

**Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
PUC-SP**

Sarah Fantin de Oliveira Leite Galvão

**Formação da identidade profissional das mulheres no ensino superior:
currículo e relações culturais de gênero**

Doutorado em Educação: Currículo

São Paulo
2018

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
PUC-SP

Sarah Fantin de Oliveira Leite Galvão

**Formação da identidade profissional das mulheres no ensino superior:
currículo e relações culturais de gênero**

Doutorado em Educação: Currículo

Tese apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de DOUTORA em Educação: Currículo, sob a orientação do Prof. Dr. Alípio Márcio Dias Casali.

São Paulo
2018

GALVÃO, Sarah Fantin de Oliveira Leite.

Formação da identidade profissional das mulheres no ensino superior: currículo e relações culturais de gênero, 2018.

177fls.

Orientador Prof. Dr. Alípio Márcio Dias Casali.

Tese de Doutorado. Programa Educação: Currículo. PUCSP.

1. Currículo; 2. Mulheres; 3. Formação da identidade profissional;
4. Identidade profissional 5. Relações culturais de gênero 6. Relações sociais de gênero; 7. Ensino superior.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Cláudia Pereira Vianna

Profa. Dra. Liliana Rolfsen Petrilli Segnini

Profa. Dra. Branca Jurema Ponce

Profa. Dra. Ana Mercês Bahia Bock

Prof. Dr. Alípio Márcio Dias Casali

DEDICATÓRIA

Dedico esta tese em primeiro lugar à minha filha querida e amada **Alice**, para que cresça em uma sociedade mais justa e igualitária.

Ao meu marido **Ricardo**, pessoa essencial para que eu me tornasse quem eu sou, por meio do incentivo e credibilidade em mim, onde eu quero e posso chegar como professora e pesquisadora para transformar, em minhas possibilidades, a sociedade em que vivemos.

Aos meus pais **Dorothy** e **Luiz Carlos** que foram a base da formação, de todos os meus valores, credos e educação, sempre me incentivando de forma especial.

Às mulheres especiais e fortes que sempre foram referência em minha família para mostrar que as mulheres podem e chegam onde querem, minha *oma Lieselotte (in memoriam)* e minha madrinha e tia avó **Lourdes**.

Ao meu querido professor e orientador **Alípio**, que abraçou o tema, a causa, a pesquisa e me proporcionou a melhor orientação que eu poderia ter, que exemplifica a ética, competência profissional, dedicação e incentivo, além da oportunidade de convívio, indispensável para a escrita dessa tese.

E a todas as mulheres e homens que poderão se beneficiar com o que aqui discutimos.

Como aluna bolsista (taxa 2 sob contrato 1379851) da CAPES registro aqui o meu agradecimento ao apoio da FUNDASP e da CAPES.

AGRADECIMENTOS

Acho que essa é uma oportunidade, que poucas vezes temos na vida, de agradecer às pessoas que fazem parte do nosso *curriculum vitae* e que fazem a nossa existência mais feliz, mais solidária e mais significativa.

Agradeço a minha família, **Ricardo** e **Alice**, por todo apoio, incentivo, companheirismo, sorrisos e, principalmente, pelo amor incondicional que me dedicaram ao longo da pesquisa e redação desta tese, sempre dispostos a me acompanhar e estar próximos.

Aos meus pais, **Luiz Carlos** e **Doroty**, leitores constantes do meu texto, críticos em suas reflexões, presentes para me apoiar em todas as necessidades. Com ênfase a minha mãe que transcreveu todas as entrevistas.

A todos os **professores e professoras** especiais e de infinito saber do Programa da PUC-SP em Educação: Currículo, pela contribuição diferenciada e especial para minha formação como doutora em educação, não só em aulas e seminários, mas também no contato próximo e individual, nas reuniões de colegiado, nas reuniões de comissão de bolsas, nas reuniões da revista do programa, na organização dos eventos, entre muitos outros momentos de aprendizagem, em especial, ao meu orientador **Alípio** pelo acompanhamento próximo e atento, pelas reflexões, pela ética, pelos seminários, pelas possibilidades, pelo carinho e leitura crítica, essenciais para o desenvolvimento da minha formação pessoal, acadêmica, social e profissional.

À **Cida**, secretaria do programa e, mais que do que isso, amiga e companheira presente, que sempre me orientou com muito carinho.

Às professoras **Ana Bock** e **Claudia Vianna** pela leitura crítica e atenciosa do meu texto para o exame de qualificação e as decorrentes possibilidades e melhorias sugeridas. Também antecipadamente às professoras **Liliana Segnini**, **Branca Ponce**, **Nadya Guimarães** e **Silvia Pimentel** pelo aceite para participar da banca examinadora da defesa dessa tese.

A todas as entrevistadas que dispuseram de seu precioso tempo e compartilharam suas trajetórias incríveis, essenciais para as reflexões nessa tese abarcadas, **Célia, Tatiana, Helena, Suzana, Graça, Eunice, Duília, Flávia, Cristiana e Maria Amalia**. Minha profunda admiração e respeito.

Aos meus amigos e amigas, por todo carinho, conhecimento compartilhado e incentivo
Andréa, Dinah, Carla, Fernanda e Seixas.

À PUC-SP por ser meu oásis.

Ao meu sogro **João Paulo** (*in memorian*) por acreditar sempre em mim.

Aos meus queridos/as **alunos e alunas** que contribuem e se interessam pelo contínuo debate sobre as questões de gênero e se preparam para mudar o *status quo* social, cada vez mais.

Às **instituições de ensino** em que trabalhei e trabalho, que possibilitaram que eu me formasse e me desenvolvesse cada vez mais como docente.

RESUMO

GALVÃO, Sarah Fantin Oliveira Leite. **Formação da identidade profissional das mulheres no ensino superior: currículo e relações culturais de gênero.** 2018. 177 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação: Currículo. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018.

A questão central pesquisada nesta tese é sobre qual a responsabilidade do currículo do ensino superior em realizar uma consistente formação da identidade profissional das mulheres e nessa medida empoderá-las para o mercado de trabalho. Verifica-se que as relações de gênero atuais associadas a culturas sociais e educacionais, influenciam a formação da identidade profissional de mulheres no Brasil. Estas questões acarretam no adiamento do desenvolvimento da vida pessoal e familiar em prol da construção de uma carreira profissional permeada pela discriminação tanto de ascensão hierárquica como em desigualdades salariais. A presente tese tem como objetivo central compreender em que medida o currículo do ensino superior pode empoderar as mulheres para o enfrentamento das desigualdades das relações culturais de gênero no mercado de trabalho para garantia de seus direitos e busca por equidade e justiça social. Para aprofundar esse foco analisaram-se as relações culturais de gênero no Brasil: de que forma as mulheres são consideradas pelo mercado, economia e legislação, como os paradigmas culturais influenciam a formação da identidade profissional das mulheres e como a formação da identidade profissional influencia na garantia dos Direitos e da justiça social das mulheres. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, por meio de levantamento bibliográfico e pesquisa de campo, analisadas a partir dos autores principais de sustentação: Boaventura de Souza Santos, Foucault, Bourdieu e Jurjo Torres Santomé.

Palavras chave: Currículo. Mulheres. Formação da identidade profissional. Relações culturais de gênero. Relações sociais de gênero. Ensino superior.

ABSTRACT

GALVÃO, Sarah Fantin Oliveira Leite. **Women professional identity formation in higher education: curriculum and gender cultural relations.** 2018. 177 f. Thesis (Education Doctorate) – Education Postgrad Program: Curriculum. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018.

The main question researched in this thesis is regarding the responsibility of higher education curriculum in making a consistent women professional identity formation and empowering them for the labor market. It is verified that the present gender relations, associated to social and educational cultures influence Brazil's women professional identity formation. These question lead to postponing the personal and familiar life development, favoring the construction of a professional career permeated by discrimination both in hierarchical growth as in wage inequalities. The present thesis has as main objective to understand how the higher education curriculum can empower women to face the inequalities of gender cultural relations in the labor market to warrant her rights and the pursuit for equality and social justice. To deepen this approach, Brazil's gender cultural relation was analyzed: in which ways women are considered by the labor market, economy and laws, how the cultural paradigms influence women professional identity formation and how the professional identity formation influence in warranting the Rights and social justice for women. For that, a qualitative research was performed, through bibliographical survey and field research and analyzed based on the main support authors: Boaventura de Souza Santos, Foucault, Bourdieu and Jurjo Torres Santomé.

Keywords: Curriculum. Women. Professional identity formation. Gender cultural relations. Gender social relations. Higher education.

RESUMEN

GALVÃO, Sarah Fantin Oliveira Leite. **Formación de la identidad profesional de las mujeres en la enseñanza superior: currículo y relaciones culturales de género.** 2018. 177 f. Tesis (Doctorado en Educación) – Programa de Postgrado en Educación: Currículo. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018.

La cuestión central investigada en esta tesis es sobre cual la responsabilidad del currículo de la enseñanza superior en realizar una consistente formación de la identidad profesional de las mujeres y en esta medida empoderarlas para el mercado de trabajo. Se verifica que las relaciones de género actuales, asociadas a culturas sociales y educacionales influencian la formación de la identidad profesional de mujeres en Brasil. Estas cuestiones acarrean en la prórroga del desarrollo de la vida personal y familiar en pro de la construcción de una carrera profesional permeada por la discriminación tanto de ascensión jerárquica como en desigualdades salariales. La presente tesis tiene como objetivo central comprender en que medida el currículo de la enseñanza superior puede empoderar las mujeres para el enfrentamiento de las desigualdades de las relaciones culturales de género en el mercado de trabajo para garantía de sus derechos y busca por equidad y justicia social. Para profundizar este enfoque se analizó las relaciones culturales de género en Brasil: de que forma las mujeres son consideradas por el mercado, economía y legislación, como los paradigmas culturales influencian la formación de la identidad profesional de las mujeres y como la formación de la identidad profesional influencia en la garantía de los Derechos y de la justicia social de las mujeres. Para tanto, fue realizada una investigación cualitativa, por medio de levantamiento bibliográfico e investigación de campo y analizadas a partir de los autores principales de sustentación: Boaventura de Souza Santos, Foucault, Bourdieu y Jurjo Torres Santomé.

Palabras clave: Currículo. Mujeres. Formación de la identidad profesional. Relaciones culturales de género. Relaciones sociales de género. Enseñanza superior.

ZUSAMMENFASSUNG

GALVÃO Sarah Fantin de Oliveira Leite. **Bildung der beruflichen Identität von Frauen in der Hochschulbildung: Curriculum und kulturelle Beziehungen von Gender.** 2018 177 B. Doktorarbeit – Postgraduierteprogramm: Curriculum. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018.

Die in dieser Arbeit nachgeforschte zentrale Frage beschäftigt sich mit der Verantwortung des Hochschulcurriculums, eine konsistente Bildung der beruflichen Identität von Frauen zu erreichen und sie so auf dem Arbeitsmarkt zu ermächtigen. Es kann festgestellt werden, dass die aktuellen Genderbeziehungen, die mit Sozial- und Ausbildungskulturen verbunden sind, die Bildung der beruflichen Identität der Frauen in Brasilien beeinflussen. Diese Probleme führen dazu, dass die Entwicklung des Privat- und Familienlebens verschoben wird zugunsten einer beruflichen Karriere, die von der Diskriminierung sowohl des hierarchischen Austiegs als auch der Lohnungleichheit durchdrungen ist. Die vorliegende Arbeit zielt darauf ab, zu verstehen, inwieweit das Curriculum der Hochschulbildung Frauen ermächtigen kann um die Ungleichheiten der kulturellen Beziehungen von Gender auf dem Arbeitsmarkt zu konfrontieren und ihre Rechte zu sichern und soziale Gerechtigkeit zu suchen. Um diesen Fokus zu vertiefen, wurden kulturelle Beziehungen von Gender in Brasilien analysiert: Wie Frauen am Arbeitsmarkt, in der Ökonomie und in der Gesetzgebung berücksigt werden, wie die Kulturparadigmen die Entwicklung der beruflichen Identität der Frauen beeinflussen und wie die berufliche Identitätsbildung in der Garantie der Rechte und sozialen Gerechtigkeit von Frauen beeinflussen. Zu diesem Zweck wurde eine qualitative Untersuchung durch eine Bibliografischeforschung und Feldforschung durchgeführt und analysiert nach den Hauptautoren der Unterstützung: Boaventura de Souza Santos, Foucault, Bourdieu und Jurjo Torres Santomé.

Stichwort: Curriculum. Frauen. Bildung der berufliche Identität. Kulturelle Beziehungen von Gender. Soziale Beziehungen von Gender. Hochschulbildung.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Ensino superior: concluintes do sexo feminino segundo as áreas de conhecimento (Brasil – 1990 – 2002).....	47
Quadro 2	Distribuição dos ocupados por sexo e faixas de rendimento (Brasil – 1993-2002).....	48
Quadro 3	Perfil das Participantes.....	67
Quadro 4	Pergunta 1 - Escolha da formação profissional?	68
Quadro 5	Pergunta 2 - Como se identificam profissionalmente?	70
Quadro 6	Pergunta 3 - Correspondência da identidade profissional com a formação no ensino superior?	71
Quadro 7	Pergunta 4 - Construção da identidade profissional dependeu da formação no ensino superior?	72
Quadro 8	Pergunta 5 - Influências subjetivas ou formação no ensino superior para formação da identidade profissional?	74
Quadro 9	Perguntas 6 e 7 - Informação sobre existir discriminação de gênero na carreira escolhida?	76
Quadro 10	Pergunta 8 - Vivência de entraves ou barreiras em suas carreiras por serem mulheres?	79
Quadro 11	Pergunta 9 - Esclarecimento e ou incentivo à defesa dos direitos de gênero?	82
Quadro 12	Pergunta 10 - Vivência de experiência discriminatória na área de atuação, como se sentiram e se conseguiram se defender? ..	83
Quadro 13	Pergunta 11 - Vivência de experiência discriminatória em sua formação no ensino superior, como se sentiram e se conseguiram se defender?	85
Quadro 14	Pergunta 12 - Sua formação deu base para se defender da discriminação?	87
Quadro 15	Pergunta 13 - A discriminação de gênero pode ser superada por uma melhor formação no ensino superior?	88
Quadro 16	Pergunta 14 - Sentem-se felizes e realizadas com as identidades profissionais que construíram?	92
Quadro 17	Pergunta 15 - O currículo do ensino superior pode contribuir para a construção da identidade profissional e empoderamento da mulher?.....	93
Quadro 18	Pergunta 16 - O que tem a mudar no currículo atual para que isso aconteça?	94

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	16
1 PARADIGMAS CULTURAIS DE GÊNERO	20
1.1 O movimento feminista	21
1.2 Gênero: uma categoria de análise	23
1.3 Identidade de gênero e Poder	26
1.4 Relações sociais de gênero e trabalho	28
1.4.1 A feminização do trabalho	30
2 MERCADO, ECONOMIA, LEGISLAÇÃO E GÊNERO	32
2.1 Mulheres e Mercado, ou Mulheres <i>versus</i> Mercado?	33
2.1.1 <i>Estereótipos da identidade de gênero: enfoque profissional</i>	34
2.2 A legislação trabalhista e os direitos das mulheres no Brasil	37
2.2.1 <i>A Legislação</i>	37
2.2.2 <i>Das questões da proteção na Legislação</i>	39
2.2.3 <i>Das questões biológicas na Legislação</i>	40
2.2.4 <i>Das questões da conveniência cultural da divisão social do trabalho</i>	41
2.2.5 <i>A legislação brasileira na atualidade</i>	41
2.3 Ciência, História e Identidade de Gênero	42
2.4 Educação e Identidade de Gênero	44
3 IDENTIDADE PROFISSIONAL.....	51
3.1 Identidade e Reconhecimento	51
3.1.1 <i>Igualdade, equidade e exclusão</i>	53
3.2 Identidade de Gênero	56
3.3 A formação da identidade profissional	57
3.4 A cultura e o <i>habitus</i> em Pierre Bourdieu na formação da identidade profissional	57

4	O DISCURSO NO ESTABELECIMENTO DAS RELAÇÕES CULTURAIS DE GÊNERO NO BRASIL: FORMAÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DE MULHERES.....	60
4.1	Metodologia	62
4.2	Análise do Conteúdo.....	63
	4.2.1 <i>Pré Análise</i>	64
	4.2.2 <i>Exploração do material</i>	65
	4.2.3 <i>Tratamento dos resultados obtidos, a inferência e a interpretação</i>	65
4.3	Análise das entrevistas.....	66
5	CURRÍCULO, JUSTIÇA SOCIAL E CURRICULAR, IDENTIDADE E GÊNERO	97
5.1	Curriculum, sua origem e sua globalização	99
5.2	Curriculum, Justiça Social e Direitos Humanos	102
5.3	Justiça Curricular	106
5.4	Curriculum e carreira: um olhar sobre a identidade profissional de mulheres	108
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	112
	REFERÊNCIAS.....	115
	APÊNDICES.....	119

INTRODUÇÃO

O lugar a partir do qual escrevo e me posiciono nesta tese é o de mulher, feminista, mãe, pesquisadora e professora do ensino superior¹. As questões apresentadas nesse trabalho são provenientes dos meus valores, da minha formação pessoal, acadêmica, social, profissional e das indagações a respeito da atuação das mulheres na sociedade percebidas em minha prática docente, vivências sociais e educacionais.

Na minha dissertação de mestrado, desenvolvi uma pesquisa sobre o significado da parceria na interdisciplinaridade. O objetivo foi investigar o comprometimento da parceria nas organizações e funcionamento de grupos na sociedade, principalmente na formação de uma equipe interdisciplinar de trabalho no ambiente educacional. Evidenciei o compromisso das parcerias para uma formação mais social e responsável em relação ao dever dos indivíduos ao integrar um grupo maior como uma equipe, parceria, coletividade ou sociedade. Com essa pesquisa, avaliei que uma educação interdisciplinar, que destaca a parceria, pode ser fundamental para a formação de uma consciência coletiva, uma vez que pode estruturar e desenvolver nos indivíduos valores sociais capazes de criar mudanças significativas na sociedade contemporânea e para as próximas gerações.

Portanto, a escolha do tema “Formação da identidade profissional das mulheres no ensino superior: currículo e relações culturais de gênero” para a tese de doutorado associa-se com a minha dissertação de mestrado, uma vez que remete a questões de valorização da mulher, para a formação de uma consciência e uma prática social mais justas.

Já no desenvolvimento daquela pesquisa, em diversos momentos, senti-me atraída pela temática de identidade de gênero, quando analisei os pontos ligados à valorização do ser, as potencialidades das parcerias para uma formação de consciência coletiva que só podem ocorrer se não houver discriminação ou subordinação das pessoas que as compõem.

A reflexão sobre minhas experiências como professora me permitiu observar questões relativas a relacionamento, comunicação, interação, remuneração e integração de funcionários, e identifiquei uma tendência sexista fortemente marcada nas relações e discursos, presentes também nas falas das mulheres. Essa tendência acontecia não apenas pela forma como os homens trabalhavam e viam suas profissionais, mas também no discurso machista reproduzido por mulheres.

Refleti em aula, por meio de diálogo com os meus discentes, como as diferenças hierárquicas e salariais, de confiabilidade e respeito, de subordinação e gerenciamento

¹ Acesso ao currículo completo no lattes <<http://lattes.cnpq.br/6355241074808607>> .

relativas às mulheres e aos homens influenciam a maneira de programar sua gestão de carreira a longo prazo, postergando os planos familiares e tratando temas como maternidade e amamentação como um 'atraso' à produtividade que hoje, muitas vezes, é "evitado" a partir da contratação de mais homens e menos mulheres.

Assim, me interessei pela influência e dever da educação em trabalhar a formação das identidades profissionais, por meio do currículo, uma vez que, de acordo com Rosemberg e Amado (1992, p. 66), "há um consenso de que a escola reproduz estereótipos sexuais tradicionais, dicotomizados e bipolarizados". Essa ideia vem de que a escola não reproduz relações hierárquicas de gênero apenas oriundas de sua estrutura, mas, também, de hierarquias pré-existentes nas famílias, no mercado, nas instituições de ensino e na sociedade.

Essas características influenciam a vida das profissionais, o que é um dos pontos que resulta no envelhecimento da população, tendência contemporânea decorrente do adiamento da maternidade e da redução do número de filhos por famílias, uma vez que as mulheres querem afirmar-se em sua formação acadêmica e gestão de carreira, para posteriormente pensar na constituição da família.

De acordo com os dados do IBGE 2010, as mulheres de classes sociais média, média alta e alta estão traçando um padrão de fecundidade mais tardia. A fecundidade das mulheres dessas classes, menores de 30 anos, representava 72,4% da fecundidade total em 2000. Em 2010, esta participação foi de 68,6%. A idade média com que as mulheres tiveram seus filhos nas Regiões Norte e Sul, foi de 25,8 anos e 27,4 anos, respectivamente.

Além disso, a representatividade das mulheres no mercado de trabalho apresenta-se ainda totalmente baseada em áreas conhecidas como "femininas", representadas por áreas do cuidado como enfermagem, educação, serviço social, entre outros. De acordo com Oliveira (2017), no Relatório de Acompanhamento da Educação no Mundo, da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) e da Iniciativa das Nações Unidas pela Educação das Meninas (UNGEI), 20% dos membros do legislativo, 19% dos chefes de Estado ou de Governo e 18% dos ministros são mulheres. No mundo, nos conselhos de administração de empresas privadas, as mulheres ocupam menos de 25%. Entretanto, o Brasil é o sexto pior em desigualdade de gênero em termos de porcentagem de mulheres em conselhos de administração de empresas e órgãos do legislativo, de acordo com Oliveira (2017), perdendo somente para o Catar, Omã, Kuwait, Tailândia e Bahrein. Ainda assim, é preciso enfatizar que o relatório não possibilita a identificação da representação real da autoridade, influência e autonomia que têm.

Logo, essa tese pergunta sobre qual a responsabilidade do currículo do ensino superior em realizar uma consistente formação da identidade profissional das mulheres e nessa medida empoderá-las para o mercado de trabalho. Nessa perspectiva, entende-se que se o currículo não abranger essas questões de formação da identidade profissional, autonomia, autoridade, influência, poder e, principalmente, equidade para as relações sociais e culturais de gênero, compactua com o reforço do paradigma cultural de gênero atual, sexista e machista.

Assim, a escolha do tema “Formação da identidade profissional das mulheres no ensino superior: currículo e relações culturais de gênero” recaiu sobre a importância de entender a formação da identidade profissional das mulheres na educação superior e os mecanismos de seu empoderamento, para garantia de seus direitos e busca por equidade e justiça social.

Portanto, o objetivo central dessa pesquisa consiste em compreender **em que medida o currículo do ensino superior pode empoderar as mulheres para o enfrentamento das desigualdades das relações sociais de gênero no mercado de trabalho.**

Para o acercamento desse foco torna-se necessário compreender vários processos que fazem parte do contexto do objetivo desta tese, tais como: quais os paradigmas culturais de gênero no Brasil? Como o mercado, a economia e a legislação consideram as mulheres? Qual a incumbência da cultura na formação de identidades? Como o sujeito e a cultura se integram para a formação de uma identidade profissional das mulheres? Como a formação da identidade influencia na garantia dos Direitos e da justiça social das mulheres?

