normalmente trabalho manual*. Que grupo seria esse? Provavelmente, mulheres que estavam se inserindo em atividades que foram os embriões de profissões como o Serviço Social, por exemplo. As pioneiras nesta profissão, atuavam em atividades associadas à saúde e higiene, em uma perspectiva de prevenção de trabalho insalubre, que atingia principalmente, mulheres e crianças no processo de superexploração do capitalismo em fins do século XIX e começo do século XX.

O debate contemporâneo sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho ainda gira em torno da questão da mulher e o seu lugar na família, mas sob outro viés. O discurso da moral e dos bons costumes (embora, ainda presente) tem menos apelo e a administração do tempo entre trabalho e atividades domésticas, toma o seu lugar. Superada a resistência à aceitação das mulheres no trabalho remunerado e fora de casa, se inicia uma longa e difícil luta para o reconhecimento da contribuição das mulheres ao desenvolvimento da sociedade industrial. Entretanto, quanto a este quesito, as referências são tanto quanto às ocupações mais qualificadas como àquelas menos qualificadas na estrutura do emprego.

O “olhar” da pesquisa aqui apresentada é sobre a inserção das mulheres em ocupações mais qualificadas que apresentam a certificação do ensino superior, possibilidade impensável para as mulheres no momento da primeira convenção da OIT sobre o trabalho noturno das mulheres, em 1919.

Nesse sentido, a discussão sobre o conhecimento como uma estratégia e exercício do poder na sociedade é fundamental para compreender melhor a trajetória das mulheres no ensino superior e suas consequências. As teorias de gênero remetem as relações entre homens e mulheres às assimetrias de poder, na afirmação de uma hegemonia masculina nas sociedades, incluindo, a afirmação intelectual nesta perspectiva. O difícil acesso das mulheres à educação, verificado em muitos países em pleno século XXI, atesta que a superação destas assimetrias está muito distante.

O iluminismo instituiu um movimento filosófico que definiu uma nova interpretação do mundo ocidental. O conhecimento tornou-se uma modalidade valorativa da conduta humana de uma forma inédita, considerando os períodos anteriores, quando a visão mítica e religiosa orientava as “explicações” dos acontecimentos. O pressuposto ético e moral religioso fragiliza-se diante de uma busca de compreensão cada vez mais baseada nos princípios da razão. Neste percurso novos grupos sociais surgem, a partir das mudanças

econômicas e políticas que ocorreram na passagem do feudalismo para o capitalismo, processo sempre acompanhado das mudanças que ocorriam no campo das ideias e que dirigiram o avanço que remetemos hoje às “ciências”.

A proposta não foi um consenso à época dos iluministas. Havia uma resistência clara aos sistemas educacionais sob a direção do clero e, particularmente, aos jesuítas que foram os responsáveis por uma sólida estruturação do ensino de base católica, com influência em todas as ramificações do conhecimento. O ponto principal de tensão entre os iluministas e o clero era, exatamente, aquele relacionado à liberdade de pensamento e livre expressão que confrontava com os dogmas católicos tendo em vista o cerceamento das ideias. Entretanto, os expoentes deste movimento filosófico não aderiram ao discurso universalista quanto ao acesso ao ensino. Havia um “sentido iniciático” quanto ao saber. O processo exigia condições específicas para adquirir e receber os ensinamentos que os compêndios, pergaminhos, livros de difícil compreensão, idiomas raros e de ensino, cujo acesso era restrito a elite ou ao clero (muitos oriundos deste grupo). A massificação do ensino não era recebida com entusiasmo por estes filósofos que influenciaram o movimento da Revolução Francesa.

A versão da Organização das Nações Unidas (ONU), intitulada *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, elaborada em 1948, após a segunda guerra mundial já qualifica os sujeitos conforme o sexo, raça, religião etc. Amplia a visão quanto ao sujeito e objeto das novas relações de poder na sociedade ocidental – homens e mulheres, grupos étnico-raciais e religiosos.

Portanto, a educação como um direito social a ser assegurado a todos, surge com uma disputa entre grupos na ordem política em andamento na sociedade moderna – a capitalista. A estratificação social estabelecerá hierarquias no campo da educação, determinará as tendências de ingresso no sistema educacional em variados níveis, cuja universalização, ainda não alcançou os patamares propostos pelas declarações asseguradas pelos organismos internacionais. Apesar de se afirmar como um direito comum a todos os cidadãos, o acesso à educação, de fato, ainda, não atingiu a grande parte da população mundial e particularmente, as mulheres.