Para um tema dessa natureza a metodologia utilizada mais adequada foi uma pesquisa qualitativa, por meio de um levantamento bibliográfico e a utilização de pesquisas junto a mulheres² que pioneiramente entraram no mercado de trabalho e foram bem-sucedidas em

² Esta tese não pretende generalizar análises, muito menos interpretações, a partir das experiências pessoais e profissionais das mulheres entrevistadas. Até porque o que mais se corrobora nas entrevistas realizadas é que cada experiência pessoal e profissional é única, singular. Mas isso não invalida a elaboração de algumas hipóteses analíticas capazes de permitir uma compreensão acerca dos casos estudados, que sejam válidas também para outros conjuntos de casos similares, que tenham em comum esse perfil aproximado de mulheres que, em sua grande maioria, são de classe média, casadas, as quais, se antes ficavam reclusas aos afazeres domésticos e os cuidados com a casa e família, depois, ao ingressarem no mercado de trabalho, se vêm destinadas a assumir cargos de nível inferior, unicamente por serem mulheres, independentemente de serem brancas, negras, índias, orientais, pobres, ricas, belas, deficientes... Os casos das mulheres entrevistadas que se destacaram com o sucesso profissional nos autoriza a falar de "maiores probabilidades de inferiorização profissional", e não de "destino inevitável". Esta tese, elaborada no campo dos estudos curriculares, adota como perspectiva essa ideia, resistente e otimista, de que, não obstante os parâmetros hegemônicos do mercado na formação profissional no ensino superior, o currículo *pode e deve* permitir um outro perfil de formação para as mulheres; e que, não obstante as imensas dificuldades a que inevitavelmente estão submetidas, as mulheres *podem*, em certas circunstâncias, deslocar-se dessa curva à qual a sua maioria é "destinada". É desse possível *poder* que essa tese trata. Assim sendo, ao longo deste texto, não obstante referirmo-nos em muitas passagens às "mulheres" em geral, não estaremos afastadas dessas referências concretas sobre suas diferenças.

campos que são predominantemente de domínio masculino. O detalhamento dos procedimentos dessa pesquisa qualitativa será feito no capítulo quatro na introdução do trabalho de campo. Os principais autores que sustentaram essa tese são Boaventura de Souza Santos, Foucault, Bourdieu e Torres Santomé.

A tese está estruturada do seguinte modo. No primeiro capítulo foi realizada uma abordagem histórica e conceitual sobre a história das mulheres e questões de gênero por meio do movimento feminista, as questões da formação da identidade e poder e a relações sociais de gênero e trabalho.

No capítulo dois apresenta-se uma análise teórica acerca das questões de mercado, economia e legislação, além de referenciar como a ciência, história e educação foram caracterizando a identidade profissional de gênero ao longo dos tempos.

A seguir, no terceiro capítulo, inquire-se sobre as questões ligadas à formação da identidade e reconhecimento para o entendimento, por meio do *habitus* sob o conceito de Pierre Bourdieu, de como as relações culturais influenciam a formação da identidade profissional de gênero na sociedade contemporânea.

No quarto capítulo apresenta-se um estudo sobre a formação da identidade profissional de mulheres por meio de uma pesquisa qualitativa e analisada a partir de seus discursos.

E, finalmente, no capítulo cinco apresenta-se uma reflexão a partir dos pontos levantados e analisados na pesquisa de campo do capítulo quatro, associados às questões relacionadas ao currículo, globalização, direitos humanos, justiça curricular e carreira.

Por fim, marco o meu posicionamento diante do tema por meio do aforismo de Boaventura Souza Santos (2010, p. 313) “**temos o direito a ser iguais sempre que a diferença nos inferioriza; temos o direito de ser diferentes sempre que a igualdade nos descaracteriza**” que reflete a minha convicção sobre esse tema.

1 PARADIGMAS CULTURAIS DE GÊNERO

Para se discutir os paradigmas culturais de gênero existentes na sociedade contemporânea no Brasil é preciso fazer um levantamento conceitual sobre as relações sociais de gênero para se definir a estrutura, a influência da cultura, os estereótipos e qual segmentação será analisada nessa tese.

Entretanto, é de extrema relevância partir de uma perspectiva histórica para entender o fenômeno psicológico. De acordo com Bock (2004), a colonização do Brasil caracterizada pela exploração e doutrinação pela Igreja Católica marca a cultura brasileira por meio do poder. Esse poder, ainda de acordo com a autora, é enfatizado principalmente sobre as mulheres, crianças e indígenas, a fim de direcioná-los às questões materiais e morais ligadas à educação e medicina a partir dos preceitos da Igreja. Esse período foi caracterizado pela noção de famílias, grupos e estruturas patriarcais as quais eram valorizadas e reconhecidas pela sociedade.

Entretanto, a partir da do século XIX, segundo Bock (2004), houve o desenvolvimento do Brasil como polo econômico, as ideias psicológicas e a educação foram direcionadas pela filosofia taylorista elevando a industrialização que, como consequência, precisava de grupos de trabalhadores mais homogêneos para atender às suas necessidades. A educação, acompanhando as tendências mundiais passa a, por meio da Escola Nova, colocar o indivíduo como centro de sua atuação.

O liberalismo se desenvolve a partir da revolução burguesa suportando a ideologia do capitalismo e, conforme Bock (2004) explica, cria-se um mundo baseado em hierarquia, sob uma perspectiva de valorização do indivíduo, ou seja, o individualismo que atende às necessidades do capital, uma vez que precisa de pessoas produtivas e consumidoras. Esse individualismo caracteriza-se em todas as esferas da vida.

Estudos interessantes, existentes hoje, mostram como a vida coletiva vai dando lugar a um espaço privado de vida. As casas vão modificando sua arquitetura para reservar locais privados para os indivíduos; os nomes vão se individualizando; marcas vão sendo colocadas em roupas, guardanapos, lençóis permitindo identificação. A vida do trabalho vai saindo da casa para a fábrica, modificando o caráter de vida pública. A casa vai se tornando lugar reservado à família, que dentro da casa, vai também dividindo espaços e permitindo lugares mais individuais e privados. Os banheiros saem dos corredores para se tornarem lugares fechados e posteriormente individualizados. (BOCK, 2004, p. 3)

Esse individualismo, portanto, enfatiza características liberais e institui a noção de “meritocracia”, ou seja, as desigualdades sociais são resultado da forma como cada indivíduo recebe em troca de seu esforço e condições “iguais” que a sociedade lhe oferece.

Dessa forma, a história dos seres humanos é direcionada à produção de bens e acúmulo de riquezas e entender que a educação, política e ciência atendem também as essas tendências com o passar do tempo, ou seja, de acordo com Bock (2004), a perspectiva histórica rompe com visões naturalizantes garantindo que

o fenômeno psicológico não preexiste no homem. Desenvolve-se conforme o homem se insere na sociedade, nas relações e na cultura. Ali estão as possibilidades do homem se tornar humano. A humanidade do homem está na cultura, nas relações sociais e nas formas de produção da vida. (BOCK, 2004, p. 9)

Dessa forma, a seguir, apresenta-se uma perspectiva conceitual caracterizada ao longo da história de lutas e das relações de poder relacionadas à identidade de gênero a partir da concepção do fenômeno psicológico, na qual seja possível refletir sobre as experiências que a cultura acumula pelo desenvolvimento da história.

1.1 O movimento feminista

O movimento feminista é crítico e de acordo com Pinto (2010) produz sua própria teoria. Esse movimento, encontra-se em um campo de forças marcado nos séculos XIX, XX e XXI e deve ser estudado a partir de visão social, histórica e teórica por meio do entendimento de quem é o indivíduo que está sendo analisado de acordo com o tempo que vive.

De acordo com Pinto (2010), na história ocidental, a Primeira Onda do Feminismo aconteceu no final do século XIX na Inglaterra e caracterizou-se pela organização de mulheres que lutaram pelo direito ao voto, conhecidas como sufragistas. No Brasil, teve sua representação liderada por Bertha Lutz ³em 1910, mas esse direito foi promulgado apenas em 1932. Pinto (2010) ressalta ainda na Primeira Onda o movimento “União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas”, que lutavam pelas condições de trabalho para as mulheres nas fábricas.

Na década de (19)60, o movimento ganha força novamente, com a luta pelo poder. O movimento *hippie* propunha uma nova forma de vida contra o consumismo criando novos valores morais reconhecidos pelo lema “paz e amor”. Na França aconteceu o Maio 68, quando

³ Cf. Pinto (2010), Bertha Lutz era bióloga, cientista de importância que estudou no exterior e voltou para o Brasil em 1910.

jovens ocuparam a Sorbonne contra a ordem estabelecida no mundo acadêmico. Ainda nessa década, os Estados Unidos lançam a primeira pílula anticoncepcional, seguidos pela Alemanha. Todos esses fatos começam a mudar a ordem estabelecida e dão início à criação de novos valores nas sociedades. O feminismo, conforme Pinto (2010), aparece também como um movimento libertário para uma nova forma de relacionamento entre homens e mulheres, visando liberdade e autonomia para as mulheres, iniciando um rompimento com a dominação.

No Brasil, contudo, o golpe militar em 1964 fez com que a ditadura reprimisse a luta política, criando grupos e guerrilha. Entretanto, em 1970 aconteceram as primeiras manifestações femininas no Brasil, entendidas pela ditadura como moralmente perigosas.

Pinto (2010) destaca que em 1975 na I Conferência Internacional da Mulher, no México, a Organização das Nações Unidas (ONU) declarou a década da mulher.

Já nos anos de (19)80 com a redemocratização, as brasileiras intensificam a luta pelos direitos das mulheres não só da classe média intelectualizada como também das classes populares. Em 1984, de acordo com Pinto (2010), foi criado o Conselho Nacional da Condição da Mulher (CNDM) que, junto com grupos como Centro Feminista de Estudos e Assessoria (CFEMEA), lutou pela inclusão dos direitos da mulher na nova Carta Constitucional. Essa ação decorreu na Constituição de 1988. Durante os governos dos presidentes Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso esses grupos perderam força até o primeiro governo de Luiz Inácio Lula da Silva, no qual foi criada a Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, de acordo com Pinto (2010), com *status* de ministério.

Posteriormente, o movimento se direcionou, sobretudo, às medidas protetoras, ou seja, contra a violência de que a mulher é vítima e foram criadas as Delegacias Especiais da Mulher, Lei Maria da Penha, entre outras. No debate atual, a inserção das mulheres na política vem sendo amplamente incentivada.

A partir disso, pode-se refletir, portanto, que as relações de poder vêm sendo mais discutidas. No ambiente político, em que são discutidas as decisões nacionais de lei, economia, relações sociais, entre outros, a participação das mulheres acarreta em uma luta contra o poder estabelecido e engaja mais indivíduos para questões de justiça da identidade de gênero.

1.2 Gênero: uma categoria de análise⁴

Ao longo dos anos as pessoas usaram termos gramaticais para definir traços sexuais. O termo “gênero” sugeria por meio da gramática a definição de agrupamentos para distinções separadas. De acordo com Scott (1995, p. 72), “mais recentemente [...] as feministas começaram a utilizar a palavra ‘gênero’, mais seriamente, num sentido mais literal, como uma maneira de se referir à organização social da relação entre os sexos”.

Vianna (2013) explica que a mudança do uso do termo sexo para gênero imprime uma tentativa de minar o poder de um modelo baseado na divisão sexual, fortalecendo o caráter histórico referente à construção social das diferenças entre os sexos.

O termo “gênero” preocupava as feministas, pois era usado para criar uma separação demarcada nos estudos baseados no sexo. De acordo com Scott (1995), questões sociais e relacionais entre mulheres e sociedade não deveriam ser estudadas apenas sob o enfoque das mulheres, e sim entender a história dos homens e mulheres para descobrir os simbolismos sexuais em diferentes sociedades e períodos para então, compreender como se estabelecia a ordem social e quais as possibilidades de mudá-la.

As pesquisas feministas tinham como objetivo não apenas transformar paradigmas disciplinares, mas também adicionar novos temas ao mundo científico para incluir as mulheres às atividades públicas e políticas. Complementarmente, Vianna (2013) afirma que o uso do termo “mulher” gera um caráter universal que descaracteriza a identidade de gênero e sua luta, não reconhecendo a problematização dos significados do que é ser mulher.

Conforme Scott (1995), as/os historiadoras/es tentaram teorizar o gênero, entretanto, com um caráter limitado, pois tendiam a generalizar ou reduzir de forma muito simples a história das mulheres, não se engajando em análises que levavam à mudança.

Dessa forma, duas abordagens foram formadas. Segundo Scott (1995), a primeira essencialmente descritiva, ou seja, apresentava os fatos sem nenhum tipo de interpretação, explicação ou atribuição de causalidade; a segunda, de ordem causal, busca teorizar, interpretar, compreender as formas e estruturas atuais com o objetivo de mudança.

Hoje o termo gênero é sinônimo de mulheres⁵, por meio dele é possível reconhecer os conceitos analíticos e enfatizar o caráter político deste campo de pesquisa. Scott explica que

⁴ O título faz referência ao texto de Joan Scott (1995).

⁵ O termo gênero nesta tese segue a conceituação de Joan Scott que trata as questões sobre as mulheres como gênero, entretanto, de acordo com Houaiss (2018, s/p.) gênero em conceito geral engloba todas as propriedades comuns que caracterizam um dado grupo ou classe de seres ou de objetos. Na sociologia apresenta-se como uma construção cultural das diferenças sexuais entre homens e mulheres.

Nessas circunstâncias o uso do termo “gênero” visa sugerir a erudição e a seriedade de um trabalho, pois “gênero” tem uma conotação mais objetiva e neutra do que “mulheres”. “Gênero” parece se ajustar à terminologia científica das ciências sociais, dissociando-se, assim, da política (supostamente ruidosa) do feminismo. Nessa utilização, o termo “gênero” não implica necessariamente uma tomada de posição sobre desigualdade ou poder, nem tampouco designa a parte lesada (e até hoje invisível). Enquanto o termo “história das mulheres” proclama sua posição política ao afirmar (contrariamente às práticas habituais) que as mulheres são sujeitos históricos válidos, o termo “gênero” inclui as mulheres sem as nomear, e parece, assim, não constituir forte ameaça. Esse uso do termo “gênero” constitui um dos aspectos daquilo que se poderia chamar de busca de legitimidade acadêmica para os estudos feministas, nos anos de 1980 (SCOTT, 1995, p. 75).

Assim, o termo gênero reforça então que, além de tratar e estudar assuntos relacionados com as mulheres, é obrigatoriamente uma forma de entender suas relações sociais sendo construídas ao longo dos tempos sem a exclusão dos homens, criando de acordo com Scott (1995) “construções culturais”. Seu uso rejeita qualquer tipo de limitador, como, por exemplo, explicações biológicas para diferenciar e justificar as diferenças entre homens e mulheres.

Na atualidade, portanto, as/os historiadoras/es atuam sob três abordagens teóricas. A seguir apresenta-se a definição de Scott (1995) destas abordagens. A primeira tem uma tendência totalmente feminista que se foca em explicar as origens do patriarcado, porém, baseia-se na diferença física o que atribui caráter universal e imutável ao debate e não associa a desigualdade de gênero aos outros tipos de desigualdades.

A segunda apoia a crítica ao feminismo a partir de uma visão marxista com um direcionamento voltado à história, ou seja, define as formas de dominação originadas não apenas pelo patriarcado, mas também pelo capitalismo fazendo a crítica aos modos de produção. Kelly (1979, citada por Scott, 1995) complementa ainda que os sistemas econômicos e os sistemas de gênero são interligados para produzir experiências sociais e históricas e manter as já existentes estruturas socioeconômicas e de dominação masculina.

Essa visão é totalmente baseada em uma perspectiva social que extrapola o entendimento da reprodução social e avança para entender a relação entre a sociedade e o fenômeno psicológico atual.

Já a terceira abordagem, baseia-se na psicanálise para explicar a origem e reprodução das identidades de gênero do sujeito. Dividida em duas escolas, a francesa com Lacan como a figura central de seus estudos e a Anglo-Americana estruturada a partir de Freud. Entretanto, ambas estão focadas em investigar as formas pelas quais se formam as identidades de gênero a partir do estudo das primeiras etapas do desenvolvimento da criança na experiência concreta e pela forma de comunicação, interpretação e representação de gênero.

Logo, como consequência desse processo de estruturação da teorização da representação do termo “gênero” as/os historiadoras/es feministas foram ao longo de seus estudos ouvindo “diferentes vozes” para fazer suas escolhas teóricas e, mesmo sendo análises divergentes, elas estão conectadas.

Scott (1995) enfatiza que as pessoas devem se tornar mais autoconscientes da distinção da linguagem e consequentes teorias na área de gênero para definir e entender o material que se quer analisar, bem como reafirma que a história do pensamento feminista não aceita a relação entre masculino e feminino apenas, mas posiciona historiadoras/es para desenvolver o gênero como uma categoria analítica por meio da teorização de suas práticas. Vianna (2013) complementa, ainda, quando afirma que o uso do termo “gênero” enriquece o debate internacional abarcando outras questões de relações sociais relativas a classe, etnia, raça, e geração associadas à discriminação.

Hoje, as feministas contemporâneas enfatizam o uso do termo “gênero” para marcar a incapacidade das teorias existentes para explicar as desigualdades entre homens e mulheres, associando-se com aliados/as acadêmicos/as e políticos/as, identificando-se nos discursos.

Portanto, a crítica a gênero como categoria de análise é que a vida social humana se constitui por meio da interação social, entretanto, o sujeito individual e a organização social são imprescindíveis para a compreensão do gênero e como isso levará (ou não) à transformação.

Para Scott (1995), a definição de gênero se divide em duas partes. A primeiras delas é o resultado da junção de duas proposições que constituem símbolos: “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é a forma primária de dar significado às relações de poder” (1995, p. 86). A segunda parte é normativa e interpreta os significados dos símbolos por meio de doutrinas religiosas, políticas, educativas, científicas e jurídicas, fazendo com que os discursos se tornem senso comum.

Portanto, o debate sobre as relações sociais de gênero e poder devem ser estruturados sempre de forma integrada.

1.3 Identidade de gênero e Poder

O poder é um conceito imprescindível para a discussão das questões das relações sociais de gênero.

Bobbio et al. definem a palavra “poder” como

a capacidade ou possibilidade de agir, de produzir efeitos. [...] em relação com a vida do homem⁶ em sociedade, o poder torna-se mais preciso, e seu espaço conceptual pode ir desde a capacidade geral de agir, até a capacidade do homem: poder do Homem sobre o homem. O homem não é só o sujeito, mas também o objeto do Poder social. (BOBBIO ET AL 2010, p. 933)

Ainda analisando o significado de poder em diferentes áreas e concepções, Ferreirinha e Raitz (2010) afirmam que, segundo Foucault, o poder baseia-se em um triângulo: poder, direito e verdade.

Foucault caracteriza o poder ao analisá-lo como direito, de acordo com Ferreirinha e Raitz (2010) pelas formas que a sociedade se coloca e se movimenta, por exemplo, na relação de um rei e seus súditos, associado à questão da obediência. Outra característica importante na análise de Foucault é que as relações de poder (instituições, escolas, prisões, quartéis, entre outras) são baseadas em disciplina na relação de obediência e punição. “É pela disciplina que as relações de poder se tornam mais facilmente observáveis, pois é por meio da disciplina que estabelecem as relações: opressor-oprimido, mandante-mandatário, persuasivo-persuadido, e tantas quantas forem as relações que exprimam comando e comandados”. (FERREIRINHA; RAITZ, 2010, p. 371)

Portanto, o poder não acontece apenas no âmbito dos indivíduos, mas também na sociedade estatal, no âmbito coletivo por meio da disciplina. Essa disciplina é originada e vem em substituição, segundo Ferreirinha e Raitz (2010), ao poder pastoral (no campo religioso). As autoras ressaltam ainda que, no campo político, a sociedade estatal veio em substituição ao poder de soberania, vem da lógica pastoral, embora não possa ser salvacionista, nem piedoso e nem mesmo individualizante. Características do liberalismo que vivemos.

Riot-Sarcey (2009) reflete sobre o caráter de potência como virtude do indivíduo, como manifestação do próprio indivíduo, conceituado por meio de Spinoza como “o simples esforço de ‘preservar em seu ser - , o poder de um então se desdobra até os limites do direito

⁶ Nessa tese, o conceito de ‘homem’ como representação da raça humana deve ser entendido por ser humano ou indivíduo, pois quando representado como ‘homem’ mostra-se como uma visão e linguagem sexista. Entretanto, essa é uma citação direta, assim como outras mais para frente, e não foram alteradas.

natural do outro'. Do poder como potência, as mulheres são excluídas pelo princípio de sujeição que as liga a seus maridos" (RIOT-SARCEY, 2009, p. 183-184).

De acordo com Spinoza (1992, citado por Riot-Sarcey, 2009), a potência supõe a posse, portanto os maridos as fazem perder essa potência pois não possuem naturalmente um direito igual ao dos homens (sic). O que decorre em uma questão: "que a ordem dominante se reconstitui apagando os traços de sua contestação" (RIOT-SARCEY, 2009, p. 184). Contudo, a identidade de gênero, de acordo com Scott (1995), não pode se basear no medo da castração, pois, assim, não abre possibilidade para uma investigação histórica. E afirma ainda

Pierre Bourdieu tem escrito sobre como a "divisão do mundo", baseada em referências às "diferenças biológicas, e, notadamente, àquelas que se referem à divisão do trabalho de procriação e de reprodução", operam como "a mais fundada das ilusões coletivas. Estabelecidos como um conjunto objetivo de referências, os conceitos de gênero estruturam a percepção e a organização concreta e simbólica de toda a vida social. Na medida que essas referências estabelecem distribuições de poder, o gênero torna-se implicado na concepção e na construção do próprio poder (SCOTT, 1995, p. 88).

O poder então instituído pela ordem e organização política em um país não é exercido de forma significativa pelas mulheres no Brasil. Riot-Sarcey (2009) afirma ainda que as mulheres, consideradas minorias pelo código civil, são inferiorizadas na distribuição dos papéis sociais e se reserva com exclusividade o exercício do poder político aos homens. Pela forma como as mulheres foram vistas ao longo da história, ainda caracteriza a universalidade da natureza da 'atribuição do lar' como própria da identidade feminina, caracterizando-as como inaptas para as funções públicas. Riot-Sarcey (2009) reforça que, ainda colocando as mulheres como centro das famílias, a ordem social as exclui da elaboração de políticas e suas regras. A autora reforça ainda que o feminismo, que luta a favor da igualdade, é caminho para se chegar "tanto ao poder da palavra como ao poder da ação" (RIOT-SARCEY, 2009, p. 188).

Entretanto, de acordo com Pinto (2010) é preciso haver reflexão sobre a importância de mulheres feministas assumirem cargos e posições chave no cenário político, pois essas se reconhecem como sujeitos políticos que lutarão pelas causas das mulheres em geral. A autora completa ainda que, de qualquer forma, o ingresso de mulheres na política induz a uma defesa maior do direito das mulheres do que o dos homens.

Portanto,

Quando a política das ideias é tomada isoladamente do que eu chamarei de política de presença, ela não dá conta adequadamente da experiência daqueles grupos sociais que, em virtude de sua raça, etnicidade, religião, gênero, têm sido excluídos do processo democrático. Inclusão política tem sido cada vez mais – e eu acredito acertadamente – vista em termos que pode ser concretizada somente por política de presença (PHILLIPS, 1996 apud PINTO, 2010, p. 146).

A ausência da mulher na política pode ser analisada por três perspectivas, de acordo com Pinto (2010): primeiro pela simples estrutura de dominação mulheres em contraposição aos homens; a segunda perspectiva aborda o anseio feminino pelo poder na sociedade moderna; e a terceira, sobre a construção de identidade de mulheres empoderadas capazes de empoderar a outras e reconhecer-se como sujeitos de poder. Assim,

Não basta inquirir como as mulheres podem se fazer representar mais plenamente na linguagem política. A crítica feminista também deve compreender como a categoria das ‘mulheres’, o sujeito do feminismo, é produzida e reprimida pelas mesmas estruturas de poder por intermédio das quais se busca a emancipação (BUTLER, 2003, p. 19).

Butler (2003) afirma ainda que, quando pensamos em um indivíduo ‘mulher’, isso representa muito mais do que apenas um termo cheio de perfis, ou seja, quanto mais as mulheres saem do ambiente privado para enfrentar ou construir o público, torna-se cada vez menos mulher. Além de que, compreender como a sociedade se organiza é entender também a natureza pela qual a política constrói o gênero e como o gênero constrói a política.

Dessa forma, essa tese, ao se propor a analisar a formação da identidade profissional da identidade de gênero incentiva o avanço da educação em repensar os currículos na formação de indivíduos mais críticos, tanto para possibilitar o acesso empoderado da identidade de gênero ao cenário político, como formar eleitoras críticas e ainda minimizar o machismo.

1.4 Relações sociais de gênero e o trabalho

Como já abordado anteriormente, mais que estudar as desigualdades entre homens e mulheres, é relevante se entender que a organização social tem interesse em manter a ordem do capitalismo e, portanto, há a reprodução das estruturas sociais.