As tendências observadas no debate sobre as profissões que interessam mais especificamente, na abordagem deste trabalho, são: a dimensão técnico-científica circunscrita em si mesma, no espaço do conhecimento e a das relações de poder estabelecidas na dinâmica de afirmação dos grupos profissionais. A complexidade se manifesta a partir do ponto em que o próprio conhecimento pode ser considerado, de imediato, uma relação de poder – quem tem acesso aos bens culturais, ao “capital cultural”, já exerce poder. Entretanto, há uma tendência nestas considerações em afirmar uma certa autonomia da técnica, uma certa isenção do conhecimento, uma independência do profissional ao exercer as suas habilidades com base na ciência, diante de disputas de interesses políticos ou econômicos.

O papel da universidade, sua função, as particularidades do conhecimento a partir da visão moderna há muito vêm sendo debatidos, a começar por Weber. As mudanças observadas nos modelos da universidade alemã, comparando com a norte-americana, são ilustrativas para a compreensão da realidade que é apresentada hoje nas universidades brasileiras, particularmente as privadas.

Pois, na América, a burocracia, que pressupõe o diploma de exame como o bilhete de entrada para o reino das prebendas, está apenas em seus primórdios. O jovem americano não tem respeito por coisa alguma, nem por ninguém, pela tradição ou pelo cargo público – a menos que seja pela realização pessoal dos homens individualmente. É a isso que o americano chama de “democracia”, por mais deformada que sua intenção possa ser na realidade, e a intenção é o que conta, aqui. A concepção que o americano tem do professor que o enfrenta é: ele me vende seu conhecimento e seus métodos em troca do dinheiro do meu pai, tal como o verdureiro vende repolhos à minha mãe. Eis tudo. (Weber, 1982, p.176-177)

E Weber não era “condescendente” com a sua área, apresentando resistências em aceitar a mediocridade reinante com dificuldades de “adaptação” às mudanças operadas no espaço universitário alemão.

Em contraste com a França, a Alemanha não tem uma academia de “imortais” da ciência. Segundo as tradições alemãs, as universidades fazem justiça às exigências tanto da pesquisa quanto do ensino. Se as duas habilidades se conjugam num homem, é uma questão puramente ocasional. Daí ser a vida acadêmica um acaso louco. Se o jovem estudioso pede meu conselho sobre a habilitação, é difícil arcar com a responsabilidade de encorajá-lo. Se ele for judeu, então, diremos lasciate ogni speranza. Mas devemos perguntar aos demais: você acredita, em sã consciência, que pode ver mediocridade atrás de mediocridade, ano após ano, passar à sua frente, sem se amargurar e sofrer? Naturalmente, recebemos sempre a resposta: “É claro, vivo apenas para a minha vocação”. Não obstante, comprovei que poucos homens podem suportar essa situação sem ressentimento. Julguei necessário dizer tudo isso sobre as condições externas da vocação do homem universitário. Mas acredito que na realidade desejais ouvir algo diverso, ou seja, a vocação **intima** para a ciência. Em nossa época, a situação interna, em contraste com a organização da ciência, entrou numa fase de especialização antes desconhecida e que isto continuará. Não só externamente, mas também interiormente, a questão está num ponto em que o indivíduo só pode adquirir a consciência certa de realizar algo verdadeiramente perfeito no caso de ser um especialista rigoroso. (Weber, 1982, p.159-160).

Este processo de especialização do conhecimento é alvo de muitas polêmicas e foi responsável pela organização de grupos novos no campo das profissões. Muitas profissões são desdobramentos de atividades ocupacionais outrora “classificadas” de outra forma. Weber aponta o surgimento da “especialidade” e, curiosamente, prevê a sua irreversibilidade. Ele se refere a este processo buscando compreender as mudanças que ocorreram no significado da própria ciência. A ciência moderna vai apresentar um significado diferente ao tentar “afirmar uma verdade” sobre um objeto especializado do conhecimento. As áreas

específicas desenvolvem “argumentos” próprios que operacionalizam a intervenção do profissional diante da demanda colocada para os seus serviços. Entretanto, este não se preocupa, não se coloca como um problema, o “significado” da sua ação numa perspectiva mais ampla, ética, relativa às consequências de sua ação na organização do mundo ou o impacto da sua intervenção nas considerações dos indivíduos, das pessoas, no cotidiano de suas vidas. Qual a importância, afinal, da ciência, nos dias que correm? Weber está desenvolvendo o argumento da sociologia interpretativa, a começar perguntando: para quem a ciência é fundamental? O que faz? Para quem faz? Quem é beneficiado com o seu fazer? Weber vai destacar as “pressuposições” conforme os “objetos” de cada um destes recortes da ciência especializada.