O trabalho é um dos principais princípios do capitalismo e aqui será analisado como forma de controle social, enfatizando seu enfoque da divisão social e técnica do trabalho e da precarização da mão de obra.

A divisão social do trabalho é circunscrita pela divisão sexual do trabalho. O trabalho aqui será considerado não só como o trabalho formal, mas também o informal caracterizado por não ser assalariado, como o trabalho doméstico, por exemplo, que exige tempo e esforço

físico, mas não tem reconhecimento da sociedade. De acordo com Alvarenga (2008), trabalho profissional e trabalho doméstico são consideradas categorias indissociáveis.

A divisão sexual do trabalho remete em sua estrutura patriarcal o trabalho reprodutivo designado às mulheres e o produtivo ao homem, mais comumente valorizado socialmente. Essa estrutura remete ao princípio da hierarquização e reduz o trabalho à natureza dos sexos (como uma decorrência biológica). Essa visão condiz com a organização social e com sua consequente reprodução ao longo dos tempos.

De acordo com Alvarenga (2008), sempre houve questionamento acerca da feminilidade e sua incompatibilidade com o trabalho assalariado. “Antagonismo entre lar e trabalho, maternidade e salário e feminilidade e produtividade” (SCOTT, 1994 citada por ALVARENGA, 2008).

Apesar da mulher trabalhadora já existir antes do capitalismo industrial, as atividades masculinas e femininas formalizaram-se e institucionalizaram-se somente no século XIX. Conforme Alvarenga (2008), o trabalho das mulheres não tinha importância e, portanto, não era documentado. O trabalho das mulheres era visto como complementar, enquanto o dos homens reforçava a imagem de provedores. Assim, a força de trabalho de mulheres era excluída, mais barata e menos produtiva.

Alvarenga (2008) afirma ainda que, no início do século XX, no Brasil, havia registro da divisão sexual do trabalho nas fábricas, nas quais as mulheres eram mal remuneradas, menos especializadas e não atuavam em cargos de direção. Apesar do início da mudança, com o enfraquecimento do patriarcado, e mais registros sobre o trabalho das mulheres, as desigualdades e a discriminação em relação ao trabalho das mulheres não cessaram.

Ao longo do século XX, as necessidades da economia se sobreponham à vida social, fazendo com que as pessoas trabalhassem longas jornadas em busca de uma renda familiar mais digna, assim as mulheres casadas começaram a procurar cada vez mais o mercado de trabalho.

Bruschini (2000 citada por Alvarenga, 2008) ressalta que entre 1985 e 1995 houve um crescimento da população economicamente ativa no Brasil, inclusive relativa à maior participação das mulheres, mas isso se deve também à ampliação do conceito de trabalho adotado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (que ainda não entendia o trabalho doméstico como trabalho). Alvarenga (2008) descreve ainda uma situação da atualidade: pelo menos metade da força de trabalho feminina possui baixo índice de registro na carteira e contribuição para a Previdência Social. Os trabalhos em tempo parcial estão mais

associados às mulheres do que aos homens, assim como os trabalhos na esfera dos serviços são destinados às mulheres e os de atividade industrial aos homens.

Por outro lado, devido ao aumento nos índices de escolarização das mulheres, algumas áreas tipicamente masculinas e cargos de prestígio e comando começaram a ser ocupados por mulheres, como na arquitetura, odontologia, medicina, jornalismo, advocacia e engenharia. Mas Bruschini (2000 apud Alvarenga, 2008) alerta que assim há sobreposição dos afazeres domésticos junto a atividade econômica.

Isso pode ser ilustrado, segundo Yannoulas (2013), de forma que a taxa de participação dos homens no mercado de trabalho atinge 72,3% e das mulheres 52,7%; entretanto, apenas 49,1% dos homens têm participação nos afazeres domésticos, enquanto as mulheres que disseram participar dos afazeres domésticos chegam a 88,2%.

Ainda assim, de acordo com Yannoulas (2013), a partir da segunda metade do século XX as mulheres se tornaram quase metade da força de trabalho remunerado, com consequências importantes referentes à cidadania e seguridade social para as mulheres. A autora afirma que, no Brasil, quase 35% das famílias são chefiadas por mulheres, nos dias de hoje. Yannoulas (2013, p. 34), ressalta que, ainda assim, “paradoxalmente essas transformações pouco afetaram e, em alguns casos, até aumentaram a hierarquia das desigualdades profissionais e ocupacionais em termos de remunerações, condições de trabalho, prestígio e outras qualidades dos empregos”.

1.4.1 A feminização do trabalho

A feminização é um fenômeno que vem acontecendo no mercado de trabalho e é explicado por Silvia Yannoulas no livro *Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações*. Yannoulas (2013) postula a existência de dois significados diferentes para o termo feminização.

Segundo Yannoulas (2013), o primeiro significado é quantitativo, chamado também de **feminização**, que se baseia no aumento da mão de obra feminina em determinada posição ou ocupação. O segundo significado é qualitativo e chamado de **feminização** relaciona-se às transformações em uma ocupação ou profissão e mudança de paradigmas de determinada época e cultura relativas a práticas sociais. Entretanto, a autora alega que algumas vertentes vêm esse processo como subversivo e distanciado do sistema social, outros assumem um caráter de vitória na igualdade para a identidade de gênero e, por fim, a desvalorização e

perda de prestígio social associada à feminização de uma profissão, que passam a representar novamente a reprodução social. Nessa perspectiva, na virada do século XIX, algumas profissões foram oferecidas às mulheres pelo entendimento que se associavam melhor com o seu “perfil biológico⁷”. As mulheres eram consideradas inferiores nos quesitos intelectuais, entretanto superiores nos dotes morais, assim, seria adequado que cuidassem da educação de crianças. Sob essa visão, as mulheres ficaram responsáveis pela educação de crianças, levando em consideração que atuariam mais pela persuasão e amor do que por autoridade e razão, limitando a possibilidade de lecionar conhecimentos e conteúdos mais sofisticados, sendo caracterizados como intelectuais. Portanto, podemos entender que a feminização reproduz a divisão sexual do trabalho na qual, apesar de se possibilitar o ingresso de mulheres no espaço público e de criar certa independência econômica, ao mesmo tempo, rebaixam-se alguns cargos e profissões, garantindo que os cargos de prestígio e alta patente sejam ainda preenchidos por homens.

Contudo, ainda há um aumento, embora que tímido, de mulheres em territórios masculinos. Nessa perspectiva, o maior desafio é a adaptação do projeto familiar e a conciliação do trabalho para não perderem espaço no mercado.

Portanto, de acordo com Yannoulas (2013), a polêmica da feminização dos processos sociais extrapola o campo epistemológico e torna-se também política, pois coloca no centro da discussão o trabalho e a sociedade em relação às mudanças que vêm sendo realizadas ao longo dos tempos. Entretanto, ressalta-se que, quando se trata da questão política associada às relações sociais de gênero, marca-se a questão do poder.

Analizar o mercado de trabalho, suas principais tendências e características e como veio se desenvolvendo ao longo do caminho é polêmico e marca a importância dos estudos na área de gênero. A seguir, inicia-se essa discussão.

⁷ Cf. YANNOULAS (2013, p. 40) o trabalho feminino remunerado era considerado danoso para a saúde biológico-reprodutiva das mulheres (o que se comprehende quando pensamos nas condições de trabalho nas fábricas da época e no trabalho domiciliar para unidade de produção). O trabalho feminino fabril era considerado prejudicial para as famílias e nações, pois a família dependia do cuidado das mulheres. Sua participação nos mercados de trabalho foi tolerada (como desgraça inevitável para as mulheres pobres), porém desaconselhada e muito controlada, pois sua principal função era a maternidade e a preservação do núcleo familiar.

2 MERCADO, ECONOMIA, LEGISLAÇÃO E AS MULHERES

Para iniciar esse capítulo é importante ter como base quais características serão consideradas para discutir mercado de trabalho.

O mercado de trabalho será tratado aqui sob uma perspectiva acadêmica, empresarial, judicial, política, sindical e individual, para se entender sua complexidade.

Dessa forma, o mercado de trabalho, apesar de seguir tendências mundiais, apresenta-se como parte integrante da sociedade na qual está inserido.

Nas duas últimas décadas, a sociedade veio se transformando e, com ela, as características do trabalhador e da trabalhadora. Uma primeira mudança que deve ser evidenciada é que as mulheres começaram a assumir uma nova identidade de gênero diante de suas famílias, não mais como donas de casa, mas como indivíduos que querem e precisam ingressar no mercado, para expandir suas potencialidades, sua vida profissional, suas ambições, para garantir seu sustento e com isso mudam, efetivamente, o paradigma dos estereótipos que as representam.

Além disso, a velocidade das mudanças econômicas no último século foi surpreendente, não só pela forma como as relações profissionais vêm se transformando, mas também pela forma como a globalização tem exigido dos profissionais uma formação mais multifacetada e totalmente apoiada na diversidade. Mulheres e homens encaram problemas, soluções e situações de maneiras diferentes e isso se torna essencial para o desenvolvimento da economia.

Pensando na situação do mercado de trabalho hoje, entretanto, esse processo de mudanças levou a uma precarização que, de acordo com Hirata (1997, p. 23), é resultado da emergência de novos modelos produtivos e das necessidades de flexibilização das empresas que não aceitam, ou não sabem como mudar sua estrutura organizacional para atender a essa nova demanda profissional. Explica ainda:

A palavra “flexibilidade” tem conotação ideológica, mascarando sob um termo neutro ou mesmo de conotação positiva (adaptabilidade, maleabilidade, repartição mais adequada) práticas de gestão da mão-de-obra em que flexibilidade e precariedade andam frequentemente juntas no âmbito do mercado de trabalho. A degradação importante das condições de trabalho, de salários e da proteção social seria, assim, disfarçada por um termo positivo. (HIRATA, 2007, p. 91)

Entende-se, assim, a flexibilidade como uma “construção social” que se refere às mudanças na organização do trabalho e da produção, mas que não, necessariamente,

flexibiliza horários, condições de trabalho e que atenda a especificidades e aos interesses dos trabalhadores.

Assim, as mulheres se submetem a trabalhar nas mesmas condições físicas e intelectuais que um homem, mas aceitam um salário menor⁸, não têm as mesmas oportunidades de crescimento organizacional e, muitas vezes, não têm a mesma credibilidade para efetivação de suas tarefas. No universo do trabalho, elas ainda são vistas como essenciais para o desenvolvimento de funções básicas da vida privada e têm valor social inferior no mundo público e econômico.

Mesmo ingressando no mercado, o trabalho das mulheres é precarizado, a estrutura familiar ainda é patriarcal e não atende às especificidades necessárias para que as mulheres consigam encarar de maneira justa e igualitária sua carreira profissional.

Portanto, a seguir, serão abordadas questões sobre as condições de trabalho das mulheres no Brasil e América Latina, para contextualização sobre como vêm assegurando novos espaços no mercado de trabalho.

2.1 Mulheres e Mercado, ou Mulheres *versus* Mercado?

Uma reflexão que precisa ser feita, necessariamente, é sobre a evolução das relações sociais de gênero no mercado de trabalho. Muito se fala do quanto a história das mulheres já evoluiu, ou como os Direitos Trabalhistas atendem tão bem às novas tendências e necessidades das profissionais inseridas no mercado, entretanto, é preciso evidenciar como o que foi feito até agora ainda não é o suficiente para abarcar todas as questões culturais, sociais, econômicas e legais necessárias para o desenvolvimento do trabalho das mulheres com pleno direito.

O tema sobre identidade de gênero e trabalho há muito vem sendo debatido, na Europa e nos Estados Unidos desde 1960 e nos países da América Latina desde 1975, a partir da instituição pela Organização das Nações Unidas, da Década da Mulher, no México, de acordo com Hirata e Segnini (2007).

Assim como a representação das mulheres, esse tema vem sendo cada vez mais estudado, diante do fenômeno comportamental das atividades femininas em todo mundo. Nos últimos trinta anos, de acordo com Hirata e Segnini (2007), as taxas de atividade, de

⁸ Falaremos sobre como os níveis salariais são menores referenciados a partir da formação acadêmica, zona em que se situam essas trabalhadoras e trabalhadores e contexto social em que estão inseridos mais para frente.

fecundidade e de comportamento feminino vêm sendo alteradas devido à sua adequação ao universo profissional.

As mulheres têm apresentado maior nível de escolaridade, mas mesmo assim o desemprego, principalmente relativo ao trabalho formal, continua maior para elas. Entretanto, não podemos deixar de enfatizar que houve um aumento significativo da participação das mulheres no mercado de trabalho. Abramo (2007, p. 26) afirma que, “à medida que apresentam níveis de escolaridade mais elevados, as mulheres aumentam significativamente seus índices de participação, a renda média e as possibilidades de conseguir um emprego formal”.

Entretanto, de acordo com, o perfil das trabalhadoras no Brasil revela uma identidade feminina em transformação, voltada tanto para o trabalho quanto para a família. As mulheres continuam responsáveis pelas atividades domésticas e pelos cuidados com os filhos e outros familiares, além de assumirem profissionalmente sua carreira no mercado de trabalho. Dessa forma, têm que aprender a dividir seu tempo entre o espaço produtivo e o espaço reprodutivo (a família).

Bruschini e Lombardi (2007) realizaram uma análise no período de 1992 a 2002 sobre o progresso das brasileiras no mercado de trabalho e, entre outras, chegaram à conclusão de que as taxas de atividades das mães aumentaram mesmo quando os filhos são muito pequenos, e que vêm conquistando mercados que antes eram totalmente masculinos como nas áreas de engenharia, medicina, direito e magistratura e que estão, cada vez mais jovens, buscando oportunidades de inserção e crescimento no mercado de trabalho.

Ainda assim, identificando as mudanças que vêm ocorrendo no desenvolvimento e perfil das trabalhadoras, temos que refletir a partir dos dados históricos sobre questões de gênero, mas diretamente sobre as mulheres como profissionais de altos cargos, para entender porque a história dos direitos das mulheres vem evoluindo tão lentamente nesse aspecto.

2.1.1 Estereótipos das relações sociais de gênero: enfoque profissional

Quando se pensa no mercado de trabalho, é importante refletir sobre quais os estereótipos que as mulheres como profissionais e trabalhadoras enfrentaram perante a sociedade.

Dessa forma, pode-se entender que a identidade de gênero feminino como profissional veio sendo marcada ao longo dos tempos por preconceitos e não aceitação, sempre evidenciando a importância da continuidade dos trabalhos domésticos e de cuidados voltados

à formação nas áreas culturalmente demarcadas como áreas mais femininas, na maioria das sociedades atuais. Portanto, é raro termos exemplos acessíveis, em diferentes classes sociais, de mulheres profissionais que não atuam na esfera doméstica e que são vistas como bem-sucedidas.

De acordo com uma pesquisa realizada por Laís Abramo (2007)⁹ referente à visão do mercado de trabalho em relação às mulheres na América Latina, entende-se que a participação das mulheres ainda é vista como secundária, a partir de alguns preconceitos instituídos socialmente e culturalmente, como:

- trajetórias instáveis e interrompidas, ou seja, as mulheres não entram no mercado por direito ou necessidade própria, ou mesmo por um projeto pessoal, mas por uma falha (sic) do homem no cumprimento de seu papel de provedor;
- o ganho financeiro gerado é visto como complementar à renda principal, obtida pelo trabalho do homem, o que possibilita a saída e retorno ao mercado, conforme sua necessidade e vontade (sic);
- a ideia de que o mundo de trabalho não é um lugar de formação da identidade das mulheres, uma vez que possuem outras responsabilidades sociais de que não podem abrir mão, como cuidar dos filhos, da vida doméstica etc. (sic);
- altos custos indiretos gerados pelos índices de rotatividade, baixo nível de comprometimento com a empresa, dificuldades de fazer horas extras, trabalhar em turnos da noite e viajar.

Ainda nessa pesquisa, Abramo (2007) trouxe um reflexo do imaginário empresarial na América do Sul, a partir da análise de conteúdos do discurso de alguns profissionais inseridos em cargos de gerência e diretoria nas mais diversas áreas. Alguns pontos encontrados na pesquisa que se mostram como essenciais para a compreensão e reflexão desta tese serão apresentados a seguir:

- as remunerações mais baixas das mulheres se devem basicamente à sua disposição (sic!) de ganhar menos que os homens, ou seja, como as mulheres não negociam tanto os salários e não raro aceitam a primeira oferta que lhes é feita, automaticamente, se colocam nessa situação (sic!). O trabalho não é sempre uma obrigação, como costuma ser para os homens, por isso estariam dispostas a ganhar menos, para terem mais tempo para a família;

⁹ Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: Hirata e Segnini (2007).

- apenas mulheres separadas ou viúvas são vistas como provedoras de fato, pois têm que assumir o papel do homem (sic!);
- as mulheres têm um problema (sic!) fisiológico, já que geram filhos e os homens não, o que as leva a uma predisposição de prioridades e princípios voltados à vida familiar e doméstica;
- as mulheres costumam começar a trabalhar entre 25 e 30 anos, depois de construir “sua primeira gerência, que é a sua casa” e ter tido os filhos, e costumam deixar o mercado depois dos 40 porque voltam a cuidar dos filhos e porque com essa idade têm pouca possibilidade de competir com os profissionais mais jovens que estão ingressando no mercado;
- há constantes limitações de tempo: a “indevida” interferência da vida doméstica no trabalho das mulheres (sic);
- a “eterna” inadequação: não conseguem construir um modelo de trabalhadora dentro dos preceitos aceitos (totalmente masculinos), tornando-se “diferentes”, sem dedicação “integral” devido ao papel unilateral com as responsabilidades familiares.

Essa visão e esses valores são decorrentes de todo o percurso da história, conforme visto anteriormente, no qual, as mulheres, ao longo dos tempos foram lutando por uma nova identidade. Entende-se então que não existe um estereótipo de identidade de gênero feminino como trabalhadora no sentido de emancipação ou mesmo de formação de uma identidade profissional e sim uma visão de complementariedade às atividades domésticas.

Enfatiza-se também que existem não só homens, como mulheres com visões conservadoras, assim como também existem homens com visões progressistas, entretanto o mercado apresenta-se por meio de uma competitividade resultante de discriminação e divisão sexual do trabalho. Em sua grande maioria, é mais comum encontrar homens em cargos e posições de poder e isso acaba reproduzindo muito mais fortemente a ideologia dominante patriarcal.

Ainda assim, de acordo com Abramo (2007), a participação ocupacional das mulheres teve um aumento quantitativo e suas trajetórias se mostraram como mais prolongadas e menos interrompidas nos últimos 30 anos, na América Latina. As mulheres abandonam cada vez menos o mercado de trabalho, mesmo durante o período de maior atividade reprodutiva. Foi constatado também que as mulheres, além de administrar melhor os recursos financeiros captados pela família, são essenciais para gerar uma renda ocupacional que garanta o bem-estar da família para superação da pobreza, ou seja, o aumento do número de pessoas

assalariadas no lar permite que a renda familiar se eleve, não de forma complementar, mas como garantia de sustento.

Diante dessa perspectiva do discurso do imaginário empresarial, deve-se pensar no dever da legislação: se ampara os direitos das mulheres, se garante que essa discriminação diminua e se faça valer para defesa e direito das mulheres no mercado de trabalho. É o que será analisado a seguir.

2.2 A legislação trabalhista e os direitos das mulheres no Brasil

A legislação trabalhista voltada aos direitos das mulheres no Brasil vem evoluindo desde as antigas constituições, entretanto aqui teremos que evidenciar o que foi conquistado e o que ainda precisa ser. Acredita-se ser possível pensar na legislação como algo estabelecido quanto à formulação pela sua importância e representatividade na sociedade brasileira, entretanto, é inadmissível essas leis não serem aplicadas como deveriam em decorrência de manobras para superá-las.

2.2.1 A Legislação

Toda a história das mulheres vem permeada por lutas e por conquistas que garantissem o seu espaço e também seus direitos, conforme já discutido anteriormente. A partir dos anos 1970 no Brasil, as mulheres passaram a desenvolver suas carreiras como um aspecto importante de suas vidas e, para isso, dependiam de uma série de questões legais que bloqueavam sua atuação profissional de maneira mais igualitária.

As principais lutas foram em prol da defesa de seus direitos em situações específicas como licença maternidade, licença amamentação, a questão da necessidade de autorização do pai ou do cônjuge para que as mulheres pudessem trabalhar, provimento de cargos e salários de mesmo nível, superação do trabalho pensado como não adequado e não permitido à mulher (como nos casos insalubres), questões relacionadas a carga horária, trabalho noturno e aposentadoria por tempo diferenciado.

De acordo com Cardone (1975), o problema mais recorrente em 1970 eram as demissões no período de licença maternidade, devido ao alto custo gerado enquanto as mulheres não estavam produzindo na empresa. Portanto, por meio da Lei 6.136 de 07 de

novembro de 1974, o ônus de pagamento da licença maternidade pré e pós-parto passa para a previdência social, garantindo o pagamento adequado e a não demissão durante o estado de gestação ou durante o tempo de desenvolvimento inicial da criança. Essa conquista ainda estabeleceu que ficaram proibidas as demissões quatro semanas antes e oito semanas após o parto (CLT, art. 392).

Questões como essas precisaram ser redefinidas e trabalhadas, pois alguns jus laboristas ainda alegavam que as mulheres precisavam de normas especiais sobre o trabalho, conforme Russomano (1972) e Gomes e Gottschalk (1972), citados por Cardone (1975), devido à sua fragilidade física, para defesa de sua moralidade e proteção da maternidade, cabendo-lhes ainda a execução de trabalhos de natureza doméstica e assistência aos filhos.

Entretanto, o principal motivo do fortalecimento dos direitos das mulheres não teve a intenção de protegê-las, e sim de proteger o homem trabalhador em prol de uma reafirmação do *status quo*¹⁰ social e financeiro a favor do capitalismo, conforme segue:

A verdade é que, na época da Revolução Industrial, quando havia inflação de braços à procura de emprego, as mulheres constituíam uma concorrência indesejada. Em virtude dos séculos de submissão em que vinha vivendo, nessa ocasião ela entendeu que era natural ser tratada com inferioridade e receber menos do que os homens, pelo mesmo trabalho. Isto ocasionava um aviltamento nos salários e enfraquecia a luta do proletariado que então se organizava, pois quando havia uma greve de homens as mulheres estavam prontas a assumirem os postos deixados. Relata-se, inclusive, que os maridos ficavam em casa ocupados com os afazeres domésticos e quando havia crianças pequenas estas eram levadas pelos pais aos seios da mãe, para amamentação. Em seguida, vieram as encomendas de estudos médicos, a provar que tal ou qual tipo de atividade era prejudicial à capacidade procriadora da mulher. Ninguém se interessou, naquele momento, em conhecer se a capacidade procriadora do homem era também prejudicada pelo trabalho industrial, como ninguém se preocupara em indagar se as atividades que as mulheres desenvolviam dentro do lar poderiam prejudicar a perpetuação da espécie. (CARDONE, 1975, p. 130)

Dessa forma, entende-se que o padrão da legislação que serviu de base para as brasileiras e tantas outras expandiu-se conforme os países se industrializavam de forma a não permitir uma leal concorrência com o mercado internacional. Em contrapartida, os estudos médicos relacionados aos problemas que o trabalho causa, apenas às mulheres, continuaram crescendo, limitando sua atuação e fortalecendo as restrições legais para o trabalho das mulheres especificamente direcionadas a manter a perspectiva da ordem pelo capital.

¹⁰ *Status quo* é uma expressão do latim que significa estado atual.

2.2.2 Das questões da proteção na Legislação

A Constituição de 1988 foi um marco jurídico para uma nova concepção da igualdade entre homens e mulheres no Brasil. De acordo com Lopes (2006), as mulheres de hoje não sabem o significado das conquistas das gerações anteriores.

Lopes (2006) afirma ainda que o compromisso do Direito é transformar o passado e conservar as estruturas sociais para o futuro, mas, sozinho, não têm o poder de tornar realidade o ideal de igualdade entre homens e mulheres. Além disso, o Direito precisa acompanhar a evolução e involução do desenvolvimento social para ter o poder de sua conservação.

A partir da Constituição de 1988, alegava-se que o ordenamento jurídico visava proteger os direitos das mulheres, mas a partir de então, mesmo com a mudança de “paradigma”, todas as leis levavam a recordar o verdadeiro posicionamento das mulheres em uma estrutura patriarcal em que estavam inseridas, ou seja, os mesmos preconceitos ganharam nova roupagem. Se pensarmos, por exemplo, nas leis que estabelecem igualdade de salário e de oportunidades, temos que nos dar conta do que isso representa para a sociedade. Salários mais baixos para mulheres dispostas a trabalhar e aceitar as diferenças, consequentemente, serão mais vantajosos para as empresas, o que acarreta imediatamente na contratação de mais mulheres e menos homens, diminuindo a autoridade dos maridos no seio familiar e criando uma “concorrência desleal”. Para que isso não acontecesse, no Brasil, por exemplo, já se dispôs que “ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho (das mulheres), quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares das mulheres ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor”¹¹.

O trabalho das mulheres também era visto como imoral, uma vez que atribuía à mulher a responsabilidade integral de concordar com o marido e apoiá-lo, não abdicando de suas obrigações familiares, cuidado de filhos e tarefas domésticas. Essa visão reforçava a forma como a sociedade atuava e garantia a intensificação das características do capitalismo.

De acordo com Lopes (2006, p. 411),

[...] das razões que levaram ao estabelecimento de normas de *proteção* ao trabalho da mulher pode-se concluir que nenhuma delas realmente se presta a proteger o trabalho feminino. O que efetivamente buscou-se proteger foi a estrutura da família patriarcal (LOPES, 2006, p. 411).

¹¹ Artigo 446, § único da CLT, revogado pela Lei 7855 de 1989.

Portanto, podemos dizer que a regulamentação do trabalho feminino não representa um esforço para a igualdade de oportunidades, mas também riscos para a classe trabalhadora sob perspectiva das estratégias do mercado e do capital.

2.2.3 Das questões biológicas na Legislação

Essas transformações no Direito, desde a Constituição de 1988, sempre evidenciaram questões relacionadas às necessidades dos homens e mulheres. Entretanto, quando se fala do respeito às diferenças das mulheres e homens para o trabalho, uma das justificativas que sempre é defendida é a questão da resistência e força física. O artigo 390 da CLT, de acordo com Lopes (2006) veda a contratação de mulheres para trabalhos repetitivos que exijam força muscular acima de 20 quilos para o trabalho contínuo e 25 quilos para o trabalho ocasional. Mais uma vez, aqui, fica evidenciada a tendenciosidade nos aspectos que direcionam o direito à proteção do trabalhador e não das mulheres. O correto seria, de acordo com Lopes (2006), levar em consideração a individualidade. Quando se toma por base que as mulheres são fisicamente mais fracas que o homem, automaticamente, colocam-se todos os homens em um patamar de força (não considerando a compleição física franzina que alguns podem apresentar), da mesma forma que não considera a compleição física forte e resistente que algumas mulheres têm. Portanto, por que o mesmo dispositivo não protege homens franzinos?

Pode-se refletir, ainda, sobre outra questão curiosa, mas que também faz parte das reflexões acerca da biologia feminina. Os pensadores gregos acreditavam na presença de “úteros migratórios¹²” que justificavam a “desordem natural”, pois as próprias mulheres não tinham controle algum sobre si, além de sinais de impureza que a menstruação representava.

Esses traços da “fragilidade”, “inferioridade” e até do “descontrole” feminino ainda hoje são tratados como parte integrante e resultado de seu metabolismo, tentando justificar situações de desigualdade e desequilíbrio para a impossibilidade de assumir determinados cargos por causa da falta de inteligência emocional, justificados como descontroles dos períodos pré-menstruais. Esse tipo de discurso, defendido até por algumas mulheres, reforça um comportamento desviante, transpondo para o mundo do trabalho a incumbência da aceitação das diferenças fundadas em aspectos biológicos e fisiológicos.

¹² Os pensadores gregos acreditavam que o útero se movia dentro do corpo da mulher e, para onde fosse, causaria distúrbios.

Lopes (2006, p. 422) defende ainda que “dizer que a mulher não pode substituir o homem em trabalhos que requeiram excessiva concentração do pensamento é algo temerário, pois supõe uma inferioridade intelectual já há muito tempo sabida falsa”.

2.2.4 Das questões da conveniência cultural na divisão social do trabalho

O trabalho das mulheres no Brasil, a partir de registros que datam de 1930, era visto como um trabalho utilitarista e conveniente à sociedade devido a sua delicadeza e docilidade, maior obediência, falta de preocupação financeira (pois esta preocupação ao homem pertencia), por sua paciência e por sua falta de aspirações. Como efeito, as profissões mais feminizadas ainda hoje estão na área da saúde, educação e em funções burocráticas de escritório, ou seja, as das áreas de cuidado, que refletem as características de mãe e dona de casa, vistas como inerentes à condição feminina.

De acordo com Lopes (2006), isso assegurava que as mulheres não invadissem o “mundo do trabalho dos homens”, garantindo que os postos de gerência e direção permanecessem com os “verdadeiros” profissionais competentes. Cabia às mulheres, quando necessário, substituir seu chefe em situações de férias, por exemplo, pois a limitação do tempo garantia que não se estressassem e não permitia erros muito graves.

2.2.5 A legislação brasileira na atualidade

A partir das transformações jurídicas pós Constituição de 1988, aboliu-se a chefia de sociedade e foram estabelecidos novos princípios proibitivos de discriminação em relação a gênero. No âmbito trabalhista, de acordo com Lopes, foram muitas as alterações referentes a

- a) o abandono do princípio de “proteção à mulher” mediante a revogação de normas falsamente protetivas (Leis 7855/89 e 10244/01); b) redimensionamento das normas de proteção à maternidade nos âmbitos trabalhistas e previdenciário (art. 392 e seguintes da CLT, com acréscimos da Lei 9799/99 e Lei 8213/91, com redação aperfeiçoada por leis subsequentes); c) instituição de normas de combate à discriminação por meios de assegurar a igualdade (Lei 9029/95 e 9799/99). Por isso o direito do trabalho, em relação à mulher, deixou de ser protetor e passou a ser promocional. (LOPES, 2006, p. 426)

Em relação à legislação, ainda existe um longo caminho a ser percorrido para que os direitos já conquistados não involuam retrocedendo e prejudicando os direitos trabalhistas das

mulheres. Todo o caminho percorrido fez com que as instituições historicamente fossem construídas e, assim, evoluíssem permitindo novas estruturas e condições sociais. É importante que as regras jurídicas atendam a uma demanda social condizente com a realidade, e não que atuem de uma forma paternalista benevolente. É preciso a adoção de medidas que representem as trabalhadoras, que atuem de maneira compensatória sobre os casos de desvantagens das mulheres no mercado de trabalho e conduzam à mudança.

Portanto, acima de tudo, é importante refletir sobre a almejada igualdade, sem que isso nos afaste cada vez mais da possibilidade de uma sociedade mais justa, reconhecendo as especificidades da condição feminina e os caminhos já percorridos na história, para que a mulher não precise escolher entre ser mãe e ser profissional, mas que tenha o direito de ser os dois integralmente.

2.3 Ciência, História e Identidade de Gênero

Depois de analisados e discutidos todos os pontos vistos, é de essencial importância se entender porque a identidade de gênero foi se resumindo aos estereótipos apresentados até aqui.

O entendimento da forma como as mulheres vieram sendo representadas na ciência e no desenvolvimento do mundo contemporâneo é central para focarmos nos objetivos que devem ser evidenciados e destacados para que as mudanças que já foram alcançadas continuem se desenvolvendo.

De acordo com a autora Ilana Löwy (2007), a partir da década de (19)70, os historiadores começaram a perceber que a “história que era contada” colocava sempre como heróis, protagonistas e antagonistas, os homens, excluindo a participação de grupos menos favorecidos dos documentos oficiais, transformando estes nos únicos responsáveis pela evolução da ciência, pela descoberta de instrumentos técnicos, administração da ciência, da política e usuários de seus benefícios. Entretanto, nessa época, começaram a ser valorizados e destacados os que até aquele momento eram caracterizados como um grupo marginal, ou segundo a expressão da historiadora inglesa Sheila Rowbotham citada por Löwy (2007), “oculto da história” (*hidden from history*).

A partir dessa perspectiva é óbvio entender a história das mulheres ao longo dos anos descrita como um fenômeno marginal ou uma “atividade complementar”. Além de questões que as unem a partir de similaridades, por exemplo, por meio do seu encargo reprodutivo, de suas responsabilidades domésticas e, sobretudo, seu papel subordinado ao homem.

Constantemente o trabalho das mulheres, ao longo da história, foi descrito como trabalhos não remunerados ou domésticos nos diferentes níveis sociais, entretanto, conforme Löwy (2007, p. 322), “as pesquisas históricas focalizadas no trabalho assalariado feminino puderam demonstrar, malgrado as numerosas referências, o caráter massivo do trabalho assalariado feminino, que desde o século XIX tem tido uma grande importância econômica e social”.

As mulheres foram eliminadas da história das ciências e lhes foi negado o direito da memória de “mulheres sábias” (*femmes savantes*) ou desvalorizado o seu saber. O reitor da Universidade de Harvard, Lawrence Summers (2005), alertou (sic) em seu discurso sobre a incapacidade das mulheres serem boas pesquisadoras e que as diferenças biológicas explicariam o reduzido sucesso de mulheres nas ciências, o que corrobora a existência de um preconceito na carreira de pesquisadora e cientista para as mulheres.

De acordo com Löwy (2007), na antiguidade grega e helenística, o saber era reservado aos homens, porém, quando um filósofo que tinha uma escola não tinha herdeiros masculinos, era autorizado a passar seus conhecimentos para sua filha mulher que posteriormente assumiria essa escola, chamadas *epicleres*¹³. Apenas uma ficou célebre, Hipácia de Alexandria. A partir daí, segundo Löwy (2007), na Renascença houve o surgimento das “mulheres literatas”, o que fez com que as mulheres começassem a assumir profissões antes totalmente masculinas, como a medicina, matemática e astronomia.

No século XVII, conforme Löwy (2007), porém, a liberdade das mulheres foi totalmente restringida. As universidades eram concebidas instituições profissionais abertas, mas que permitiam o acesso apenas para homens, proibindo o saber oficial para mulheres. Com isso, toda sociedade começa a se adaptar e as mulheres não podem mais dar continuidade aos negócios de família, como, por exemplo, um artesão não pode deixar sua oficina para sua filha ou viúva. A lei decretava que mulheres não podiam aprender e assumir profissões masculinas, sujeitas à prisão, caso isso acontecesse.

O acesso à ciência ficou restrito e as atividades foram divididas de duas formas: profissões que exigissem conhecimento teórico e prático deviam ser totalmente masculinas e profissões que exigissem apenas o conhecimento prático continuaram na esfera feminina. Löwy (2007) exemplifica de maneira simples essa lógica, por meio do seguinte exemplo. A arte do parto, praticada pelas parteiras, foi separada da ciência ginecológica e obstetrícia, dando controle maior aos homens nessa área, antes tradicionalmente feminina. O mesmo aconteceu com a arte culinária e a ciência da nutrição, artes domésticas e ciências sociais da

¹³ Cujo significado geral, em grego, refere-se a uma mulher que herda na falta de descendência direta masculina.

família, ou seja, os saberes foram reclassificados colocando as mulheres em um patamar inferior no qual os seus conhecimentos eram considerados como não seguros, não dignos e sem base teórica para tornar-se parte da ciência.

Essa retirada das mulheres da história e da história da ciência vem por meio da constituição de um ponto de vista único, ou seja, que não pode ser visto como verdadeiramente universal, uma vez que foi escrito e constituído por um grupo homogêneo que estudava os fenômenos.

No Brasil, com a vinda da família real, houve a necessidade da formação cultural das jovens trazidas da Europa. De acordo com Barbosa e Lima (2013), as noções de educação ficavam em torno de noções de gramática, francês, inglês e piano, além de regras de etiqueta e noções de moral. Não existia o ensino misto e a educação garantia apenas aos meninos um currículo diferenciado com acesso à geometria¹⁴. Além disso, as tentativas de ingresso de mulheres no ensino superior eram vistas como escândalo e risco de se dissolver as famílias.

Isso exemplifica uma parte da história enfatizada pela formação da própria ciência a partir de preceitos de divisão sexual, considerando características masculinas razão, objetividade, competitividade etc. e femininas o seu oposto.

Apesar de muitos avanços, hoje ainda o desenvolvimento de habilidades e gostos, de acordo com Barbosa e Lima (2013), se baseia na forma como se conduz a educação dentro do núcleo familiar, por exemplo, a lógica binária na escolha de brinquedos, como, por exemplo, meninas ainda são direcionadas para o cuidado, estimuladas socialmente a brincar com bonecas, kits de beleza, história de princesas, kits de fogão, lava-louças e eletrodomésticos.

Apesar de muitos avanços na educação referentes à equidade da identidade de gênero, ainda há necessidade da adoção de uma lógica diferenciada na educação que ressalte e inclua a trajetória feminina no ambiente científico e tecnológico.

2.4 Educação e Identidade de Gênero

Para se pensar então na influência e nas mudanças do mercado com o ingresso das mulheres deve-se analisar como a contribuição da socialização familiar, da educação escolar e da formação profissional são particularmente decisivas no novo modelo do mercado.

De acordo com Galvão (2015), ao longo do século XX, a responsabilidade das mulheres não é só mais o de ter e criar filhos, as mulheres começam a ter segurança para

¹⁴ O que gera a afirmação incorreta presente nos discursos até hoje que mulheres não são boas com número, e sim com a ciências sociais. E vice-versa.

sozinhas, muitas vezes sem a consolidação de um matrimônio, manter-se economicamente, o que as leva a uma independência, que se encaminha à construção de uma nova estrutura familiar.

Nesse aspecto é importante observarmos como a identidade das mulheres, que por muito tempo já estava pré-definida, agora se volta para uma nova percepção de que o cônjuge e o modo de viver são uma escolha e não uma necessidade. Em meio aos diferentes perfis que assume ao longo do dia: dona de casa, profissional, estudante, mãe, irmã, filha etc., o “papel” de esposa faz parte possivelmente integrante, mas não obrigatória de sua personalidade.

De acordo com Torres Santomé,

também precisamos acrescentar as novas possibilidades de formação de uma família entre dois homens ou duas mulheres, famílias monoparentais, as famílias de pessoas divorciadas, as multiparentais, as “famílias mosaico” (formadas por filhas e filhos provenientes de diferentes relações prévias por parte de um ou dos dois cônjuges), as famílias em rede (fruto de vínculos que vão sendo estabelecidos entre os filhos e as filhas tidos em conjunto), etc. (TORRES SANTOMÉ, 2013, p. 77).

Portanto, o conceito de família vem mudando em decorrência das transformações do “lugar das mulheres” e o “lugar dos homens” na sociedade globalizada, porém, ainda é preciso um esforço para que o mercado a veja sob essa nova perspectiva.

A partir daí, é necessário entender o perfil das mulheres brasileiras do século XXI. De acordo com Bruschini e Lombardi (2007), as grandes transformações demográficas, culturais e sociais impactaram de forma significativa a vida da trabalhadora brasileira. De acordo com as estatísticas oficiais,¹⁵ houve queda na fecundidade (que atingiu 3,3 pessoas por família em 2002, enquanto em 1992 eram 3,7); o envelhecimento da população e aumento na expectativa de vida para homens e mulheres; e o mais significativo, o grande aumento, desde 1980, de famílias chefiadas por mulheres que chegavam a 28,4% em 2002.

Essas mudanças aconteceram principalmente pela conscientização do que as mulheres representam hoje em termos econômicos, sociais e culturais para a família¹⁶. Em 1993, 22,3% das famílias brasileiras eram chefiadas por mulheres, em 2002 representam mais de um quarto do total da população.

¹⁵ CF. BRUSCHINI E LOMBARDI (2007): Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios (Pnads); do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); Relação Anual de Informações Sociais (Rais), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas (Inep), do Ministério da Educação (MEC), entre outras.

¹⁶ Tratamos por família todos os modelos apresentados por Torres Santomé, não apenas a família tradicional.

Um fator interessante a ser considerado é que até 2002 as estatísticas oficiais não caracterizavam o trabalho doméstico como atividade econômica, apresentando as mulheres nos resultados oficiais como não-ativas.

Atualmente as mulheres estão cada vez mais voltadas ao trabalho remunerado. De acordo com a pesquisa realizada por Bruschini e Lombardi (2007), em 1970 as trabalhadoras brasileiras eram jovens, solteiras e sem filhos. Em 2002, a taxa mais alta de mulheres trabalhadoras, superior a 70%, é encontrada entre mulheres de 30 a 39 anos, além dos 67% de mulheres entre 40 e 49 anos que também são ativas no mercado.

O aumento no grau de escolaridade também explica essa transformação sob diferentes aspectos. As mulheres mais instruídas (mais de doze anos de estudos) gastam 28 horas nos trabalhos domésticos, enquanto as que têm de quatro a sete anos de estudos, consomem 37 horas semanais. Para fazermos uma comparação, os homens, em suas atividades laborais gastam em média 46 horas semanais, enquanto as mulheres a partir de 2002 consomem 61 horas com trabalhos domésticos e o emprego formal. Além disso, a expansão da escolaridade representa mais acesso das mulheres ao mercado de trabalho.

Uma questão importante a ser marcada é que, segundo Vianna (2013), a área da Educação foi uma das mais resistentes a utilizar o conceito de gênero e em 1980 a maior parte dos estudos na área de Educação não incluía as questões de gênero

No ensino superior, foco dessa pesquisa, não só houve um crescimento significativo do ingresso das mulheres, mas muitos obstáculos foram superados. Por exemplo, as áreas antes consideradas masculinas e totalmente dominadas pelos homens hoje apresentam um aumento significativo da participação das mulheres, conforme apresentado no quadro 1, a seguir.

Quadro 1 – Ensino superior: concluintes do sexo feminino segundo as áreas de conhecimento (Brasil – 1990 – 2002)

Áreas do Conhecimento	Concluintes			
	1990	2002		
	Total	Parcela Feminina (%)	Total	Parcela masculina (%)
Brasil	230.271	59,7	466.260	62,9
Educação	28.921	90,0	134.204	81,7
Humanidades e artes	29.266	78,2	15.877	69,0
Ciências sociais, negócios e direito	90.622	50,6	174.316	54,6
Engenharia, produção e construção	15.929	20,8	28.024	30,8
Agricultura e veterinária	4.849	26,3	8.780	42,1
Saúde e bem-estar social	32.780	65,1	60.363	72,3
Serviços	1.366	82,7	9.026	70,6

Fonte: MEC-Inep-Seec, Censo do ensino superior (tabulações especiais), 1990/2002 *apud* Bruschini e Lombardi (2007)

A partir do final da década de (19)60 e principalmente ao longo da década de (19)70, os movimentos sociais e políticos foram significativos para essas conquistas femininas por impulsionar as mulheres em prol da elaboração de um projeto de vida pessoal independente do doméstico. As universidades públicas e privadas se expandiram para atender esse “novo” público.

Entretanto, mesmo com um nível de escolaridade mais elevado e maior quantidade de mulheres inseridas no mercado, os salários das mulheres continuam sendo mais baixos do que os dos homens. De acordo com a pesquisa realizada por Bruschini e Lombardi (2007), 70% dos homens com mais de quinze anos de estudo (que corresponde ao ensino superior) ganhavam mais de cinco salários em 2002, enquanto apenas 49% das mulheres nas mesmas condições alcançavam esse rendimento salarial.

Em outros níveis de escolaridade, essa diferença também é observada, conforme quadro 2 que segue.

Quadro 2 – Distribuição dos ocupados por sexo e faixas de rendimento (Brasil – 1993-2002)

Classes de	1993		2002	
	Rendimento mensal	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)
Até um salário mínimo	25,5	35,7	24,4	32,2
De 1 a 2 salários mínimos	22,3	18,9	27,0	25,6
De 2 a 5 salários mínimos	25,1	14,3	26,1	16,7
Mais de 5 salários mínimos	15,0	6,4	13,0	7,6
Sem rendimento	10,9	23,8	8,1	17,0
Total em %	100	100	100	100
em milhões	40,5	25,9	45.869.765	32.298.409

Fonte: FIBGE-Pnads (tab. 4.27), 1993; (micrdados), 2002 *apud* Bruschini e Lombardi (2007)

Houve um crescimento significativo na quantidade de mulheres que ingressaram no mercado, entretanto as faixas salariais em relação a gênero continuam muito discrepantes.

Outra questão interessante analisada foi em relação aos cargos de executivas de diretoria de empresas do setor formal. Na última década analisada, de acordo com Bruschini e Lombardi (2007), 24% dos 42.276 cargos de diretoria computados pelo Rais eram ocupados por mulheres, mas, ao analisar as empresas, os empregos femininos em nível de diretoria predominavam em empresas de serviços comunitários e sociais, ou seja, as mulheres continuavam tendo oportunidades apenas nas áreas já citadas anteriormente, nas quais ela representa uma “cuidadora” ou “mãe”. Nos demais setores de atividade, a presença feminina em cargos de diretoria oscila de 11,5% a 17%, enquanto em cargos de nível de presidência, no Brasil, está em torno de 2%.

Complementarmente a essas informações, Mlodinow (2014) aponta que o cérebro humano, como uma estratégia de economia de suas funções para sobrevivência de cada indivíduo, tende a classificar as coisas para processar informações com mais eficiência, ou seja, agrupa as coisas para não as tratar como únicas, mas para possibilitar assim maior capacidade de reação e defesa (como uma função primitiva de sobrevivência). A partir dessa forma de classificação, de acordo com Mlodinow (2014), surge o conceito de estereótipo, cunhado em 1974 por Firmin Didot, usado para produzir duplicatas de capas de metal manualmente para produção em série. Assim, o termo se expande, pois é comum se avaliar e agrupar as pessoas com base em suas características específicas.

Uma das formas de classificar com maior eficiência e maximizar a importância das diferenças, o que acaba muitas vezes também limitando a riqueza e a pluralidade das coisas na vida. Ademais, Mlodinow (2014) destaca como a mente humana de maneira subliminar usa contextos e faz deduções preenchendo lacunas de nosso pensamento classificando as coisas em categorias. Exemplifica por meio de uma descoberta acontecida em 1998 na Universidade de Washington, na qual um trio de pesquisadores desenvolvem uma ferramenta que se tornou uma forma irrefutável de estereotipagem, o Teste de Associação Implícita (IAT). Nessa experiência os cientistas comprovaram que a categorização em uma cultura expressa os estereótipos nela envolvidos e revela estereótipos de gênero apresentados da seguinte forma:

Quando os pesquisadores administraram testes análogos a esse, os resultados foram surpreendentes. Por exemplo, eles constatam que metade do público mostra um forte ou moderado viés na associação de homens à ciência e de mulheres às artes, estejam os pesquisados conscientes ou não dessa ligação. [...] ainda que sua avaliação de outra pessoa possa parecer racional e deliberada, ela é informada por processos automáticos e inconscientes (MLODINOW, 2014, p 212-213).

Ou seja, não podemos evitar a absorção mental de categorias definidas pela sociedade em que vivemos.

Isso tudo nos leva a refletir sobre como o posicionamento das mulheres mesmo tendo sido modificado ao longo das últimas décadas, ainda há diversas barreiras e obstáculos que precisam ser superados para buscar igualdade e equidade. Além disso, com o passar do tempo, as mulheres vão se tornando mais conscientes de sua luta e das barreiras que ainda terão que superar.

Nesse aspecto, a educação, principalmente no ensino superior, tem um objetivo importante. Diferente do discurso do imaginário do mundo empresarial apresentado anteriormente, o ensino superior, na formação profissional do indivíduo, tem, sim, um compromisso importantíssimo para formação de mais um aspecto da identidade das mulheres. Da escolha da carreira até sua formação, a sua identidade será alterada e será, acima de tudo, preparada para superar todos os problemas atuais, como vem acontecendo nos últimos anos. Essas mudanças, sem dúvida, são reflexo dessa conscientização.