As chamadas profissões para mulheres não podem ser ignoradas, considerando estas reflexões, nem o debate provocado pelos estudos de gênero quanto à classe trabalhadora ter sexo e cor. A produção sobre o acesso das mulheres ao ensino superior no campo do gênero, no Brasil, explora o fato deste processo ter sido marcado por atividades com o selo do feminino.

Ao contrário, dizem outras/os, a escola é masculina, pois ali se lida, fundamentalmente, com o conhecimento e esse conhecimento foi historicamente produzido por homens. A escola não trata de qualquer conhecimento, ela lida como afirma Jean-Claude Forquin (1993, p.11), com alguns aspectos da cultura que foram selecionados por serem reconhecidos como podendo ou devendo dar lugar a uma transmissão deliberada e mais ou menos institucionalizada – enfim, aquilo que uma dada sociedade considera digno de integrar um currículo. Portanto, é possível argumentar que, ainda que as agentes do ensino possam ser mulheres, elas se ocupam de um universo marcadamente masculino – não apenas porque as diferentes disciplinas escolares se construíram pela ótica dos homens, mas porque a seleção, a produção e a transmissão dos conhecimentos (programas, os livros, as estatísticas, os mapas; as questões, as hipóteses e os métodos de investigação “científicos” e válidos; a linguagem e a forma de apresentação dos saberes) são masculinos (LOURO, 1997, p.89)

A tese de doutoramento de Guacira Lopes Louro (1986; 1987) sobre o Instituto de Educação de Porto Alegre constitui um dos exemplos a ser destacado. Procurando compreender a vida de alunas e professoras nesta instituição, por um longo período, a autora vai resgatando conflitos e formas de lidar com eles, em seu processo de construção. Logo de início, Guacira Louro problematiza o chavão reproduutivo, explicitando a extensão de sua proposta: “observar a posição e que historicamente a escola brasileira assumiu neste embate de interesses opostos é tarefa absolutamente facial. A resposta seria que a escola ajudou a consagrar os tradicionais papéis femininos – o que é provavelmente parte da verdade, mas não toda a verdade. Parece ser necessário ir além desta resposta imediata, ir além da aparência” (1986, p.26). E autora, minuciosamente, vai desvelando, no interior da escola e em suas articulações com a sociedade ampla e com o sistema educacional, contradições de classe e gênero (ROSEMBERG, 1992 p.158).

Observações feitas no sindicato dos químicos e farmacêuticos de São Paulo em 1983 indicam que a participação das mulheres corresponde à porcentagem

feminina da categoria. Elas são 25% dessas categorias e na diretoria do sindicato 6 dos 24 diretores são mulheres. Nas assembleias

recentes também se observa que 20% dos participantes são mulheres. Como argumentaremos aqui, é necessário examinar as circunstâncias específicas das vidas das mulheres para compreendermos as razões da sua presença ou ausência nas assembleias ou greves sindicais. Isso nos leva a segunda diferença radical entre a perspectiva apresentada nesse trabalho e aquela apresentada numa quantidade substancial do discurso sociológico sobre o movimento operário e sindical. O material básico, na forma de depoimentos de operárias, será enfatizado tendo em vista, a ideia fundamental de Domitila expressa tão bem em *Se me deixam falar*¹. Os sociólogos precisam não só falar como ouvir operários e operárias. A análise dos depoimentos revela quatro obstáculos principais para a participação das mulheres no movimento sindical: 1. A dupla jornada; 2. A desvalorização social das funções exercidas pelas mulheres dentro da fábrica; 3. A opinião de que os homens e não as mulheres são os principais atores sociopolíticos; 4. A exigência de que as mulheres procriem e criem filhos (SOUZA-LOBO, 1991, p. 129-130).

As análises sobre a divisão social do trabalho foram questionadas por autoras que, vinculadas a uma perspectiva feminista, afirmam a necessidade de incluir as variáveis de sexo e cor para explicar as diferentes formas de inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho. Esta tendência assegura uma área de concentração de estudo na sociologia do trabalho que inova na análise dos dados sobre emprego, renda e organização corporativa. Esses estudos descortinam o problema da discriminação da mulher no ambiente de trabalho e as desvantagens enfrentadas em diferentes setores e áreas de conhecimento. As perguntas de Weber que impregnam o debate sobre as profissões e seus diversos mecanismos de manutenção de poder e reprodução de hierarquias devem ser respondidas considerando a influência da variável sexo e cor: para quem a ciência é fundamental? O que faz? Para quem faz? Quem é beneficiado com o seu fazer?

O que uma profissão faz, é avaliado em escalas de prestígio e complexidade que estabelecem os níveis hierárquicos do saber. O “fazer feminino” culturalmente, é associado às atividades afastadas da intelectualidade, mais práticas, manuais, de baixa complexidade cognitiva, o que impactou no agrupamento de mulheres em determinadas áreas de conhecimento. Estas áreas foram consideradas mais adequadas para mulheres e daí, a sua aproximação de determinadas carreiras profissionais. Nesse sentido, um tipo de “especialização” foi criado no mercado de trabalho associado às tarefas domésticas, a uma tendência “natural” das mulheres em cuidar de outras pessoas. Essas áreas foram consideradas menos competitivas, com menos carga horária etc. O crescente movimento de especialização do conhecimento inclui o fato de determinadas áreas surgirem como

¹ A autora se refere ao livro *Se me deixam falar*, de Moema Viezzer. Sobre a autora: Moema Viezzer, educadora brasileira, nasceu em Caxias do Sul, R.S, em 1938. Durante vários anos dedicou-se a projetos educativos em áreas rurais do nordeste do Brasil. Em 1973-74 trabalhou como assistente de investigação em antropologia social no Peru, Manchester e México. Em 1975, durante a realização da Tribuna do Ano Internacional da Mulher, no México encontrou a mineira boliviana Domitila de Chungara e, a partir de este encontro escreveu a obra “Si Me Permiten Hablar...” que foi editada no Siglo XXI no México e conta atualmente com várias traduções em andamento. A autora colabora atualmente em projetos de investigação e educação popular, ao mesmo tempo que realiza uma pesquisa sobre alguns aspectos da realidade da

mulher latino-americana (VIEZZER, Moema. "Se me deixam falar...". Ed. Símbolo: São Paulo, 4^a ed, 1979, 5^a edição, S/D.

uma "especialidade" feminina: serviço social, enfermagem, nutrição etc. O problema nesta abordagem e que implica no debate sobre poder e conhecimento é que este "saber" foi considerado por muito tempo "pouco científico", com pouco "rigor científico".

Entretanto, avançam os tempos e as mulheres se inserem em áreas de maior competitividade e exigência de desempenho acadêmico, em áreas de conhecimento, consideradas de alta complexidade ou em setores, antes, reservados, apenas para os homens. Este fato impacta na dinâmica das relações de trabalho. O processo impacta na pauta do movimento feminista que antes lutava pelo direito à inserção das mulheres no mercado de trabalho e passa a discutir as formas discriminatórias de inserção no ambiente corporativo. O que fazer? As políticas públicas lançadas no Brasil, apontam algumas alternativas e estabelecem a importância estratégica do Estado no enfrentamento destes problemas.

RESULTADOS ALCANÇADOS

O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – SPM – 2013-2015)

As políticas públicas de gênero propostas no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres 2013-2015 pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) são várias e estão detalhadas em cada um de seus capítulos. As políticas que interessam diretamente ao projeto de pesquisa são as seguintes: *Igualdade no mundo do trabalho e autonomia econômica e a Educação para igualdade e cidadania*. Respectivamente são os seus objetivos:

- I. Ampliar a participação e a permanência das mulheres no mundo do trabalho, garantindo a qualidade nas condições e igualdade de rendimentos.
- II. Promover a organização produtiva e o acesso à renda para mulheres, especialmente das em situação de vulnerabilidade social;
- III. Promover a valorização e o reconhecimento da contribuição das mulheres do campo, da floresta, mulheres indígenas, das comunidades tradicionais e das mulheres com deficiência para o desenvolvimento econômico do país;
- IV. Promover políticas que visem o compartilhamento das responsabilidades domésticas e que contribuam para a superação da divisão sexual do trabalho;
- V. Ampliar a formalização do trabalho das mulheres e a garantia de direitos (Brasil:2013).