Portanto, essas restrições esclarecem um pouco sobre como se chega à formação do estereótipo das mulheres, que até hoje tem um peso significativo na cultura e sociedade brasileiras contemporâneas. Destaca-se, também, como a cultura, ciência, educação e sociedade têm uma responsabilidade representativa na formação da identidade das mulheres e, como isso, são fator indispensável para a superação das barreiras e obstáculos dessa estrutura

paternalista e sexista em que ainda se vive na contemporaneidade. Dessa forma, a seguir será iniciada uma reflexão sobre identidade.

3 IDENTIDADE PROFISSIONAL

Todas as questões estudadas até aqui levam à reflexão sobre como a identidade de gênero vem se formando no Brasil. Para se entender melhor a formação da identidade nos estudos do tema de gênero, é preciso se discutir o que é identidade, o que é identidade de gênero, quais são as questões que a cultura impõe e como os currículos das instituições do ensino superior preparam ou não para uma formação de identidade profissional de mulheres.

3.1 Identidade e Reconhecimento

A identidade é um tema polêmico na área das ciências sociais. Além das possíveis variações analíticas de influências, há diversas possibilidades de interpretações e concepções do que é identidade. Nesse capítulo não se tem como objetivo discutir todas as vertentes e possibilidades do conceito de identidade em suas diferentes áreas de constituição, mas, sim, entendê-lo na medida que permita se refletir sobre os temas principais dessa tese.

De acordo com Japiassu e Marcondes (2008), identidade vem do latim, tardio *identitas*, de *idem*: o mesmo. A questão da identidade e da diferença, do mesmo ou do outro, é uma das questões centrais da metafísica clássica em seu surgimento (Heráclito, Parmênides e Platão). Guioti (2002, p. 50) afirma que “a identidade não nasce pronta e acabada. Ela é construída passo a passo, configurando-se num projeto individual de trabalho e de vida que nunca pode ser dissociado de um projeto maior, o do grupo”.

Dessa forma, os grupos criavam referências nas quais as pessoas se espelhavam para sua formação. Entretanto, a partir do final do século XX, de acordo com Hall (2014), as identidades pessoais estão se descentrando do sujeito devido às influências culturais de classe, gênero, sexualidade, etnia, raça e nacionalidade. Assim, temos que tratar a identidade como a forma pela qual o indivíduo interage com a sociedade, transforma-se e modifica-se por meio dos mundos culturais aos quais vai desenvolvendo contato ao longo de sua história.

Sobretudo, antes de se iniciar uma discussão a respeito da identidade, é preciso frisar que o conceito de identidade será tratado nessa tese a partir da ideia de reconhecimento.

Casali e Pereira (2016) tratam o tema a partir da obra de Paul Ricoeur, analisando seu tríplice foco sobre “Percurso do Reconhecimento”, “Reconhecer-se a si mesmo” e “Reconhecimento mútuo”. Acerca do primeiro estudo, Casali e Pereira (2016) concluem que,

para Ricoeur, o termo reconhecimento se estende para “identidade”, pois há identificação do outro, ou de alguma coisa. No segundo estudo, sobre reconhecer-se a si mesmo, Casali e Pereira (2016) identificam que o auto reconhecimento está na capacidade de o indivíduo refletir sobre sua dignidade a partir de suas responsabilidades e dos outros. Assim, um ponto importante acontece por meio da comunicação, por conseguinte “o homem capaz se define pelo uso da palavra, pela ação, pelo ato de narrar e narrar-se e de poder assumir as consequências de seus atos” (CASALI; PEREIRA, 2016, p. 23), formando-se assim, uma identidade narrativa. No terceiro estudo, que sustentará a discussão da identidade nessa tese, de acordo com Casali e Pereira (2016), Ricoeur aborda o reconhecimento mútuo, ou seja, a forma como as pessoas são reconhecidas e o que isso ocasiona em seu reconhecimento.

O reconhecimento se dá pela afetividade, o que está interligado com a questão da autoconfiança e, quando analisado pelo viés jurídico, pode-se constatar que, “partindo da enumeração de direitos subjetivos como civis, políticos e sociais, Ricoeur afirma existir, no que concerne aos direitos sociais, um contraste gritante entre a atribuição de direitos e a distribuição desigual dos bens, os quais são os meios de exercer todos os direitos” (CASALI; PEREIRA, 2016, p. 28). Logo, há negação da igualdade e decorrente estima social inexistente, ferindo diretamente a questão da dignidade humana e do direito, levando à busca da aceitação e reconhecimento social associados ao conceito de orgulho e igualdade.

Similarmente, Casali e Pereira (2016) afirmam que, nesta luta pela igualdade, prevalece a ideia do reconhecimento mútuo, o que Ricoeur alia ao problema do multiculturalismo. Ricouer pontua ainda que deve haver exigências de igual respeito vindas de culturas diferentes, reconhecendo igual valor, o que só acontece por meio do debate sobre multiculturalismo estabelecido por meio da educação.

A educação tem responsabilidade essencial na formação das identidades e reconhecimento, o que será tratado mais para frente quando se disserta sobre a importância do currículo em apresentar uma realidade prática da educação a respeito de questões de reconhecimento, identidade de gênero e identidade profissional.

Portanto, não é possível se discutir identidade definida e finita, é preciso entender que a identidade é formada pela interação, de acordo com Hall (2014), entre o “eu” e a sociedade.

3.1.1 Igualdade, equidade e exclusão

O reconhecimento, então, se caracteriza a partir da ideia da busca pela igualdade e ou equidade na sociedade à qual o indivíduo pertence.

Entretanto, é comum os termos igualdade e equidade serem tratados como sinônimos. Na realidade, há uma distinção entre seus conceitos que deve ser considerada para que as questões de gênero e da diversidade sejam tratadas de forma justa.

Segundo Houais e Villar (2001), igualdade se refere à relação existente entre duas grandezas iguais e se baseia no fato de não apresentar diferença de qualidade ou valor, ou de, em uma comparação, mostrar as mesmas proporções, dimensões da natureza, aparências, intensidades, uniformidade, paridade e estabilidade. Princípio segundo o qual todos os homens são submetidos à lei e gozam dos mesmos direitos e obrigações.

Quando se diz que duas ou mais pessoas são iguais, de acordo com Bobbio et al. (2010), se está dizendo que possuem a mesma idade, nacionalidade, renda, habilidades ou necessidades. Os homens só poderão ser considerados iguais ou desiguais em relação a características que deverão ser especificadas, como, por exemplo, potencial intelectual ou físico.

Para Houais e Villar (2001), equidade é o respeito à igualdade de direito de cada um, que independe da lei positiva, mas de um sentimento do que se considera justo, tendo em vista as causas e as intenções, além da virtude de quem ou do que (atitude, comportamento, fato, etc.) manifesta senso de justiça, imparcialidade e respeito à igualdade de direitos.

A Entidade das Nações Unidas para Mulheres (2015) define o termo como:

Equidade de gênero refere-se à equidade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens, meninas e meninos. Equidade não significa que mulheres e homens serão iguais, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades de homens e mulheres não dependerão se nasceram do sexo feminino ou masculino. Equidade de gênero implica nos interesses, nas necessidades e nas prioridades de ambos, mulheres e homens devem ser considerados e reconhecidos na diversidade de grupos de homens e mulheres. Equidade de gênero não é um assunto de mulheres, mas deve ser uma preocupação com engajamento tanto dos homens quanto das mulheres. A equidade entre mulheres e homens é vista tanto como uma questão de direitos humanos, quanto como uma precondição para um desenvolvimento sustentável focado nas pessoas ¹⁷(UN WOMEN, 2015) (tradução nossa).

Essa definição reconhece a igualdade entre homens e mulheres, entretanto destaca as variáveis de acesso e oportunidade. Bobbio et al. (2010, p. 598), explicam que a igualdade de tratamento como: “Pelo que respeita a norma de distribuição, A e B são tratados de maneira igual, não porque ambos sejam alvos da mesma concessão, mas porque a regra lhes é aplicada de modo imparcial”. Dessa maneira, o tratamento sempre será igualitário e imparcial.

Quando se trata das questões culturais de gênero para formação de identidade, não podemos esperar igualdade, deve-se buscar por equidade.

Complementando essa visão, Aristóteles (2010) alega que o equitativo é o justo, porém não legalmente justo. Alega que as leis universais não abarcam todos os casos, sempre haverá distinções e exceções que exigirão uma correção da justiça legal. Dessa maneira, o erro está em não tratar a natureza do caso particular, evidenciando a equidade como justa e superior, ou seja, como uma correção da lei quando esta é deficiente em razão de sua universalidade.

Portanto, o foco nessa tese é tratar das questões ligadas à equidade. Entretanto, além disso, é imperioso preocupar-se com mais um conceito, a exclusão.

Santos (2010) afirma que a desigualdade é vista durante toda a sua história como um princípio de regulação. E assim, a desigualdade e a exclusão tomam um novo sentido, quando analisadas a partir da ideia de que “a igualdade, a liberdade e a cidadania são reconhecidas

¹⁷ Texto original: *Gender Equality refers to the equal rights, responsibilities and opportunities of women and men and girls and boys. Equality does not mean that women and men will become the same but that women's and men's rights, responsibilities and opportunities will not depend on whether they are born male or female. Gender equality implies that the interests, needs and priorities of both women and men are taken into consideration, recognizing the diversity of different groups of women and men. Gender equality is not a women's issue, but should concern and fully engage men as well as women. Equality between women and men is seen both as a human rights issue and as a precondition for, and indicator of, sustainable people-centered development.*

como princípios emancipatórios da vida social” (SANTOS, 2010, p. 279), que, quando tratados como exceção ou incidentes do processo social, não legitimam seus princípios.

A partir do momento que o paradigma da modernidade ocidental reduziu as possibilidades de desenvolvimento às do desenvolvimento capitalista e este passou a pressupor a disponibilidade, as matérias-primas e dos mercados coloniais, as sociedades modernas ocidentais passaram a viver de uma dupla contradição: da contradição de princípios ditos universais mas confinados na sua vigência às sociedades metropolitanas, e, no seio destas, da contradição entre os princípios de emancipação, que continuaram a apontar para a igualdade e a inclusão social e os princípios da regulação, que passaram a gerir os processos de desigualdade e de exclusão produzidos pelo próprio desenvolvimento capitalista (SANTOS, 2010, p. 279).

A partir dessa ideia, outro foco será analisar também as características e impactos da exclusão e da desigualdade.

A exclusão é inicialmente um fenômeno cultural e social que, por meio de um discurso de verdade¹⁸, classifica e rejeita. Em alguns casos, as exclusões tornaram-se objetos de assimilação de grupos sociais, como é o caso das mulheres, ainda de acordo com Santos

à medida que os direitos de cidadania foram sendo conferidos às mulheres e elas foram entrando no mercado de trabalho, foram passando do sistema de exclusão para o da desigualdade. Foram integradas pelo trabalho, mas os seus salários continuaram até o presente a ser inferiores aos dos homens (SANTOS, 2010, p. 293).

Hoje, vive-se em uma sociedade em transformação que tenta equilibrar, ao mesmo tempo, uma globalização hegemônica e contra hegemônica, para o domínio da economia e cultura, o que, naturalmente, gera a exclusão e a desigualdade ao não assumi-las. Dessa forma, entende-se que, longe de eliminar a exclusão, o Estado moderno capitalista busca geri-la de forma socialmente aceitável. Portanto, esse é um caso em que o trabalho garante e define a exclusão.

A precariedade do trabalho e do emprego, portanto, causam uma instabilidade a qual se sobressai aos direitos do trabalho e aos direitos econômicos sociais, que de uma certa maneira nos faz pensar em questões como, por exemplo, as mulheres quererem adiar a maternidade em prol do desenvolvimento de suas carreiras por medo de perderem seus empregos. Santos (2010, p. 298) explica esse fenômeno como uma transformação, “de mecanismos de pertença pela integração passa a mecanismo de pertença pela exclusão”.

Ao assumir esse tipo de decisão sobre sua vida profissional e pessoal, o movimento das mulheres pela equidade se traduz em um individualismo extremo. São responsabilizadas

¹⁸ De acordo com Santos (2010), o discurso de verdade cria uma normalização desqualificadora, apoiada em regras jurídicas que reafirmam a pertença ou a não-pertença por meio da dissidência que aceita rejeições e segregações culturais, civilizatórias, sociais e econômicas.

pelas suas escolhas e seu destino. Sua trajetória social é individualizada e resultante de uma escolha, sobre a qual, na verdade, o indivíduo não tem qualquer controle. Assim, o individualismo aumenta o poder da exclusão e da desigualdade, uma vez que cada um tem que pensar em si para a construção de sua trajetória social.

É imperativo, entretanto, refletir sobre como, ao longo de toda a história, foram impostos deveres aos homens e mulheres que vêm se modificando. A civilização, a história e a forma como os homens e mulheres vivem vão se transformando conforme as próprias mudanças. O conceito de equidade em si só faz sentido nessa análise pois houve a iniquidade por tantos anos, que marcou o modo de vida como a sociedade se pautou e se consolidou econômica, política, histórica e socialmente.

A principal dificuldade ao se defrontar com esses sistemas de desigualdade e de exclusão é a articulação entre políticas de igualdade e políticas de identidade, porque limita e simplifica, conforme Santos (2010, p. 313), “de forma intolerável as relações entre igualdade e identidade que leva a uma desqualificação sobre todas as diferenças culturais, étnicas, raciais e sexuais pela negação de uma identidade nacional sancionada pelo Estado”. A política de igualdade não pode se reduzir a uma norma identitária única, pois colocar tudo em uma “mesma categoria” não representa os ideais e especificidades de cada grupo e suas respectivas identidades multiculturais. Por esta razão Santos (2010, p. 313) afirma que **“temos o direito a ser iguais sempre que a diferença nos inferioriza; temos o direito de ser diferentes sempre que a igualdade nos descaracteriza”**.

Assim, ressalta-se a importância do reconhecimento da identidade dos grupos, em diferentes tempos e sociedades, baseando-se em diferenciação, auto referência e reconhecimento.

3.2 Identidade de Gênero

O conceito de identidade é oriundo da sociologia e deve ser estudado em sua diversidade. Permeado pelas questões culturais, afirma-se que

A tensão entre permanência e mudança indica o conflito entre a definição da identidade como estável, como tradição, como aquilo que é e sempre será em contraposição à concepção sociológica do conceito de identidade como processo, como dinamicidade, inovação e transformação constantes referidas aos contornos sociais e culturais próprios da configuração do indivíduo (MELUCCI, 2004 apud VIANNA, 2013, p.171).

Portanto, as identidades se formam na interface entre o individual e o contexto social para que reafirme seu reconhecimento.

A identidade de gênero é permeada por estereótipos sobre homens e mulheres. Os homens são reconhecidos por um caráter provedor, agressivo e racional, enquanto as mulheres dóceis, maternais e afetivas. Essas questões referem-se ao contexto social no qual se marca o poder. Vianna (2013) afirma que essa visão binária dificulta as formas como se estabelecem as relações sociais.

Portanto, para que haja o rompimento dessa identificação social é necessário problematizar as relações de gênero que levam a divisão sexual do trabalho e às representações tradicionais das mulheres associadas à vida privada e os homens aos contextos públicos.

3.3 A formação da identidade profissional

De acordo com Marcondes (2013, p. 251), “o cuidado de pessoas é o elemento estrutural do que se constituiu socialmente como feminino”. Ao longo da história o trabalho das mulheres foi atribuído à manutenção das questões da esfera privada relacionadas ao cuidado levado ao mundo público para sua continuidade.

A esfera pública é onde se trava uma disputa entre o capital e o trabalho no modo de reprodução capitalista representado em sua grande maioria como um ambiente masculino. Assim, Marcondes (2013, p. 252) demarca: “não se trata apenas de esferas separadas do ponto de vista dos atributos de gênero, mas a que se atribuem valores assimétricos, sendo a esfera pública e da dita produção hierarquicamente superior à doméstica e de reprodução social”.

O conceito de identidade profissional e suas características são parte da identidade que se estrutura na vida adulta e se marca para preparo das vivências relacionadas ao mercado de trabalho.

3.4 A cultura e o *habitus* em Pierre Bourdieu na formação da identidade profissional

O mercado de trabalho e a forma como a sociedade se estrutura estão atrelados às questões da formação da identidade, reflexão indispensável para se entender as questões sobre como as identidades se formam na contemporaneidade. Desse modo, a forma como Pierre Bourdieu conceitua o *habitus* será definida como a estrutura de análise dessa tese.

O processo de socialização é o que estrutura as questões que estabelecem as formas como as sociedades desenvolvem suas relações culturais. Essas relações são formadas pelas vivências entre famílias, escola e outras estruturas sociais constituídas, de acordo com Setton (2002, p.61), “em uma relação dinâmica criada pelo conjunto de seus integrantes, recursos e trajetórias particulares”, ou seja, as questões da formação da identidade mais do que avaliar seus componentes deve analisar as estruturas já estabelecidas e como a trajetória individual cria impressões na personalidade de maneira única.

O *habitus* se apresenta como uma matriz cultural na qual as sociedades se baseiam e se predispõe a partir das experiências dos membros daquele lugar, naquele tempo, influenciando os estilos de vida.

De acordo com Bourdieu (2013) o *habitus* se estrutura por meio do reconhecimento em um mundo social que se baseia no conhecimento, portanto, o conhecimento é o primeiro sinal de irreconhecimento de uma ordem que já está estabelecida. Bourdieu continua ainda

Tendo em mente tudo que precede e, em particular, o fato que os esquemas geradores do *habitus* aplicam-se, por simples transferência, aos mais diferentes domínios da prática, comprehende-se imediatamente que as práticas ou bens que estão associadas às diferentes classes nos diferentes domínios da prática organizam-se segundo estruturas de oposição que são perfeitamente homólogas entre si por serem todas homólogas ao espaço de oposições objetivas entre as condições (BOURDIEU, 2013, p. 167).

Dessa maneira, entende-se que o *habitus* é condicionado e condicionante das questões sociais exteriores associadas às questões individuais das pessoas.

Setton (2002) ressalta ainda que o *habitus* ajuda a pensar e estruturar as identidades sociais e culturais por meio de um sistema consciente e também inconsciente que leva os indivíduos a fazerem suas escolhas. A autora afirma ainda que Bourdieu ressalta que não é um esquema de simples comparação, mas sim, uma análise das questões preestabelecidas, associadas às experiências empíricas de cada um.

O *habitus* em Bourdieu se estabelece como um ponto de partida da análise desta tese pois

As semelhanças têm seu princípio na instituição escolar, investida da função de transmitir conscientemente e em certa medida inconscientemente ou, de modo mais preciso, de produzir indivíduos dotados do sistema de esquemas inconscientes (ou profundamente internalizados), o qual constitui sua cultura, ou melhor, seu *habitus* (BOURDIEU, 1974, p. 346).

Dessa forma, as relações culturais de gênero, apesar de discutidas e cada vez mais divulgadas, ainda encontram como uma forma de barreira as estruturas inconscientes, já

internalizadas que fazem com que as pessoas hajam, julguem, avaliem, enfim, por meio de seus julgamentos preexistentes, fechando-se para uma “nova” realidade cultural das relações sociais de gênero.

Setton (2002) complementa ainda que, de acordo com Bourdieu, os desajustamentos de um universo cultural avaliados por uma pessoa que não pertence àquele universo, na busca por categorias de referências, não possibilitam que os indivíduos compreendam os comportamentos e as práticas dessa diferente estrutura cultural e social. Ou seja, as pessoas para conhecer precisam tomar decisões e se estruturam na forma de pensar e agir a partir das referências culturais e sociais preexistentes.

A seguir, inicia-se uma análise com base qualitativa em uma pesquisa de campo para discutir sobre como se estruturam as relações culturais de gênero na sociedade, que serão analisadas pela ótica do *habitus* em Bourdieu aqui apresentada.

4 FORMAÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL DE MULHERES NO ENSINO SUPERIOR: O DISCURSO NO ESTABELECIMENTO DAS RELAÇÕES CULTURAIS DE GÊNERO NO BRASIL

Se é necessário o silêncio da razão para curar os monstros, basta que o silêncio esteja alerta, e eis que a separação permanece (FOUCAULT, 2014, p. 13).

Nesse capítulo foi realizada uma análise para compreensão da potencialidade do discurso na formação da cultura de uma sociedade e consequentes paradigmas.

O *modus operandi* de uma sociedade é condicionado à cultura e práticas sociais vivenciadas através dos tempos. O que insere as práticas à cultura é o discurso. O discurso tem a potencialidade de transformar, mudar, vencer ou estabelecer paradigmas culturais que regem como uma sociedade vivenciará e entenderá seu modo de funcionamento sobre os mais variados assuntos. Toda cultura e práticas sociais são permeadas por contradições, por diferentes valores e diferentes influências em suas concepções decorrentes da história.

Todo discurso é permeado por fatores de exclusão, de tabus, de direitos políticos e legais e de cultura. De acordo com Foucault (2014), não existe em uma sociedade um discurso que seja neutro, “[...] por mais que o discurso seja aparentemente bem pouca coisa, as interdições que o atingem revelam logo, rapidamente, sua ligação com o desejo e o poder”. (FOUCAULT, 2014, pp. 9-10)

Assim, pode-se entender que o discurso é de extrema importância para se conhecer características específicas de determinada sociedade. Foucault afirma que

Nisto não há nada de espantoso, visto que o discurso – como a psicanálise nos mostrou – não é simplesmente aquilo que manifesta (ou oculta) o desejo; é, também, aquilo que é o objeto do desejo; e visto que – isto a história não cessa de nos ensinar – o discurso não é simplesmente aquilo que traduz lutas ou sistemas de dominação, mas aquilo porque, pelo que se luta, o poder do qual nos queremos apoderar (FOUCAULT, 2014, p. 10).

Essa questão fica muito clara a partir do momento em que se entende, ao longo da história, como as pessoas que traziam ideias diferentes do que as civilizações estavam acostumadas, foram tratadas como loucas. Na Idade Média, as pessoas eram queimadas em fogueiras ou, então, internadas como doentes mentais quando traziam em seus discursos informações, análises, ideias que não faziam parte daquilo que já era estabelecido. Quantos cientistas, inventores, visionários foram desacreditados ou receberam o crédito de suas

descobertas apenas muito tempo depois de sua morte porque a sociedade entendia o novo e a mudança como uma forma de loucura.

O discurso, portanto, tem o poder de excluir de maneira sutil, por meio de práticas de pedagogia, por meio de sistemas de livros, de linguagem, de edições, como o saber é aplicado a uma sociedade e qual a sua “utilidade”. Muitas vezes o discurso tem a função de acalmar uma sociedade quando leva em seu conteúdo não o discurso verdadeiro, mas, sim, o discurso que coincide com o desejo de conformidade. E esse vem impregnado de desejo e poder.

Além disso, a forma como se tratam determinados temas, sejam eles polêmicos ou não, fortalece o poder de suprimir aquilo que se pode direcionar. O maior exemplo que podemos citar é a bíblia. Ela possibilita diversas interpretações de suas escritas, defendidas e tomadas como verdades, por diferentes religiões, porque vem sendo trabalhada há milhares de anos para a repetição da ‘verdadeira’ história religiosa.

Outro ponto importante sobre o discurso é que se precisa levar em consideração que ele não estabelece uma separação entre o verdadeiro e o falso, ele pode trazer os dois tratando a mesma verdade, sob visões diferentes. Muitas vezes, as pessoas gostam de ouvir que aquilo que acreditam é uma verdade absoluta, entretanto a ciência nos mostra que existem diferentes aspectos para análise de qualquer conceito, teoria ou até mesmo discurso popular. É necessário destacar que as diferentes áreas de estudo analisarão um mesmo problema sob perspectivas totalmente diferentes, com finalidades diferentes e que geram diferentes possibilidades. O discurso também traduz em si o discurso associado à responsabilidade que cada um têm na sociedade, sua área de formação e visão de mundo.

Então se conclui que, o indivíduo não cria o seu discurso, ele é resultado de um conjunto de discursos de indivíduos, textos, autores de diferentes origens que são alinhados para que exista uma coerência para ele, da mesma forma como foi apresentado anteriormente o conceito de *habitus*, que toma por referência as influências sociais e culturais já preestabelecidas. Assim, o coletivo é formado pelos indivíduos que se influenciam pelo grupo, mas forma, individualmente, a sua verdade expressa em seu discurso. De acordo com Foucault (2014, p. 28), “O comentário limitava o acaso do discurso pelo jogo de uma *identidade* que teria a forma da *repetição* e do *mesmo*. O princípio do autor limita esse mesmo acaso pelo jogo de uma *identidade* que tem a forma da *individualidade* e do *eu*”.