Entre as linhas de ação que o Plano estabelece para esse capítulo, destacamos as que se referem a formação de ensino superior:

1.1. Promoção da inserção e da permanência das mulheres em relações formais de trabalho não discriminatórias em razão de sexo, origem, raça, etnia, classe social, idade, orientação sexual, identidade de gênero ou deficiência, com igualdade de rendimentos e fomento à ascensão e à permanência em cargos de direção.

1.4. Estímulo à capacitação profissional de mulheres e a sua inserção em ocupações que não reforcem a divisão sexual do trabalho (Brasil:2013).

Os objetivos previstos para o capítulo da *Educação para igualdade e cidadania*, são os seguintes:

Eliminar conteúdos sexistas e discriminatórios e promover a inserção de temas voltados para a igualdade de gênero e valorização das diversidades nos currículos, materiais didáticos e paradidáticos da educação básica; II. Promover a formação continuada de gestores/as e servidores/as públicos/as de gestão direta, sociedades de economia mista e autarquias, profissionais da educação, como também a formação de estudantes de todos os níveis, etapas e modalidades dos sistemas de ensino público de todos os níveis nos temas da igualdade de gênero e valorização das diversidades; III. Promover políticas para a ampliação do acesso e permanência das mulheres no ensino profissional, tecnológico e no ensino superior, com destaque para as áreas científicas e tecnológicas, com igualdade de gênero, raça, etnia, considerando as mulheres em sua diversidade; IV. Estimular a produção de conhecimento sobre relações sociais de gênero, identidade de gênero e orientação sexual, levando em consideração os aspectos étnicos, raciais, geracionais e das pessoas com deficiência; V. Promover políticas para reduzir o analfabetismo feminino, em especial entre as mulheres acima de 50 anos, negras e indígenas; VI. Contribuir para a redução da violência de gênero no ambiente escolar e universitário, com ênfase no enfrentamento do abuso e exploração sexual de meninas, jovens e adolescentes (Brasil:2013).

Entre as linhas de ação previstas neste capítulo, estão as seguintes:

2.1. Promoção de medidas educacionais no âmbito escolar e universitário para o enfrentamento de todas as formas de violência, discriminação e preconceito contra as mulheres, considerando as dimensões raciais, étnicas, de origem, de classe social, de idade, de orientação sexual, de identidade de gênero e as mulheres com deficiência; 2.2. Promoção de cursos de formação continuada de gestores e gestoras e profissionais da educação para a igualdade de gênero, raça, etnia e o reconhecimento das diversidades; 2.3. Promoção de políticas educacionais que enfatizem a educação das mulheres jovens adultas nas áreas científicas e tecnológicas, nos meios urbano e rural, com vistas a reduzir a desigualdade de gênero nas carreiras e profissões; 2.4. Produção e difusão de conhecimentos sobre relações de gênero, identidade de gênero, orientação sexual, raça e etnia, em todos os níveis e modalidades de ensino; 2.5. Ampliação do acesso e da permanência na educação de mulheres com baixa escolaridade; 2.6. Formação de estudantes da educação básica para a igualdade de gênero, raça, etnia e o reconhecimento das diversidades (Brasil:2013).

O PNPM 2013-2015, explicita o reconhecimento da vulnerabilidade das mulheres no ambiente de trabalho e as barreiras estabelecidas para o avanço nas carreiras profissionais. O documento revela também mecanismos de desestímulo destes sujeitos no ambiente universitário e corporativo. E, inclui uma perspectiva preventiva de enfrentamento de comportamentos violentos que podem ocorrer nestes espaços. Este é um problema muito pouco discutido nestas estruturas institucionais e burocráticas. Não são o foco do projeto de pesquisa. Entretanto, observar estas medidas nas ações planejadas pelo poder público e acompanhar algumas denúncias que a mídia de grande circulação tem noticiado, revela

que o problema apresenta um impacto negativo, ignorado em muitas áreas de formação profissional.

O Programa Pro-equidade de gênero e raça – SPM

Este Programa começa as suas edições em 2005 e permanece até a extinção da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), em 2016. A sua importância é inegável, pois foi uma das primeiras iniciativas governamentais para atuar no enfrentamento das discriminações de gênero no mercado de trabalho diretamente nas empresas. Foram criados os Comitês Gestores de Gênero e Raça, primeiramente nas empresas estatais e conforme avançou o projeto, houve adesão de empresas privadas, interessadas em obter o selo de qualidade que o Programa oferecia.

O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça consiste em disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens no mundo do trabalho. É dirigido a empresas de médio e grande porte, públicas e privadas, com personalidade jurídica própria e a adesão ao programa é voluntária. Ao participar do programa, a empresa, elabora o perfil I da organização e um Plano de Ação explicitando como vai desenvolver as ações de equidade de gênero e raça de forma transversal e interseccional dentro da organização. A empresa que executar as ações de maneira satisfatória, no período do programa, conta com uma marca de gestão eficiente – o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça que contribui para o alcance de bons resultados econômicos, financeiros e socioambientais, divulgação nacional e internacional por meio eletrônico sobre o compromisso assumido com a igualdade racial e entre mulheres e homens (BRASIL, 2016).

O projeto de pesquisa oportunizou a experiência de consultoria no sistema Eletrobrás das empresas estatais de energia, no Brasil, concentrando as suas atividades nas matrizes no Rio de Janeiro. Foi muito enriquecedora esta passagem do projeto e mostrou como esse debate é muito novo para o ambiente corporativo brasileiro. A implantação do Programa nas empresas estimulou vários tipos de levantamento de dados e filtros para um perfil mais detalhado do quadro de empregados que não eram realizados pelos recursos humanos no ambiente corporativo. Estas ações permitiram analisar com mais segurança as trajetórias de mulheres e homens no interior da empresa e favoreceram projeções para incentivo na carreira.

No processo de levantamento do perfil que demandava informações da distribuição por sexo e cor dos empregados muitas surpresas foram registradas. Algumas empresas não tinham instrumentos prontos para a análise do perfil, como planilhas já organizadas por sexo, por exemplo. Começaram praticamente do “zero”. Os dados estavam “espalhados” em diferentes formulários eletrônicos como o de concursos, por exemplo. Não existia uma planilha pronta com a distribuição por sexo, profissão e setores nas empresas. Não existia este “olhar”. Não era uma informação prioritária ou, para alguns até mesmo, relevante.

A publicação lançada em 2016, fazendo um balanço dos 10 anos do Programa atesta a sua importância e os avanços que conseguiu proporcionar no âmbito das políticas públicas que enfrentam a discriminação de gênero. Nesse sentido, a possibilidade da retomada destas ações, motiva cada vez mais aprofundar o tema da distribuição por sexos nos cursos universitários. O problema da concentração extrema por sexo, surgiu no debate provocado pelas oficinas realizadas no complexo Eletrobrás, um ambiente corporativo extremamente masculino.

Tanto para a OIT quanto para a ONU Mulheres e para a SEPPIR, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça se constitui como uma política importante de implementação da agenda internacional de promoção e garantia de direitos para as mulheres, considerando as desigualdades de raça e etnia. O objetivo do Programa de difundir novas formas de gestão de pessoas e de cultura organizacional volta-se para uma pauta mais ampla de promoção de autonomia econômica feminina, garantindo igualdade de oportunidades e condições de acesso, remuneração, permanência e ascensão das mulheres no mundo do trabalho. Esta publicação registra a experiência exitosa de 10 anos do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça e destaca o protagonismo das organizações participantes na constituição de uma nova dinâmica do mercado de trabalho, com relações mais igualitárias sob a perspectiva de gênero e raça. Dar visibilidade aos avanços alcançados com esta iniciativa garante que a trajetória percorrida pelo Programa e pelas organizações participantes sirva de exemplo para o mercado de trabalho como um todo, estimulando uma sociedade mais justa e com empoderamento econômico para as mulheres (Brasil, 2016).

No Programa é evidente o impulso que a parceria com as organizações internacionais promove. São políticas nacionais baseadas nas iniciativas que estão sendo tomadas e regulamentadas em âmbito internacional.

Os quadros observados nas empresas quanto a distribuição por sexo e os lugares de homens e mulheres, revelam o impacto do gênero na cultura organizacional. Esta realidade permitiu várias discussões sobre o papel da universidade na configuração destes quadros.

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 (SILVA, 2022).

Os dados revelados pelo Anuário Estatístico da UERJ, conforme a citação acima, oriunda das publicações do projeto de pesquisa, mantém a expectativa de pouca mudança em relação a esta forte associação de algumas áreas com o feminino ou masculino. Entretanto, nos recortes que o projeto de pesquisa propõe, o problema não é, exatamente, ter uma concentração de homens ou mulheres em determinadas carreiras. É o que isto significa em termos hierárquicos e inibidores de potencialidades criativas, cognitivas, intelectuais, de liderança corporativa. E, conforme, as políticas públicas internacionais tem demonstrado, o que pode significar de fatores inibidores violentos no ambiente corporativo.