Portanto, a educação tem um peso inestimável na formação dos indivíduos. Entende-se que é por meio da educação que os indivíduos têm acesso a diferentes tipos de discurso em suas diferentes visões e estruturas para formar sua identidade. Ao se pensar no ensino, essa questão se reforça ainda mais, o discurso tem um papel fundamental no estabelecimento dos

desejos e poderes, ou seja, as lutas sociais, o estabelecimento de paradigmas, os saberes, as visões políticas, os poderes de reflexão, entre outros, estão associados ao que se “escolhe” ensinar. Além disso, não se deve deixar de levar em consideração que os professores e professoras foram ensinados a partir da visão de mundo e discurso de outras pessoas, na família e na escola, e assim por diante.

Assim, o discurso forma o modelo mental de cada indivíduo. Modelos mentais

são imagens, pressupostos e histórias que trazemos em nossas mentes acerca de nós mesmos, de outras pessoas, das instituições e de diversos outros aspectos do mundo e da vida. Os modelos mentais de cada indivíduo são nutridos por crenças e valores que operam desde o nascimento e se estendem ao longo da história de cada um. [...] na área da psicologia cognitiva, o termo *modelo mental* refere-se tanto aos mapas tácitos semipermanentes do mundo que as pessoas retêm em sua memória de longa duração como às percepções de curto prazo que as pessoas constroem como parte dos seus processos diários de raciocínio. Os modelos mentais tornam-se úteis como área de estudo à medida que se expressam e se manifestam por meio da linguagem. Como a linguagem é normalmente polissêmica e ambivalente, utilizamos recursos da hermenêutica para explicitá-la e compartilhá-la no âmbito da gestão do conhecimento. Eis por que é indispensável um cuidado especial com a linguagem (SARTOR, 2008, p. 153-154).

Portanto é preciso acreditar na construção genealógica dos discursos, o que em todo o caso, de acordo com Foucault (2014, p. 66), “uma coisa a menos deve ser ressaltada: a análise do discurso assim entendida não desvenda a universalidade de um sentido; ela mostra à luz do dia o jogo da rarefação imposta, com um poder fundamental de afirmação”.

Com base nessa diversidade e, ainda assim, individualidade das interpretações, foi realizada uma pesquisa qualitativa¹⁹ com mulheres de diferentes faixas etárias, níveis sociais e profissões a fim de avaliar como a formação no ensino superior estabeleceu (ou não) uma identidade profissional nessas mulheres, capaz de criar ou alterar os paradigmas culturais de gênero existentes na sociedade.

4.1 Metodologia

Por meio de um pesquisa qualitativa, levantamento bibliográfico e pesquisa de campo foi realizado um exame das possibilidades para uma análise científica dos problemas, discursos e culturas representativos para entender os avanços e intenções da formação associada à criação e conservação de relações culturais de gênero no ensino superior.

¹⁹ O roteiro de entrevista, TCLE e o convite para participar da pesquisa estão nos apêndices.

De acordo com Pinto (1979), para a passagem do procedimento formal de raciocínio para o dialético, três circunstâncias são necessárias. Primeiro, entender o fenômeno para reduzi-lo à mínima extensão para o maior aprofundamento do conhecimento e dos conceitos associados. Dessa forma é possível que o problema seja tratado em sua potencialidade de possibilidades, analisando cada uma das vertentes que podem impactá-lo e constituí-lo. A análise dialética possibilitará uma interpretação dos dados interligados a diferentes vertentes, nos possibilitando novas análises dos discursos.

Depois, um segundo ponto importante é destacar que esses dados que serão analisados constituem e são constituídos por diversas influências sociais, culturais e políticas da contemporaneidade e, portanto, não devem ser analisados independentemente do todo, ou seja, o todo influencia as partes, assim como as partes influenciam o todo, não sendo possível uma análise por meio de um raciocínio lógico e fechado, de um fenômeno isolado dos demais.

E por último, e a mais importante para essa reflexão, de acordo com Pinto (1979), para o entendimento dos acontecimentos e fenômenos é indispensável se pensar o homem como investigado e investigador. “A historicidade como perspectiva para a compreensão da realidade é produto da presença da consciência humana no mundo, e de sua capacidade de centrar em si o conhecimento” (PINTO, 1979, p. 190). A razão dialética é analisada e estruturada para o entendimento do homem, pelo próprio homem, por meio da reflexão humana que se faz consciente de si.

4.2 Análise do conteúdo

Foram entrevistadas dez mulheres, de variadas áreas de atuação, a fim de entender como sua formação no ensino superior as preparou (ou não) para enfrentar os paradigmas culturais de gênero existentes na sociedade para formação de sua identidade profissional. Todas aceitaram ter os nomes e seus currículos publicados, uma vez que é de grande relevância evidenciar as áreas e as conquistas dessas pessoas em suas carreiras.

As entrevistas foram realizadas pessoalmente, por videoconferência e, em um caso apenas, por e-mail. Todas receberam o roteiro previamente para análise e reflexão sobre o tema e posteriormente foi agendada a entrevista.

Foi realizada uma análise das respostas dadas pelas entrevistadas visando entender como as diferentes áreas de atuação e formação, tempo de trabalho, experiências pessoais e

profissionais criam significativas possibilidades de visões de mundo acerca do tema dessa tese.

Além de seguir o raciocínio dialético, houve fundamentação na análise das mensagens das entrevistadas pois seu conteúdo reflete a formação cultural de paradigmas.

A análise do conteúdo é um conjunto de técnicas de análises das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (BARDIN, 2011, p. 48).

A análise dos conteúdos dos discursos leva em consideração significações, formas e distribuição desses conteúdos, ou seja, segundo Bardin (2011), a linguística estuda a língua para entender seu funcionamento, enquanto a análise do conteúdo busca entender o que está por trás das palavras, busca variáveis de ordem psicológica, sociológica e histórica, “possível, portanto, por meio de um mecanismo de dedução com base em indicadores reconstruídos a partir de uma amostra de mensagens particulares” (BARDIN, 2011, p. 50).

A análise das respostas foi dividida em três partes: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

4.2.1 A pré-análise

Inicialmente, foram escolhidas mulheres de variadas formações, idades e experiências, mas que ocupam cargos de destaque e/ou de grande responsabilidade²⁰. Devido às variadas formações e áreas de atuação, todas as entrevistadas teriam experiências diferentes em relação a sua formação da identidade profissional ao longo de suas carreiras, mas estabelecem-se duas hipóteses. Primeiro, que o currículo do ensino superior no Brasil não prepara adequadamente as mulheres para que consigam superar o paradigma cultural de gênero existente em nossa sociedade atualmente e, segundo que, dependendo da área de formação, algumas não conseguiriam assumir, ou identificar, os momentos de barreiras, embates e de discriminação por que passaram ao longo de sua formação profissional.

²⁰ Foram escolhidas mulheres com cargos de destaque ou de grande responsabilidade a fim de delinear o perfil de profissionais pioneiras que chegaram a cargos que, em sua grande maioria, não são ocupados por mulheres no Brasil.

Com esses objetivos, foram formuladas dezenas de questões²¹ que possibilitavam a reflexão e análise de suas formações, em busca da reflexão e identificação de fatores de discriminação de gênero. Para que fosse possível um momento de introspecção mais profundo, as questões foram enviadas previamente à entrevista, para que se preparassem e refletissem sobre seu trajeto profissional e vida pessoal referenciados pelo tema.

O objetivo de se escolher diferentes áreas profissionais e de formação foi tentar estabelecer uma amostra de entrevistadas e discursos que disponibilize uma representatividade da realidade.

As questões foram iguais para todas e pertinentes, uma vez que não exigiam conhecimentos específicos de determinados conteúdo, mas apenas uma reflexão sobre a formação de sua identidade profissional.

4.2.2 A exploração do material

De acordo com Bardin (2011), nessa etapa é preciso colocar em prática tudo que foi pensado e estruturado na pré-análise. Portanto, as entrevistadas foram escolhidas com diferentes perfis e convidadas para participar da entrevista²² com base e envio do roteiro²³ que já estava pronto. Além disso, como foram selecionadas mulheres de destaque em determinadas áreas, foi interessante convidá-las a permitir a publicação²⁴ de suas identidades para uma melhor análise e entendimento de seus processos de formação.

4.2.3 Tratamento dos resultados obtidos, a inferência e a interpretação

Na estruturação e elaboração das perguntas foi estabelecido um tema, que foi a formação da identidade profissional das mulheres no ensino superior. O tema foi evidenciado para estudar as motivações de opiniões, as atitudes, os valores, as crenças e tendências das respostas, como Bardin (2011) afirma ser essencial para análise de conteúdos.

²¹ Inicialmente foram formuladas e feitas 14 questões. Após o exame de qualificação, mais duas questões foram adicionadas, para as quais, não teremos a resposta de algumas entrevistadas, uma vez que não foi possível acessá-las novamente.

²² Apêndice A.

²³ Apêndice C.

²⁴ De acordo com o Termo de Consentimento e Livre Esclarecimento (TCLE), apêndice B.

Analisaram-se também, quais papéis essas entrevistadas assumiram ao longo de suas vidas e como veem essas experiências para verificar como a sociedade entende (ou não) a discriminação da identidade de gênero das mulheres no Brasil.

As considerações foram categorizadas por conteúdo das questões para verificar quais as respostas que atendiam ou não às hipóteses formuladas na concepção dessa entrevista.

A seguir inicia-se uma análise, questão a questão, de todas as entrevistas.

4.3 Análise das entrevistas

Por meio da análise do discurso iremos separar em cada quadro a estrutura das questões e as respostas das entrevistadas, para assim possibilitar a reflexão detalhada sobre a influência do currículo do ensino superior na formação da identidade das mulheres.

As participantes serão apresentadas com a especificação de seus perfis.

Quadro 3 – Perfil das participantes

Sujeitos	Faixa Etária	Cargo / Função / Atividade Profissional	Formação Profissional (nível e área)	Tempo de atuação na sua área?	Tempo de atuação no cargo atual?
TATIANA	30-40	Docente em pós <i>lato sensu</i>	Bacharelado em Administração Mestrado em Letras Doutorado em Letras	12 anos	3 anos
SUZANA	40-50	Juíza de Direito	Bacharelado em Direito	22 anos	19 anos
CÉLIA	40-50	Professora Assistente no ensino superior	Bacharelado em Administração Mestrado em Administração	20 anos	3 anos
HELENA	60-70	Diretora de Pesquisa Emérita no Centro Nacional de Pesquisa Científica	Bacharelado em Filosofia Doutorado em Sociologia Livre Docente em Sociologia	36 anos	6 anos
DUÍLIA	50-60	Reitora da Universidade Católica de Washington e Pesquisadora na NASA.	Bacharelado em Astronomia Mestrado em Astronomia Doutorado em Astronomia	22 anos	1 ano / 10 anos
GRAÇA	60-70	Consultora em Petróleo, Gás e Energia Ex-Presidente da Petrobrás	Bacharelado em Engenharia Química Especialização em Engenharia Nuclear Mestre em Engenharia Mecânica MBA em Economia Especialização em Arbitragem Jurídica	39 anos	3 anos
EUNICE	Mais de 70	Diretora Técnica do Núcleo de Ações Preventivas e Transparência da Ouvidoria Geral do Estado de São Paulo Professora na USP na graduação, mestrado e doutorado em Direito	Bacharelado em Direito Mestrado em Direito Doutorado em Direito	72 anos	3 anos
CRISTIANA	40-50	Conselheira do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo	Bacharelado em Administração Bacharelado em Direito Especialização em Contabilidade Especialização em Direito Público Especialização em Direito Penal Mestre em Administração	23 anos	6 anos
FLÁVIA	40-50	Membro da Comissão Interamericana da OEA Professora na graduação, mestrado e doutorado em Direito	Bacharelado Direito Mestrado Direito Doutorado Direito	20 anos	4 meses
MARIA AMALIA	60-70	Reitora da PUC-SP	Bacharelado em Psicologia Mestrado em Psicologia Doutorado em Psicologia	30 anos	5 meses

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

Estas profissionais foram escolhidas com base no critério de buscar mulheres pioneras em áreas e cargos em sua maioria dominados pelo sexo masculino, com cargos, faixas etárias, formações e vivências diversas, para verificar como avaliam a sua formação no ensino superior e como suas experiências profissionais influenciam a formação de suas identidades profissionais com ênfase nas relações culturais de gênero.

A primeira questão da entrevista indagava sobre como elas escolheram as suas formações profissionais, se pautadas em fatores subjetivos como identificação com a profissão ou também fatores objetivos como fatores econômicos.

Quadro 4 – Pergunta 1 - Como você escolheu sua formação profissional? Houve apenas fatores subjetivos (identificação com a profissão) ou também fatores objetivos (econômicos, sociais)?

Sujeitos	Fatores de decisão - Subjetivos	Fatores de decisão - Objetivos
TATIANA	Identificação com a profissão	-----
SUZANA	Identificação com a área (Humanas)	Oportunidades de emprego
CÉLIA	-----	Especialmente econômicos
HELENA	Identificação com área de Filosofia	-----
DUÍLIA	Gostava do assunto desde criança. Mas se identifica com os dois fatores	Pensou nessa questão também
GRAÇA	Incentivo do pai pois gostava de desenhar e era muito objetiva	Nunca pensou em salário
EUNICE	Sempre quis ser professora	Teve que abandonar um dos cursos para trabalhar e escolheu permanecer no Direito ao invés de História
CRISTIANA	Gostava de estudar e foi se encaminhando para as áreas conforme oportunidades	Não pensava em fatores econômicos
FLÁVIA	Sempre se interessou por temas sociais e estudos sociais.	Não pensou nessa questão
MARIA AMALIA	Identificação com a área.	Não pensava nessa questão

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

Com base nas respostas obtidas é possível determinar que:

- nove das dez entrevistadas escolheram sua formação profissional com base em fatores subjetivos, principalmente de identificação com a profissão, área de conhecimento ou valores e princípios;
- dessas, quatro se pautaram tanto em fatores subjetivos, como objetivos;
- as entrevistadas SUZANA, CÉLIA e DUÍLIA que tiveram influência de fatores objetivos, principalmente econômicos, escolheram áreas nas quais a formação é mais direcionada à atuação para o mercado de trabalho e não a formação do indivíduo.

TATIANA é graduada em Administração, ao escolher esse curso, ingressou na área. Sua escolha foi pautada em fatores objetivos, pois visava ampliar suas possibilidades de empregabilidade, entretanto, ao atuar na área de Administração de Recursos Humanos, especificamente em Treinamento e Desenvolvimento, descobriu o interesse por lecionar e, assim, decidiu que queria ser professora. Nessa segunda escolha, desde o início foi alertada acerca dos pontos objetivos econômicos, pois é uma profissão não valorizada no Brasil, fazendo assim a escolha de transição de carreira baseada em fatores subjetivos de identificação com a profissão.

SUZANA se identificava muito com a área de Humanas, gostaria de fazer graduação em História, mas como não tinha intenção de ser professora, preferiu uma área que garantisse a ela estabilidade no mercado de trabalho, portanto escolheu fazer Direito.

CÉLIA deixa clara a importância de uma formação ampla que possibilitasse uma garantia econômica. Optou pela Administração pois é uma área generalista que amplia as suas possibilidades de emprego.

HELENA origina-se de uma família com estabilidade financeira, portanto, ao pensar na escolha de sua formação, não levou em consideração questões objetivas, mas, sim, a área que lhe interessava e gostava. Assim, optou por fazer Filosofia, porém, em um primeiro momento, não refletiu sobre os caminhos profissionais que seguiria.

DUÍLIA²⁵, desde pequena sempre se interessou pelas questões do Universo e tem muita afinidade com matemática e física. Ainda criança já sabia no que queria trabalhar.

GRAÇA não tinha referência de pessoas formadas no ensino superior, mas tinha um incentivo do pai para fazer engenharia pois gostava muito de desenhar pontes e aviões, mas nunca pensou na questão financeira.

EUNICE queria ser professora, fez duas faculdades simultâneas, Direito e História, mas teve que parar uma para trabalhar; escolheu o Direito.

MARIA AMALIA se identificava com a área e gostaria de ser uma acadêmica, já que seu pai era professor e ela pensava muito nas questões sobre formação.

De acordo com Setton, o *habitus* explica essas escolhas, principalmente as com interferência familiar e demais fatores que chamamos aqui de subjetivos, de forma que “individual, o pessoal e o subjetivo são simultaneamente e coletivamente orquestrados” (2002, p. 63).

²⁵ Como a entrevista da DUÍLIA foi realizada por e-mail, não houve a possibilidade de entender alguns caminhos de construção de sua identidade profissional, entretanto, como tem uma autobiografia publicada, foram utilizadas as informações dessa fonte: Mello (2009).

A segunda pergunta foi sobre como elas se identificavam profissionalmente hoje.

Quadro 5 – Pergunta 2 - Como você se identifica profissionalmente hoje?

Sujeitos	Como se identificam profissionalmente
TATIANA	Sente-se capaz, acredita que precisa se desenvolver ainda para ter uma sensação de realização completa.
SUZANA	Totalmente identificada. Gosta muito do que faz e sente liberdade para atuar de acordo com sua consciência.
CÉLIA	Identifica-se com a função, com o cargo de docente, apesar de tentar levar os preceitos e valores individuais e familiares, além de parâmetros do mercado para a sala de aula.
HELENA	Identifica-se como uma socióloga do trabalho e do gênero.
DUÍLIA	Identifica-se muito bem.
GRAÇA	Identifica-se com a área de engenharia, mas também tem que evidenciar que atuar em diferentes cargos e setores, além das diferentes formações que teve faz com que se sinta cada vez mais identificada.
EUNICE	Identifica-se como professora de Direito, mas não deixou de participar da OAB pois sou advogada também.
CRISTIANA	Gosta muito do que faz e se identifica como uma técnica.
FLÁVIA	Identifica-se como professora de Direito na PUC-SP (independentemente de trabalhar em tantas outras universidades e instituições de renome no mundo todo).
MARIA AMALIA	Identifica-se como professora universitária.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

A partir do exposto é possível identificar que:

- todas as entrevistadas se identificam com suas profissões;
- TATIANA e CÉLIA, as duas com formação no ensino superior em Administração, apesar de atuarem como professoras, se identificam, mas não se sentem inteiramente capazes;
- já GRAÇA se identifica, mas entende que continua em desenvolvimento constante, que é uma pessoa que teve sucesso no que desenvolveu, mas que ainda está em formação;
- EUNICE se identifica como professora de Direito e seus desdobramentos nas demais funções que exerce na Comissão de Igualdade Racial e na Comissão da Mulher, na OAB e como advogada.

Na terceira questão, foi perguntado se a identidade profissional das entrevistadas correspondia à formação do ensino superior.

Quadro 6 – Pergunta 3 - Sua identidade profissional atual corresponde àquela da sua formação no ensino superior? Se não: por que mudou?

Sujeitos	Correspondência com a formação no ensino superior
TATIANA	Não, absolutamente não. Sua formação inicial não criou uma identidade profissional.
SUZANA	Sim, mas complementada com a experiência de vida, pois o Direito é uma área muito teórica, e a teoria acaba sendo diferente da prática.
CÉLIA	Não, muito diferente. Mudou por causa da família, a área de Marketing em que atuava não era compatível com a maternidade pelo número de horas trabalhadas, inclusive nos finais de semana e não garante emprego para profissionais acima dos 40 anos.
HELENA	Não, nenhuma. Como exilada política e sem documentos de comprovação da graduação, escolheu um curso mais antigo na França onde estava, que é o curso de Sociologia, ao invés de continuar na Filosofia.
DUÍLIA	Sim.
GRAÇA	Sim, totalmente. Também destaca que se formou em outras áreas para complementar seu conhecimento e expertise.
EUNICE	Sim, sou professora doutora.
CRISTIANA	Sim, fez Administração e Direito e as duas áreas se integram em sua atuação profissional.
FLÁVIA	Absolutamente sim.
MARIA AMALIA	Sim e não, é formada em Psicologia, mas não quis trabalhar em clínica e, sim, foi para a área acadêmica.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

Com base nas respostas obtidas, é possível determinar que:

- a identidade profissional da TATIANA, CÉLIA e da HELENA não corresponde com à formação inicial;
- CÉLIA e HELENA não correspondem sua identidade profissional com a formação no ensino superior por fatores externos que as afetaram, como segue:

Não, [...] Então essa vinda para essa nova carreira teve duas razões: a questão família, em que a maternidade passou a se tornar incompatível com a carga, com o volume de trabalho que eu tinha, que como todo mundo sabe, enfim, a área de Marketing tem hora pra entrar mas ela nunca tem hora pra sair e, é muito comum que se trabalhe em todos finais de semana. Em muitos finais de semana por lançamento ou por evento enfim. Então isso era incompatível com a maternidade, começou a ficar cada vez mais difícil e a outra questão é que depois dos quarenta o mercado não absorve mais profissionais na área de marketing. (CÉLIA).

Eu mudei porque eu vim para a França como exilada política e que não tinha nenhum documento, nem documentos de identidade, nem documentos de universidade, diplomas, etc... e eu não podia continuar fazendo Filosofia. Quer dizer, poderia, mas a única universidade em Paris na época, em 1971, que aceitava alunos sem nenhuma documentação era a Universidade de Vincennes que era fora, na periferia de Paris e essa universidade aceitava matricular alunos doutorandos sem diploma e sem documento de identidade, sabendo que se tratava de perseguição política, de refugiados políticos, etc...

Mas a universidade era nova e nem todos os diplomas eram reconhecidos pelo Estado e um dos diplomas não reconhecidos, porque o curso era muito novo, era o diploma de Filosofia. Era um curso dado por filósofos muito importantes na França como é o caso do Deleuze, Lyotard, Foucault, todos eles estavam em Vincennes. Mas o diploma não era reconhecido, então fui para a área de Sociologia, porque era um curso mais antigo, em que o diploma era reconhecido. Não tinha possibilidade de, sem ter nenhum documento ainda fazer um curso que não dava um diploma, por isso que eu mudei (HELENA).

- c) já GRAÇA, alega que corresponde à formação inicial, mas também que ao longo de sua carreira, ao buscar outras formações complementou e ampliou suas possibilidades de atuação;
- d) EUNICE, CRSITIANA, FLÁVIA e MARIA AMALIA afirmam que suas atuais profissões correspondem totalmente a suas formações no ensino superior. E CRISTIANA complementa afirmando que como tem duas formações de graduação diferentes, sua atuação fica ainda mais completa.

A quarta pergunta se direciona a entender em que medida a construção da identidade profissional delas dependeu de uma boa formação no ensino superior.

Quadro 7 – Pergunta 4 - Em que medida a construção da sua identidade profissional dependeu de uma (boa) formação no ensino superior?

Sujeitos	Construção da identidade profissional dependeu da formação no ensino superior
TATIANA	Dependeu muito, mas mais do <i>stricto sensu</i> , não da graduação, nem do <i>lato sensu</i> .
SUZANA	Muito, uma vez que construiu uma “bagagem” de conhecimento e o curso apresenta as áreas em que o profissional poderá atuar, o especializando nelas.
CÉLIA	Dependeu pouco. Dependeu mais de uma necessidade nata de pesquisar.
HELENA	Foi muito importante. Teve uma excelente formação no departamento de Filosofia da USP, mas, anterior a isso, do ensino básico ao ensino médio teve uma formação muito boa, também.
DUÍLIA	Em todas as medidas.
GRAÇA	Foi muito importante, uma faculdade federal proporciona tudo, mas também depende do que você busca individualmente.
EUNICE	Dependeu muito mesmo, além dos outros níveis de educação: ensino médio e fundamental 1 e 2.
CRISTIANA	Ela afirma que em todas as medidas. Só exerce seu cargo atual por ser técnica.
FLÁVIA	Diz que dependeu muito.
MARIA AMALIA	Diz que há uma correlação muito grande, não só no curso, mas também pela universidade que escolheu.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

Assim, com base nas respostas, entende-se que:

- a) o ensino superior é fundamental para a formação de uma identidade profissional;

- b) apenas CÉLIA e TATIANA não acreditam que o ensino superior tenha sido de grande importância para a construção da sua identidade profissional;
- c) TATIANA acredita que a formação de sua identidade profissional se deu no Mestrado e no Doutorado;
- d) GRAÇA ressalta que, por ter cursado uma excelente faculdade, teve uma formação diferenciada, assim como a MARIA AMALIA e a FLÁVIA reforçam em seu discurso

Dependeu muito, eu fiz minha graduação aqui, acho que a PUC oportuniza um ensino muito aproximado, informal, dialogado, participativo que envolve o aluno, aí também devo à Harvard que eu fiz o doutoramento lá, eu fiz mestrado aqui mas fiz doutorado lá, me preparei lá, foi um ano marcante na minha vida acadêmica, pelo mundo que eu encontrei no campo da interlocução, da literatura, da biblioteca. Foram condições excepcionais que eu tive para fazer o doutorado. Aí voltei para Harvard três vezes para fazer estudos pontuais específicos. Eu acho que a PUC é que me deu asas, a PUC é o meu chão e o meu céu, assim. Mesmo. Essa é a minha raiz, mas também é o que me qualificou, que me permitiu lançar esses voos. (FLÁVIA)

Aqui na PUC eu diria que é a formação que eu tive durante a graduação e mestrado e a formação que eu tive como professora iniciante na universidade foram muito importantes para o que aconteceu na minha vida profissional. (MARIA AMALIA)

- e) as entrevistadas refletem sobre a importância da formação de uma maneira geral e não apenas em seus casos especificamente;
- f) EUNICE destaca a importância que teve no ensino fundamental 1 e 2 e ensino médio o incentivo à leitura e aos estudos, mas que, sim, o ensino superior foi essencial;
- g) CRISTIANA afirma que sem sua formação no ensino superior não seria apta e confiante no exercício de suas funções, conforme aborda no trecho a seguir

Toda. Porque sou a única técnica aqui, só cheguei aqui pela formação superior e eu acho que isso muitas vezes é que me diferencia também no debate, nós temos seções pleno, temos os votos que são votos monocráticos que eu faço individualmente, mas nós temos seções de câmara toda terça e de pleno toda quarta e é um debate ali. E as questões às vezes são políticas e os meus argumentos são técnicos, todos com base na minha experiência, tanto profissional quanto na minha experiência de estudo. Então isso é que me influencia aqui (CRISTIANA).

Na questão número cinco, foi perguntado se elas acreditavam que a formação de suas identidades profissionais dependeu mais de fatores subjetivos como formação afetiva, familiar e religiosa, ou da sua formação no ensino superior, e obtivemos as seguintes respostas:

Quadro 8 – Pergunta 5 - Você acredita que a formação da sua identidade profissional dependeu mais de fatores subjetivos, como formação afetiva, familiar, religiosa, ou dependeu principalmente da sua formação no ensino superior?

Sujeitos	Influências para formação da identidade profissional
TATIANA	Ambos. A questão familiar tem um peso para a entrevistada identificar que havia escolhido uma área que não era a ideal e a ajudou a fazer a transição para a área da Educação, na qual realmente construiu sua identidade profissional.
SUZANA	As questões subjetivas não tiveram influência. No ensino superior conheceu e desenvolveu sua identidade profissional.
CÉLIA	As duas coisas. A partir do seu repertório de vida, você chega ao ensino superior e é capaz de aproveitá-lo em sua potencialidade.
HELENA	Ambos contribuíram igualmente.
DUÍLIA	Dependeu de tudo.
GRAÇA	Mais de fatores subjetivos, das dificuldades mais especificamente.
EUNICE	Mais de fatores subjetivos, especificamente as influências familiares.
CRISTIANA	Principalmente da sua formação no ensino superior.
FLÁVIA	Os dois. A questão passional e a estrutura familiar e a qualidade do ensino superior.
MARIA	Ambos. Teve grande influência do pai que era professor catedrático e o ensino superior de qualidade.
AMALIA	

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

A partir dessas informações, é possível entendermos que:

- a formação no ensino superior é essencial para a formação da identidade profissional;
- a entrevistada SUZANA acredita que o distanciamento da expectativa dos pais ou, então, a não interferência da família para a tomada de decisão referente à profissão que iria seguir fez com que o ensino superior fosse fundamental para a formação da identidade profissional dela, ainda mais porque não tinha ninguém de sua formação na família. CRISTIANA diz que por ter nascido em uma cidade pequena, teve que desde muito cedo mudar-se para construir sua carreira e o ensino superior foi fundamental para isto, assim afirma

Eu acho que foi o ensino superior, faculdade e tive oportunidade, no meu caso assim, eu sou uma pessoa do interior de Minas, de uma cidade pequena, de vinte mil habitantes, tive que sair para estudar, para fazer as coisas, entendeu? Se eu tivesse, não foi nada, tudo que eu consegui foi através de estudo (CRISTIANA).

- as demais entrevistadas acreditam que é indissociável, não é possível pensar na sua formação da identidade profissional sem a influência dos fatores subjetivos.

O que é enfatizado nos trechos a seguir:

Ah eu acho que como muitas coisas dependeu tanto de fatores subjetivos quanto de fatores objetivos, quer dizer a noção de experiência que é justamente, o que é uma experiência, é uma conjugação de tantos fatores estruturais quanto de fatores mais subjetivos, eu acho que as duas coisas foram importantes e claro que o campo familiar, a formação familiar,

religiosa e o que a gente chama de capital cultural, segundo Bourdieu. Quer dizer, todos esses diferentes campos de integração, de formação, de atuação, etc. acho que foram bastante importantes, eu não diria que foi nem fatores subjetivos somente, nem fatores puramente de formação no ensino superior, mas ambas contribuíram igualmente (HELENA).

Então eu diria que a minha identidade profissional dependeu, tem sempre uma parcela subjetiva né? Já contei aí a história, sou de uma família e o meu pai era professor universitário, ele era professor na época que se chamava catedrático, então a pessoa, mas eu acho que as características que marcam vamos dizer a minha identidade hoje foram construídas na minha vida acadêmica, de graduação, mestrado, doutorado, mas principalmente na minha vida de trabalho mesmo. Então a inserção profissional dependeu da minha formação tanto durante os anos digamos oficialmente escolares como durante toda a minha vida profissional. Sou professora da PUC desde setenta e oito e eu acho que as minhas características hoje dependeram principalmente da minha inserção na própria universidade (MARIA AMALIA).

d) já GRAÇA e EUNICE acreditam que os fatores subjetivos foram os mais relevantes.

Eunice fala da influência familiar e GRAÇA fala das dificuldades por que passou na vida mais especificamente, como segue

No meu caso o que me jogou para frente foi a necessidade. Então foi necessário que eu me jogasse para frente, pela minha condição financeira, quando criança. Isso me tirou o receio, me tirou o medo, me jogou para frente, eu sempre tive que correr atrás, brigar muito por tudo. [...] Então te atrapalha porque você tem um pai sem emprego, porque um pai que está isso, está aquilo, mas ao mesmo tempo eu não fazia daquilo um motivo para não ir para frente. Daquilo, mesmo inconscientemente para uma garota pequena, uma adolescente, quando cheguei na adolescência, eu sempre fazia daquilo um elemento para me jogar para frente, para me empurrar para frente, nunca para me travar, entendeu? [...] foram elas que me levaram para frente.... eu acho que eu não seria a Graça Foster, se eu não tivesse vindo de onde eu vim, entendeu? Eu não teria essa força que eu tinha, tinha e tenho, é muito forte para poder resistir a tantas coisas, que eu resisto até hoje (GRAÇA).

Nas próximas questões de número seis e sete, foi perguntado se na carreira profissional que elas escolheram existia discriminação de gênero e se já sabiam disso quando fizeram suas escolhas.

Quadro 9 – Perguntas 6 e 7 - Na carreira profissional que você escolheu há problemas de discriminação de gênero? Você já sabia disso quando fez sua escolha?

Sujeitos	Informação sobre haver discriminação de gênero na carreira escolhida
TATIANA	Acredita que há discriminação de gênero para os homens, não para mulheres e, sim, já sabia disso quando fez sua escolha.
SUZANA	Sim, acredita que sempre há discriminação, mas no caso dela por parte do público que atende e não dos colegas. E não sabia disso quando fez sua escolha porque na época essas questões não eram debatidas.
CÉLIA	Não, na área da Administração e de Marketing, não.
HELENA	Acredita que todas as carreiras tenham discriminação de gênero, entretanto, não sabia disso quando fez sua escolha por falta de informação.
DUÍLIA	Sim, há problema de discriminação de gênero, mas não sabia quando fez sua escolha.
GRAÇA	Sim, há. Não sabia quando fez sua escolha.
EUNICE	Sim, há. Racial e de gênero e já sabia quando fez sua escolha.
CRISTIANA	Reflete e alega que não há discriminação, mas sim uma diferenciação, mas já sabia disso quando fez sua escolha.
FLÁVIA	Na docência não, mas na área jurídica (como procuradora) sim.
MARIA AMALIA	Diz que sim, pois há discriminação de gênero em todas as carreiras. Não, não sabia.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

Portanto, a partir das respostas, destaca-se que:

- todas, exceto pela CÉLIA, acreditam que haja discriminação de gênero em suas carreiras;
- exceto TATIANA, CÉLIA e CRISTIANA, foi enfatizado que todas as carreiras têm discriminação de gênero;
- todas as entrevistadas, fora TATIANA, EUNICE e CRISTIANA, não sabiam que havia discriminação de gênero nas carreiras que escolheram, afirmando que essa não era uma questão comumente discutida. Os relatos abaixo evidenciam esses pontos, como segue.

Eu acho que em todas carreiras profissionais existe discriminação de gênero, acho que não existe nenhuma carreira profissional onde não há discriminação de gênero. Em todas elas existe. Não sabia porque eu não era feminista, não tinha nenhuma formação sobre a questão de gênero, de discriminações, nem de gênero, nem de raça, nem de classe tudo isso veio justamente com a formação profissional, não só universitária, mas a formação que eu tive atuando no campo profissional estando no Centro Nacional de Pesquisa Científica da França (HELENA).

Mas quando eu fiz tinha. Então, lá atrás, quando eu estava na faculdade e tal, para a Petrobrás mulheres só podiam participar de concursos para determinadas carreiras, não para todas as carreiras. Então havia sim separação. Depois que você passa, entra todo mundo com o mesmo salário, ganhando a mesma coisa e aí o que vem são os preconceitos naturais da

vida. Eu acho que o preconceito ele vai sendo diluído em relação a você, e não em relação a mulheres, não em relação a todos aqueles que têm um biótipo diferente da média. Eles vão sendo diluídos e você conquista o seu espaço e ali você fica. Que você tem e você tem que superar isso, e depois você nem percebe, vai entrando, vai chegando e de uma sonda de perfuração ou em uma mesa em Qatar, no Japão, aqui ou ali, você não sabe, você nem repara que você é mulher e você está fechando um negócio e eles precisam de você. E se eles têm preconceito... problema deles, não é seu. Se quem está sentando lá dentro tem preconceito contra mulher, eu sinto muito por ele, porque é um negócio, negócios são negócios, então... esse tipo de coisa já aconteceu sim comigo, no Qatar. Eu era Diretora, ...de você ser a única mulher realmente e das próprias mulheres que passam, que estão no caminho, secretárias e tudo mais, quando elas te veem entrando elas vão cobrindo o rosto. Mas eu quando escolhi minha carreira... não sabia de nada, de coisa alguma, de nada (GRAÇA).

Então... eu diria para você que em qualquer carreira há questões de discriminação de gênero no mundo hoje, né? E é interessante porque eu sinto isso mais hoje do que quando eu era mais jovem, mais ingênua, mais... digamos assim menos atenta para isso, né? A Psicologia no Brasil é uma profissão muito feminina, então, muito feminina no sentido demográfico, uma boa parte dos psicólogos, a maior parte são mulheres. Na PUC São Paulo que é onde eu sempre trabalhei, o corpo docente é quase que meio a meio, homens e mulheres, então essa situação particular ela escamoteia muito as questões de discriminação. [...] Porque em condições de igualdade, se eu tiver dez numa prova e o outro tiver dez, o CPF que está associado a caixinha masculina tende a levar. Então se você me pergunta se eu encontrei problemas de discriminação de gênero eu diria para você: no cotidiano não. Tudo aquilo que eu me candidatei a fazer eu pude fazer com os méritos da profissão, mas eu diria que há discriminação de gênero no mundo do trabalho, eu diria sim (MARIA AMALIA).

- d) já EUNICE alega passar não apenas por discriminação de gênero, como também racial, como segue em seu relato.

Há. Acabei de fazer as contas aí, a Faculdade de Direito da USP tem aproximadamente cento e cinquenta e oito professores (158) e apenas vinte e sete (27) professoras e um único professor negro, que sou eu. Então é um absurdo porque a escola é a mais antiga da Universidade São Paulo e o fato de eu ser única apenas mostra que há discriminação de gênero e discriminação racial. Porque a questão, eu fui bem-educada então esse pensamento que a gente espera que já seja antigo, de dizer que o Brasil é uma democracia racial, eu não fui educada assim. Eu sabia que tinha discriminação racial e que eu iria enfrentá-la, isso, tentei um pouco atuar na iniciativa privada e quando eu senti o tratamento diferenciado eu já fui para os concursos públicos. Ser funcionária pública. Sim, então eu já sabia. [...] Em relação à mulher eu demorei mais a perceber porque a minha mãe e as quatro irmãs dela, elas eram feministas sem declarar-se, sem se declararem como tal (EUNICE),

- e) CRISTIANA reflete sobre sofrer ou não discriminação e alega que há sim uma diferenciação, como segue

Há uma diferenciação sim. Questões do dia a dia por eu ser a primeira mulher aqui. Já sofri situações, por exemplo, nós temos um costume de todas quarta-feira termos seções do pleno, às vezes termina tarde nós temos o costume de almoçar juntos os sete conselheiros. Quando eu cheguei aqui, por exemplo, um dia e começaram aquelas conversas, que às vezes tem conversas no dia a dia masculinas, umas piadas, eu Opa! Eu pedi: olha eu sou nova aqui, não quero atrapalhar a convivência de vocês então vamos fazer o seguinte, eu vou dar licença e vocês ficam à vontade. Nunca mais teve. Então é uma mudança cultural ingressar uma mulher num ambiente que não tem mulher. Por exemplo, toda vez que eu vou entrar no elevador tem quem for, a primeira pessoa a entrar sempre sou eu, entendeu? Por que? Por ser mulher e ser a única. Já aconteceu questões assim, no dia a dia, vai visitar uma autoridade, vai visitar um governador, tem o presidente e eu, sempre sou a primeira a ser cumprimentada por ser mulher, então há uma diferenciação nesse sentido. Não sei se é pelo fato de eu ser a primeira, há essa diferenciação. Espero que um dia tenha várias mulheres. Então essa cultura e essa adaptação de todo o tribunal com a minha pessoa (CRISTIANA).

De acordo com Foucault (2014), a função restritiva e coercitiva às vezes se apresenta de forma sutil aos olhos daqueles que estão inseridos em um grupo específico, assim, seus integrantes não conseguem explicar seu dever multiplicador no desenvolvimento de sua área. Como exemplo, SUZANA apesar de afirmar que não sofreu discriminação de gênero em sua área de atuação, por parte de seus colegas de trabalho, destaca a questão de existir discriminação de gênero por parte do público que atende, como segue

Acho, sempre tem problemas de discriminação de gênero, sempre. Dentro da minha carreira, quer dizer, internamente, eu nunca senti, nunca senti isso, nunca senti entre os colegas, a nossa carreira é muito objetiva nos critérios de promoção, então você se promove por antiguidade, então não sinto isso internamente. Mas eu trabalho com o público e eu trabalho com um público diverso, e com o tratamento do público eu sinto muita diferença. Muita discriminação de gênero e cada vez mais eu estou radical nessa questão do feminismo porque a gente tem que se impor e todo mundo tem que começar a se conscientizar disso para evitar. [...] então, quando entrei na faculdade e, eu também passei no concurso, essas coisas de gênero não eram tão debatidas, né? Hoje está um pouco mais forte, né? A gente estava acostumada a esse tratamento diferenciado então você achava mais normal. Às vezes aconteciam umas coisas porque você era mulher, até hoje em algumas camadas sociais isso é muito enraizado, né? 'Ah... porque é mulher' então é isso, 'tratou desse jeito porque é mulher', então eu não achava tão grave como eu acho hoje. Acho que hoje, pela idade e todas as informações, eu estou mais consciente sobre essa discriminação de gênero, antes eu acho que estava mais assimilado e que existia e que era assim mesmo (SUZANA).

Temos ainda um terceiro tipo de resposta que foi dada pela TATIANA, que acredita que por ser uma profissão feminina (sic), pois vem da questão da cultura de cuidado, a discriminação de gênero ocorre para os homens, conforme segue:

É eu acho que na profissão de professor, eu acho que a gente acaba tendo muito mais a questão da mulher, né? Inclusive é a profissão da ... é uma profissão bem vista no sentido que 'Ah, é uma profissão para a mulher!'. É uma profissão que a gente já ouviu falar das nossas avós, das avós dos nossos amigos, que foram professores e que se aposentaram porque então eram professores, então acho que não no sentido de... pelo contrário houve algum estranhamento quando homens começaram a, por exemplo, um homem numa graduação em pedagogia. É muito difícil a gente encontrar, então acho que existe sim um pouco diferente do que a gente está acostumado, que a mulher naquele mercado de trabalho não é bem aceita e acho que é uma questão mais de julgamento agora né?, Essa coisa dos meninos fazendo pedagogia, letras e escolhendo muitas vezes, eles escolhem que eles querem ser professores de educação infantil e você vê professores, e é muito maluco como em muitos contextos autônomos de educação, você vê pais rejeitando a entrada do filho na escola porque o professor é homem. Então a gente vê um pouco o contrário do que a gente como mulher, sabe bem como funciona, né? [...]sabia, sabia. Já sabia que era mais ou menos por aí (TATIANA).

De acordo com o conceito de *habitus* em Bourdieu esse tipo de situação ocorre de forma que as pessoas que a vivenciam, muitas vezes não a percebem, ou até percebem, mas não a identificam como uma questão discriminatória ou mesmo de assédio pela forma como os estímulos históricos sempre aconteceram em contextos similares.

Na questão seguinte, número oito, foi perguntado se as entrevistadas já haviam vivenciado algum entrave ou barreira ao longo de sua carreira por serem mulheres.

Quadro 10 – Pergunta 8 - Você experienciou algum entrave ou barreira ao longo de sua carreira por ser mulher?

Sujeitos	Vivências de entraves ou barreiras em suas carreiras por serem mulheres
TATIANA	Sim, principalmente voltados à questão de gravidez.
SUZANA	Não, justifica afirmando que por entrar por meio de concurso público, não teve barreiras.
CÉLIA	Já sofreu, mas fala que não por ser mulher, mas sim por ser mãe.
HELENA	Sim, já sofreu. Relatou sobre a dificuldade de promoção por meio de concurso.
DUÍLIA	Não, mas muitas mulheres, sim.
GRAÇA	Sim, mas indiferente do cargo que ocupou (de estagiária a presidente) nunca deixou que alguém ousasse a calar.
EUNICE	Já, sim. O concurso para magistratura foi fechado para mulheres e o Quinto Constitucional.
CRISTIANA	Acredita que não, porque sendo técnica, faz a construção de sua carreira de forma técnica, o que dificilmente pode ser contrariado. Mas afirma que a dupla jornada (pela parte familiar) torna seu dia a dia mais difícil.
FLÁVIA	Sim, sofreu uma perseguição forte por cinco anos como procuradora.
MARIA AMALIA	Não entrave, mas já esteve em situações em que ouviu comentários que preferia não ter ouvido.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

A partir das respostas, pode-se entender que:

- a) todas as entrevistadas, exceto SUZANA, DUÍLIA, CRISTIANA e MARIA AMALIA, afirmam já ter sofrido barreiras e entraves em suas carreiras por serem mulheres;
- b) as que já vivenciaram barreiras e entraves reforçaram com exemplos e diálogos, mostrando o impacto que a discriminação gera na formação de suas identidades;
- c) tanto HELENA quanto EUNICE relataram barreiras em concursos.

O texto da CÉLIA é curioso, pois ao mesmo tempo em que diz que nunca sofreu discriminação de gênero na questão seis, afirma que vivenciou entraves e barreiras por ser mãe e CRISTIANA reflete sobre as dificuldades de associar a jornada de trabalho profissional com a doméstica, como segue:

Por ser mulher, não. Por ser mãe. Ah eu acho que isso é uma questão muito relevante na cultura brasileira que é assim, são dois momentos: a cultura né e a nossa sociedade brasileira vem a duras penas conseguindo lutar com a diferença de gênero, desde que esta mulher seja solteira, livre, desimpedida, desocupada. A nossa sociedade ainda não conseguiu resolver a equação mulher, maternidade. Por que? Porque a gente não tem leis que amparam essa mulher, porque a gente é uma sociedade extremamente machista, onde 100%, embora não seja isso que esteja na lei, na constituição, 100% da educação, da vacina, da responsabilidade, da reunião dos pais, dos filhos está na figura feminina, não está na figura masculina. Então, o homem não divide, a sociedade cobra dela. Se a criança foi mal na escola, se a criança não fez a lição, se a criança perdeu a vacina, é o pai, os familiares, os amigos, todo mundo, mas a escola, vai cobrar a mãe, não vai cobrar o pai, então não tem uma divisão de papéis iguais. E, o mercado também não comprehende isso, né? Então o homem nunca se ausenta pelos filhos e a mulher quando precisa se ausentar, e muitas vezes os gestores são mulheres, eles não conseguem enxergar que a maternidade faz parte da vida e que a sociedade precisa que continue existindo família, mãe, porque senão a gente desaparece como espécie. Então isso sim, não de ser mulher, a partir do momento que eu me tornei mãe (CÉLIA).

Entrave ou barreira não, vou ser sincera. Ao longo da carreira, ao longo do dia a dia é mais difícil. Eu tenho duas filhas, como falei para você sou formada em administração, eu fiz um concurso, trabalhava no Tribunal de Contas do Espírito Santo, lá que eu me interessei por Direito, então eu fazia...eu trabalhava, fazia Direito e tinha a família, então entraves do dia a dia que a gente dificilmente, para a mulher é mais difícil. Você ter que cuidar da casa, você ter que cuidar do serviço e ainda querer estudar, crescer. Eu acho que essa jornada dupla, tripla que é estudo e trabalho enfim essa dificuldade assim (CRISTIANA).

Analizando a resposta dada, entendemos que muitas vezes, apesar de vivenciar discriminação de gênero, as mulheres não entendem que isso está acontecendo e acreditam

que seja uma questão específica que está sendo apresentada. A barreira por ser mãe está automaticamente ligada à discriminação por ser mulher.

A questão da maternidade também é apresentada pela entrevista de TATIANA, como segue:

Ah já! Acho que com relação à possibilidade de engravidar, é a primeira, então aquelas brincadeiras no café da hora do intervalo, ‘ninguém engravidada aqui este ano porque não tenho professor para substituir’... aquelas coisas completamente equivocadas e que a gente sabe que é uma brincadeira que tem sim um ‘super potencial’ de verdade, de ameaça, de... você está sendo de verdade coagida a ‘você está aqui pra produzir, não está pra me causar nenhum tipo de trabalho ‘pra’ reorganizar grade de aulas ou qualquer coisa do tipo’ (TATIANA).

A constituição de sistemas de restrição é firmada pelo ritual. O ritual, de acordo com Foucault (2014, p. 37), “define a qualificação que devem possuir os indivíduos que falam [...]; define os gestos, os comportamentos, as circunstâncias, e todo o conjunto de signos que deve acompanhar o discurso; fixa [...] seus efeitos sobre aqueles aos quais se dirigem, os limites de seu valor de coerção”. Ou seja, o ritual caracteriza (ou descaracteriza no caso) a vivência de entraves por ser mulher sob a visão de quem o teve, de que a discriminação não era de gênero, e sim de uma situação específica como a maternidade.