Algumas iniciativas que a OIT tem apresentado, dá visibilidade às ocorrências.

Health and wellbeing. It also exacerbates inequality in societies and undermines business productivity. There should be no place for and no tolerance of violence and harassment at work – anywhere. To prevent and address it effectively, we need to know it better. We need to know which types of violence and harassment at work are more prevalent and where, and who is more exposed to it and why. Until now, there were no comparable global and regional data on this phenomenon. To fill this gap, the International Labour Organization joined forces with Lloyd's Register Foundation and Gallup to run a global survey on people's experiences of violence and harassment at work within the 2021 Lloyd's Register Foundation World Risk Poll, which in turn is fielded as part of the Gallup World Poll. The results of this first-ever global picture are informative and revealing, and in some cases surprising. They help to get a sense of the magnitude of violence and harassment at work, including its different forms, and of the factors that may prevent people from even talking about it, be it shame and guilt, or lack of trust in institutions, or – perhaps even worse – because such unacceptable behaviours are regarded as "normal". We hope that this exploratory global account will shed further light on this scourge and pave the way for further in-depth research and analysis. Having a clearer picture of how violence and harassment affects the world of work is an important step towards its elimination, as called for by the international community when adopting the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), 2019. Convention No. 190 is groundbreaking in many ways, including by codifying violence and harassment as both an issue of equality and of occupational safety and health. This message was reinforced in 2022 when the ILO's tripartite constituency elevated the right to a healthy and safe working environment to a fundamental principle and right at work. This global survey is part of a broader effort to accelerate action to achieve the Sustainable Development Goals, through which the global community has committed to transforming our world by 2030. This objective includes creating a better world of work based on equity, sustainability and respect for rights. This report was designed to catalyse action. Everyone has

As ações vinculadas a OIT, mostram uma aproximação e articulação política para o controle destas práticas violentas no ambiente de trabalho e um reconhecimento do problema, pois entrou na pauta internacional com toda clareza. A concentração extrema por sexo em determinadas áreas, pode favorecer situações de assédio moral e sexual, considerando as hierarquias ainda vigentes na sociedade que se reproduzem na cultura organizacional.

O relatório da OIT é muito recente e mostra que várias iniciativas estão sendo tomadas, assegurando uma perspectiva de gênero no mundo do trabalho para coibir a violência que a hierarquia de gênero pode perpetrar. Não é mais possível negar o problema ou “fingir que não viu”. Protocolos, registros, ações estão sendo criados que, ao menos, inibam alguns agressores que se utilizam do escudo do estudo, o que lhe confere muito poder, tornando-os muitas vezes “inalcançável” pela legislação.

Violence and harassment in the world of work is a pervasive and harmful phenomenon, with profound and costly effects ranging from severe physical and mental health consequences to lost earnings and destroyed career paths to economic losses for workplaces and societies. To address this scourge, the International Labour Organization (ILO) adopted the Violence and Harassment Convention (No. 190) and its accompanying Recommendation (No. 206) in June 2019. These instruments recognize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, and for the first time, provided a common framework for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment. To build a world of work free from violence and harassment (OIT, 2022, p.9)

Este documento é resultado dos esforços que estão sendo realizados para afirmar a importância de políticas públicas no enfrentamento destas hierarquias e destas formas de poder transfiguradas, transferidas para a estrutura do mercado de trabalho. As iniciativas do Programa Pró-equidade de Gênero e Raça demonstrou o impacto positivo que estas iniciativas podem ter. Vários depoimentos observados nas oficinas, palestras e treinamentos revelaram a demanda reprimida quanto a estes temas no mundo corporativo. Os comitês gestores de gênero e raça criados nas empresas estavam recepcionando algumas queixas sobre situações mais “pesadas”, além das piadas desconfortáveis que, repetidamente podem ser inseridas em uma tipificação de assédio moral. Entretanto, não era esse o objetivo principal do Programa. Entretanto, favoreceu e estimulou que os setores de recursos humanos e gestão de pessoas elaborassem planos de prevenção e acompanhamento de situações que poderiam se tornar mais graves. Nesse sentido, acompanhar estas tendências na Universidade é importante para pensar estratégias no ambiente de trabalho. Alguns destes mecanismos perversos já aparecem no ambiente universitário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As hierarquias no ambiente de trabalho quanto ao gênero e raça/etnia estão confirmadas por inúmeras pesquisas e publicações que vem ocorrendo nos últimos 20 anos. É um fenômeno observado em âmbito internacional e tem sido objeto de vários programas e projetos da Organização das Nações Unidas (ONU) que, inclusive, teve como desdobramento a criação da ONUMulheres. A concentração por sexo, observada na pesquisa, ainda, em vários cursos universitários, evidenciam a necessidade de aprofundarmos as reflexões sobre os mecanismos que perpetuam essas hierarquias e mantem o problema no ambiente de trabalho. Os setores empresariais que lidam com os recursos humanos e gestão de pessoas tem mostrado mais sensibilidade para a questão de gênero e racismo, principalmente por preocupações como o aumento das queixas referentes à assédio sexual, moral, discriminação racial etc.

As universidades, particularmente as públicas no Brasil, têm evidenciado iniciativas de acompanhamento destes problemas no interior da instituição. Na etapa prevista para o ano de 2023 e 2024, no projeto de pesquisa, serão apresentados alguns instrumentos aos gestores de setores estratégicos na UERJ para auferir este processo na estrutura organizacional. Para confirmação destes fatos no ambiente de trabalho, conforme apresentado no 11º Seminário de Sociologia e Direito do Programa de Pós- graduação em Sociologia e Direito de modo virtual, sugiro assistirem o vídeo do caso dos procuradores municipais que está disponível na internet e incluído nas referencias bibliograficas. O agressor, um procurador municipal, está preso.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. , Brasília: SPM - Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013.

BRASIL. Programa PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA. Rompendo fronteiras no mundo do trabalho– Brasília: SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2016.

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

ELLIOT, Philip. Sociología de las Profesiones. Colección de Ciencias Sociales. Serie de Sociología, Madrid. Semilia e Surco, 1975.

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

FRANCO, Talita Romero. Sociedade e Poder In 1808-2008 – Faculdade de Medicina da UFRJ: Transformações Social, Política, Tecnológica e Evolução. Marleide da Mota Gomes, Sylvia da Silveira Mello Vargas, Talita Romero Franco (Orgs.) São Paulo: Editora Atheneu, 2008.

LARSON, Magali Sarfati. *The rise of professionalism: a sociological analysis*. University of California Press, 1977.

LOURO, Guacira Lopes. *Gênero, Sexualidade e educação: uma perspectiva pós- estruturalista*. Petropolis, RJ: Vozes, 1997.

OIT. *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, Geneva: ILO, 2022. ISBN 9789220384923 (web PDF) <https://doi.org/10.54394/IOAX8567SCOTT>; Joan. *Gênero: uma categoria útil de análise histórica*. Revista Educação e Realidade. Vol. 16. UFRGS: Porto Alegre, 1990.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. *A classe operaria tem dois sexos: trabalho, dominacao e resistencia*. Editora Brasiliense: São Paulo, 1991.

ROSEMBERG, Fulvia. *Educação Formal e Mulher: um balanço parcial da bibliografia In Uma questão de gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas

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. *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. *Identidades no espaço universitário: gênero e etnia. Intersecoes: Revista de Estudos Interdisciplinares – Ano 9, n.2*. Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria/ UERJ NAPE, 2007.

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

SILVA, Dayse de Paula Marques da. *Mercado de trabalho e políticas públicas de gênero e etnia: em busca de um diálogo no campo dos direitos humanos*. Revista Praia Vermelha. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Programa de Pós-graduação em Serviço Social. Vol. 22, nº 1, 2012.

SILVA, Dayse de Paula Marques da. *Profissões e mercado de trabalho: o impacto da identidade de gênero e étnico-racial*. CP25 - Sociologia das profissões e ocupações. 20º Congresso Brasileiro de Sociologia, UFPA – Belém, PA, 2021.

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, 2021.

SILVA, Dayse de Paula Marques da. *As hierarquias de gênero no ambiente de trabalho: quando a violência denuncia a ausência de protocolos de ação preventiva*. Trabalho apresentado (virtual) no CONINTER, Pará, 2022.

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

Vídeo no Youtube - “Procurador municipal agride colega em Registro (SP)” no YouTube <https://youtu.be/k5tkJ6jvwRQ>, 2022.