Já GRAÇA acredita que uma mulher, quando ascende hierarquicamente por meio da competência e um bom trabalho apresentado, consegue se impor na medida em que dissolve o preconceito contra mulher e cria-se o respeito pela pessoa. Que é um pouco da visão da CRISTIANA também, alegando que suas capacidades técnicas ultrapassam a discriminação.

Na questão nove, foi perguntado se ao longo da sua formação no ensino superior tiveram algum esclarecimento e/ou incentivo à defesa dos direitos de gênero em sua profissão e foram dadas as seguintes respostas.

Quadro 11 – Pergunta 9 - Ao longo de sua formação no ensino superior, você teve algum esclarecimento e/ou incentivo à defesa dos direitos de gênero em sua profissão?

Sujeitos	Esclarecimento e/ou incentivo à defesa dos direitos de gênero
TATIANA	Não, o assunto foi totalmente ignorado ao longo de toda sua formação.
SUZANA	-----
CÉLIA	Não, nunca tocaram nesse assunto.
HELENA	Sim, claro que sim, pois sua formação é voltada principalmente à área de gênero e a ênfase é em esclarecer e incentivar a defesa dos direitos das mulheres.
DUÍLIA	Sim.
GRAÇA	Não, nunca, nada, nada, nada.
EUNICE	Sim, seu orientador Dalmo de Abreu Dallari sempre foi um incentivador da igualdade, ele sempre foi um feminista.
CRISTIANA	Não.
FLÁVIA	Sim, muito, teve como mentora a professora Silvia Pimentel que foi um grande diferencial nessas questões em sua formação.
MARIA AMALIA	Não no ensino superior.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

De acordo com o exposto, identifica-se que:

- as entrevistadas: HELENA, DUÍLIA e EUNICE tiveram incentivo e esclarecimento;
- HELENA, EUNICE e FLÁVIA trabalham direcionadas ao foco de defesa dos direitos das mulheres e Direitos Humanos, então suas formações foram totalmente direcionadas a esses esclarecimentos e incentivos;
- TATIANA, CÉLIA, GRAÇA e CRISTIANA nunca tiveram qualquer esclarecimento.

Para TATIANA, CÉLIA e GRAÇA, podemos pensar na qualificação e fixação de papéis. Tanto na Administração como na Engenharia, áreas predominantemente masculinas na época de suas formações, a discriminação de gênero não abre lugar para debates e conscientizações pois apresenta-se como algo “muito distante de suas realidades” e já pré-definida esperando que as mulheres passem por cima de algumas questões para provar sua força e persistência para poderem ser tratadas como bons profissionais, ou seja, como homens. De acordo com Foucault (2014), o sistema de ensino ritualiza as palavras fixando os papéis dos sujeitos que falam em um grupo doutrinário que assume seus poderes e saberes.

Já MARIA AMALIA alega que, como estudou na época da Ditadura, as questões que mobilizavam os alunos e alunas à discussão eram outras. Em discussões políticas não importava se era um homem ou mulher falando.

Na questão seguinte, número dez, foi perguntado se as entrevistadas já vivenciaram alguma experiência discriminatória de gênero na sua área profissional, como se sentiram e se conseguiram se defender.

Quadro 12 – Pergunta 10 - Já vivenciou alguma experiência discriminatória de gênero na sua área profissional? Como se sentiu? Consegiu ou quis se defender? Como?

Sujeitos	Vivenciaram alguma experiência discriminatória de gênero na área profissional	Como se sentiu	Conseguiu se defender
TATIANA	Sim	-----	-----
SUZANA	Sim	Não percebia. Mas agora faz questão de se defender.	Sim
CÉLIA	Sim, na atual	Desrespeitada	Sim
HELENA	Sim	-----	Sim
DUÍLIA	Sim	Mal	Não
GRAÇA	Não	Sentiu-se agredida quando via a discriminação com outras mulheres e intervinha para defendê-las.	Sim
EUNICE	Sim, constantemente	-----	Às vezes
CRISTIANA	Não	Gostaria de ser reconhecida pelo conhecimento técnico e não por ser a primeira mulher.	Sim
FLÁVIA	Sim, muitas vezes	Forte para se defender, sem querer ocupar um lugar de vítima	Sim, com competência e firmeza
MARIA AMALIA	Não que pudesse perceber	-----	-----

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

Essa questão foi feita para algumas entrevistadas e para outras não, pois na questão anterior já acabaram contando uma vivência de discriminação e se haviam se defendido ou não. Foi usado esse parâmetro para as respostas. A partir disso, então, podemos afirmar que:

- todas as entrevistadas já sofreram algum tipo de discriminação de gênero em suas áreas de atuação;
- apenas DUÍLIA não conseguiu se defender, mas não informou o motivo;
- SUZANA afirma a importância de enfatizar a defesa para que haja mais equidade no tratamento entre homens e mulheres;
- FLÁVIA e EUNICE relatam discriminações por ser mulher em sua área de atuação, apresentadas de forma clara, ou por meio de piadas de mau gosto, como segue

Ah! Isso é constante. É constante porque muitas vezes em audiências a gente nota a atenção que é dada para o colega em relação às mulheres, as brincadeiras que se fazem, que operadores de Direito, advogados, integrantes do Ministério Público, inclusive juízes fazem a respeito das mulheres, então a gente nota realmente tratamento diferenciado sim. Às vezes, porque enquanto se está numa audiência, quando se está advogando, o advogado sempre coloca em primeiro lugar o cliente e seus interesses, então às vezes você até fica quieto, silenciado com receio de prejudicar um terceiro (EUNICE).

[...], mas na área jurídica, muito. Na casa não, eu acho que a PUC tem um grau de abertura, de inclusão, existe uma grande liberdade aqui, mas na área jurídica muitas vezes. Seja quando eu fazia audiências, como procuradora entrei com vinte e dois anos, era muito jovem, mulheres jovens em “n” eventos jurídicos, na minha área de Direito Constitucional, Direitos Humanos, sobretudo Constitucional naqueles congressos que tinha trinta palestrantes homens, ou vinte e nove e eu era a única mulher, que perguntavam se meu marido estava chegando, então sempre, sempre, houve uma discriminação porque “não era lugar de mulher”, isso era visto, eu estar lá. E sempre eu acho como mulher e sempre ocupando espaço eu sempre me senti no dever também de acertar. Não podia falhar. Então a minha conferência precisa estar impecável. Eu sou bastante perfeccionista, eu me demando, mas eu estava representando não só a minha voz, mas a voz das mulheres excluídas. Eu acho que a cobrança se faz talvez de uma forma mais dura, uma mulher ocupar esse espaço (FLÁVIA).

- e) CRISTIANA alega que não sofre discriminação, mas sempre é lembrada como a primeira mulher, não por sua competência profissional, como segue

Discriminatória de gênero não. Mas tem situações que às vezes, como eu te digo? Sou a primeira mulher, mas também sou a primeira técnica, muitas vezes qualquer discurso que vai ser feito, as pessoas falam: “Cristiana, a primeira mulher!” Eu gostaria que falassem a primeira técnica também. Às vezes o fato de eu ser mulher não me diferencia deles. Me iguala. [...] Eu estou aqui. Então eu acho que para eles, para os homens de um modo geral, isso é questão de falar “Poxa! Nós temos uma mulher aqui”. Mas para as mulheres não, é normal ser mulher, estar aqui. Estou aqui (CRISTIANA).

- f) já MARIA AMALIA destaca uma não discriminação, mas como há a discriminação no sistema social e no ambiente profissional como também em relação aos níveis hierárquicos, como segue

Então, que eu pudesse perceber não, mas eu experiencio, por exemplo você olha a mesa, tem oito homens e uma mulher, sete homens e uma mulher, dez homens e uma mulher, vamos num evento Y e aí, outro dia eu fui a um evento de reitores promovido pelo Banco Santander. O Banco Santander tem um grande guarda-chuva que eles chamam de Universia e aí tem que tirar uma fotografia, há trinta reitores e dos trinta reitores vinte e seis são homens digamos assim, acho que era por aí e quatro mulheres. Foi engraçado porque o banco sempre tira uma fotografia e põe as pessoas nos lugarzinhos, aí tinha um bando de homens, as duas mulheres aqui (mostra a esquerda com a mão)

e as duas mulheres aqui (mostra a direita extrema com a outra), aí eu até fiz um comentário, eu tenho feito isso: “Esquisito, essa mesa não pode ser assim!”, assim como às vezes não pode ser tão brancas quanto elas são, elas não podem ser tão masculinas como elas são. Então essa experiência eu tenho tido e cada vez mais. A medida que se você for a uma reunião de professores de Psicologia você vai ter lá mais mulheres do que homens. Aí você vai a uma reunião de diretores você vai ter meio a meio e aí quando você vai a uma reunião de reitores tem setenta, oitenta. Esse tipo de experiência eu tenho vivido bastante, agora ela não é uma experiência discriminatória contra mim nesse momento, é o produto do que a discriminação fez no sistema social, na organização do mundo de trabalho, na organização política brasileira (MARIA AMALIA).

Na questão onze foi perguntado se as entrevistadas já vivenciaram alguma experiência discriminatória de gênero em sua formação no ensino superior, como se sentiram e se conseguiram se defender.

Quadro 13 – Pergunta 11 - Já vivenciou alguma experiência discriminatória de gênero no ensino superior? Como se sentiu? Conseguiu ou quis se defender? Como?

Sujeitos	Vivenciaram alguma experiência discriminatória de gênero no ensino superior	Como se sentiu	Conseguiu se defender
TATIANA	-----	-----	-----
SUZANA	Não, acha que não.	-----	-----
CÉLIA	Não, nunca, não se lembra.	-----	-----
HELENA	Não	-----	-----
DUÍLIA	Sim	Mal	Não
GRAÇA	Não, no ensino superior não. Pelo contrário.	-----	-----
EUNICE	Não.	-----	-----
CRISTIANA	No ensino superior não.	-----	-----
FLÁVIA	Não	-----	-----
MARIA AMALIA	No ensino superior não.	-----	Sempre foi considerada brava

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

A partir das respostas podemos concluir que:

- apenas DUÍLIA respondeu prontamente que sim;
- SUZANA alega que não, mas depois ao refletir sobre o assunto muda de ideia como será apresentado a seguir;
- exceto pela FLÁVIA e MARIA AMALIA, as que negaram terem vivenciado alguma experiência discriminatória de gênero tiveram que pensar e não deram uma resposta pontual, fizeram pausas e responderam “acho que...”, “não se lembra...”.
- FLÁVIA e MARIA AMALIA evidenciam o comportamento aberto e pioneiro da PUC nesse aspecto, onde estudaram e atuam profissionalmente.

Apesar de alegar que nunca sofreu nenhum tipo de discriminação na época da faculdade, SUZANA lembra de um fato que a faz pensar melhor sobre um fator de discriminação comum, como segue

Não, eu, olha não tenho nenhuma lembrança, já faz bastante tempo, mas assim, durante, durante a faculdade em si, não. Eu acho que nem nos estágios viu. Eu acho que eu não tive nenhuma discriminação, tem lugar que até gosta de ter estagiária mulher, eu não sei o motivo, mas [...] eles naquela época gostavam da mulher porque achavam que ela era mais submissa, então... era um fator discriminatório. Você era contratado é claro, o homem era preterido, mas o motivo era porque as mulheres eram mais submissas né. [...] então era uma discriminação, pensando bem. Mas você era contratado e o homem era preterido. Mas o motivo pelo qual você era contratado, às vezes era porque eles achavam que a mulher era mais submissa (SUZANA).

Outro depoimento curioso a respeito das formas de discriminação no ensino superior, foi tratada pela HELENA, que não a sofreu, mas tem acesso a informações sobre situações comuns

[...] hoje na França, luta-se contra a discriminação de gênero no ensino superior. Acho que há muitos...muitos tipos de discriminação, sobretudo a discriminação de assédio... assédio sexual, ou de assédio moral, acho que por exemplo, há muitos testemunhos e lutas de movimentos de mulheres contra professores mais velhos que aproveitam da relação entre o professor e o aluno mestrando, doutorando, etc. para assediar sexualmente, sabendo que essa pessoa, essa doutoranda ou essa mestrandona tem poucas possibilidades de se defender sem colocar em questão a sua própria formação como mestrandona, como doutoranda, etc. Acho que sim, acho que há bastante discriminação e bastante em relação às mulheres no ensino superior (HELENA).

MARIA AMALIA destaca que por ser muito nova e os tempos e condutas eram diferentes, talvez tenha passado por algo que se caracterize como assédio hoje, mas não naquela época, como segue

Então, eu diria para você diretamente que eu tenha me dado conta não. Quando eu era muito moça, isso eu já estava comentando, talvez alguma experiência que hoje se chamassem de assédio, de colegas e mesmo professores que se sentiam no direito de fazer comentários que não deviam, de dar cantadas quando não deviam e tal. Mas recentemente, primeiro porque a idade vai tornando menos provável de isso acontecer com você, eu diria que mais recentemente não. Mas eu me lembro quando eu entrei na universidade de ter uma preocupação com isso tanto com os alunos porque eu era muito jovem e de ter um temor que se pudesse confundir a minha situação de professora com minha condição feminina digamos assim e naquele momento com colegas que se sentiam no dever e na condição e a vontade para passar a cantada, fazer um convite que não devia, numa situação que não devia mas nada além disso. Sempre tudo muito no privado. [...] Ah eu sempre fui considerada brava (MARIA AMALIA).

A questão número doze era para quem tinha respondido “sim” na questão 10, se a sua formação lhe deu base para sua defesa no momento da discriminação.

Quadro 14 – Pergunta 12 - Se respondeu “sim” na pergunta 10: sua formação lhe deu base para sua defesa no momento da discriminação?

Sujeitos	Formação deu base para se defender da discriminação
TATIANA	-----
SUZANA	Não
CÉLIA	-----
HELENA	Sim
DUÍLIA	-----
GRAÇA	-----
EUNICE	Sim, tem um apoio forte de seu orientador.
CRISTIANA	-----
FLÁVIA	Sim, estudou com Silvia Pimentel que é grande incentivadora dos debates das questões de gênero.
MARIA AMALIA	Não, não deu.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

Com base nas respostas dadas é possível determinar que:

- apenas HELENA e FLÁVIA que são das áreas de Sociologia e Direitos Humanos responderam que sim, enfaticamente;
- SUZANA vivenciou, mas não teve base para se defender.

Na questão treze, perguntou-se se as entrevistadas acreditavam que a discriminação de gênero existente na cultura brasileira pode ser superada por meio de uma melhor formação no ensino superior, mais forte e mais comprometida com o esclarecimento relativo ao tema.

Quadro 15 – Pergunta 13 - Você acredita que a discriminação de gênero existente na cultura brasileira pode ser superada por meio de uma melhor formação no ensino superior, mais forte e mais comprometida com o esclarecimento relativo ao tema?

Sujeitos	A discriminação de gênero pode ser superada por uma melhor formação no ensino superior
TATIANA	Sim, essa é uma obrigação do ensino superior.
SUZANA	Não, no ensino superior essa questão já está superada.
CÉLIA	Superar não, mas toda iniciativa nesse sentido é muito positiva.
HELENA	Não, superada não. Mas a educação tem um papel essencial e o ensino superior sem dúvida ajuda nessa construção em um momento crucial.
DUÍLIA	Sim
GRAÇA	Sim, mas esse é apenas um dos caminhos. Deve-se discutir sempre essas questões e no ensino superior as pessoas já têm uma maturidade para entender melhor.
EUNICE	Com certeza. Mas no Direito é essencial se abordar mais o tema.
CRISTIANA	Sim
FLÁVIA	Sim, as universidades têm um papel fundamental.
MARIA AMALIA	Superar não. Mas é no ensino superior que existe uma vocação para a capacidade de produção de uma ideologia ou consciência.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

Portanto, a partir das respostas dadas podemos entender que:

- apesar de responder que não, CÉLIA e HELENA acreditam que não seja possível superá-la, ou que não seja a raiz do problema, entretanto, deve ser a continuação de algo que se inicia já nas primeiras fases do ensino para formação de sua identidade, não só sua identidade profissional;
- todas as entrevistadas concordam que no ensino superior há uma grande importância para a formação de suas identidades profissionais e, assim, as questões de gênero devem ser tratadas;
- SUZANA acredita que no ensino superior já seja tarde, entretanto, todas as entrevistadas afirmam que deva existir uma formação mais justa e igualitária entre meninos e meninas desde o ensino fundamental;
- exceto SUZANA, todas as entrevistadas entendem que o ensino superior é um momento crucial para se discutir essas questões;
- MARIA AMALIA levanta a questão da instituição, não só no ensino superior, mas também em outras áreas, pois é uma pequena parcela da população que chega a esse nível de escolaridade, entretanto, diz ter papel fundamental para formar pessoas que levem o tema para a sociedade, como segue

Eu diria que superada não. Eu acho que o ensino superior, primeiro que quem chega no ensino superior é uma parte pequena da população, então eu não acho que as questões de discriminação de gênero no Brasil vão ser resolvidas por uma melhor formação no ensino superior, mas eu acho que

certamente o ensino superior tem uma vocação, uma capacidade de produção de ideologia no melhor sentido do termo, de consciência... que pode e deve ajudar a diminuir, mas eu acho que as questões de gênero elas tem que ser discutidas. A formação não discriminadora em questões de gênero tem que ir muito além do ensino superior. Ela deveria estar acontecendo nas instituições sociais de uma maneira geral no mundo do trabalho, então eu acho que tanto as questões legais, como as questões de formação de criança, desde cedo, como a formação da cidadania que não se dá só no ensino superior, todas as instituições que têm relação com essa formação de ideia na sociedade, deveriam se ocupar disso. A gente não pode esperar que o ensino superior resolva esse problema sozinho, mas a gente pode esperar que ele contribua para a solução (MARIA AMALIA).

Como essa é uma das principais questões da entrevista é interessante apresentar em detalhe um trecho de cada uma das entrevistadas para análise mais profunda, como segue. A pergunta é “Você acredita que a discriminação de gênero existente na cultura brasileira pode ser superada por meio de uma melhor formação no ensino superior, mais forte e mais comprometida com o esclarecimento relativo ao tema?”. Várias formas de respostas foram dadas.

Sem dúvida. Eu acho que na verdade essa é uma obrigação do ensino superior no sentido de que, se o intuito é fazer um trabalho significativo, consciente, que questione, que seja crítico, os assuntos que nos cercam precisam estar inseridos nos contextos das aulas, nos contextos das conversas, dos debates porque senão fica uma relação completamente alienante de novo. Então, poder trazer, por exemplo, nome de pesquisadoras, de cientistas, de pessoas bem sucedidas daquela área e certamente algum questionamento vem, e mais é um pouco de fazer disso uma parte absolutamente natural do processo, a gente acaba, a gente tende a reproduzir por isso também que a autocrítica é bastante importante, mas eu acho que o espaço que temos na educação superior pra que esses assuntos sejam tratados, discutidos e que as pessoas possam então entender que elas sim, precisam se posicionar, que elas precisam compreender, isso tanto com questão de gênero mas com as questões todas político-sociais, enfim todos os aspectos que envolvem a nossa vida em sociedade (TATIANA).

Em termos, eu acho que pode, mas o problema não está bem aí. As pessoas que têm essa formação profissional superior, eu acho que é menor a discriminação de gênero, não sei como está nas outras áreas. Parece que é muito difícil, em algumas áreas até hoje como na engenharia né. Outro dia eu vi um vídeo da Poli, não sei se você chegou a ver um vídeo que as meninas da Poli fizeram que falava sobre a discriminação lá dentro. Eu tenho uma amiga que tem uma amiga que tinha uma amiga que tinha uma amiga que estudou dez anos atrás na Poli e as meninas ficavam sem ir no banheiro durante seis horas, porque se elas levantavam para ir no banheiro no percurso elas ouviam cantada, mexiam com elas, porque era um número muito reduzido de mulheres. Então talvez em outras faculdades tenha isso. Mas eu acho que ainda assim que é muito melhor na parte da camada superior, da camada intelectual, eu acho eu acho que o problema está mais inferior que não têm acesso à cultura. Eu acho que isso é muito mais forte. O

que eu tenho sentido, eu vejo isso muito menos nos meus colegas que tiveram uma...um tipo... uma faculdade, que tem mestrado, doutorado... do que eu sinto no meu público. Então eu acho, eu acho que tem que o problema é que todo mundo tem acesso a uma educação superior e a partir daí então ela tem mais consciência dessa discriminação. Mas eu acho que não é só a faculdade que vai fazer isso, eu acho que é um problema grande aqui no Brasil mesmo que é cultural. E nas camadas mais baixas que eles têm menos acesso à cultura eu acho que isso é muito mais forte, muito mesmo, tanto que eu via na violência doméstica, as coisas que acontecem com as mulheres até hoje aqui no Brasil são chocantes. É chocante. Claro, acontecem problemas domésticos nas camadas superiores? Acontecem, mas a gente vê que é assim, o grosso mesmo né? nas camadas social mais baixa, é muito grave (SUZANA).

Eh... eu não acho que tratar disso no ensino superior vai superar o problema, mas toda a iniciativa em qualquer momento de vida ou de formação da educação dos brasileiros nesse sentido é muito positiva. Então falar disso na universidade é melhor do que não falar. Mas a questão de gênero, ela precisa ser tratada nas famílias e desde o ensino infantil, da educação infantil. E tem uma coisa interessante, quer dizer que eu tenho uma visão que não se trata de ser machista ou feminista, mas a questão é de valorizar o diferente e não pasteurizar todo mundo igual. Que eu quero dizer: não é dizer para a menina que ela ser forte, valente e X como o menino. É preciso dizer: olha você é diferente, você tem algumas coisas melhores e outras piores, só que você tem o mesmo valor que ele, e vocês podem trocar e construir juntos. Então não existe uma coisa só, existem as duas e as duas são importantes e as duas precisam ser valorizadas igualmente (CÉLIA).

Não, superada não. Só o ensino superior não é suficiente para resolver um problema social e cultural dessa dimensão. Deve haver uma mudança social que deve acontecer dentro das casas, dentro das famílias por meio da estrutura religiosa, da estrutura social, da estrutura cultural e, principalmente, por meio da educação. Isso deve ter acesso que faça com que a mulher tenha o papel dela não só baseado nas tarefas domésticas, mas também que tenha relativo ao trabalho em casa, as potencialidades do trabalho externo, as mesmas garantias e isso não se dá só no ensino superior. O ensino superior sem dúvida nenhuma, ajuda nessa construção em um momento crucial, mas SUPERAR não. Isso tem que se dar em diferentes camadas de constituição da sociedade com base na educação, na vivência, enfim... em todas as esferas políticas associadas a isso (HELENA).

Eu acho que na faculdade a maturidade das pessoas já permite que ele seja debatido sem criar uma sequela. Porque às vezes a gente conversa alguns assuntos na adolescência e você acaba criando problemas porque você não tem um acompanhamento daquelas pessoas. [...] Então eu acho que na faculdade as pessoas tenham uma maturidade maior, eu acho que tem tempo, você tem quatro ou cinco anos de faculdade e aí você vai ficar com aquelas pessoas mais tempo e ser uma coisa ao longo do currículo ou da carreira, mas de uma forma construtiva, não sei, não saberia dizer como faz isso. Eu acho que essa questão do preconceito tem que ser discutida muito, o tempo inteiro (GRAÇA).

Com certeza. Nós precisamos imediatamente, vamos falar da área de conhecimento onde atuo e tal, então temos que trazer imediatamente para o Direito a questão da desigualdade social, que o Brasil, infelizmente tem essa

questão, é preciso trazer também estudos e pesquisas a respeito da preservação do patrimônio público, das questões de corrupção que se banalizou entre nós, parece que ser gestor público, ser representante do povo é demonstrar uma esperteza de enganar o próprio povo. Precisamos para superar para que as academias e estudos deem uma contribuição real, pesquisar, pensar melhor as questões de sexualidade que são muito menosprezadas no estudo de Direito por incrível que pareça, porque depois o profissional de Direito atuará muitas vezes com essas questões, de gênero, sexualidade, comportamentos, ele precisa discutir isso na escola sim, na universidade (EUNICE).

Acho que as universidades têm um papel fundamental, eu acho que a PUC eu sento cito como uma instituição de ponta, aprovamos aqui as regras, as diretrizes contra assédio sexual e tudo mais e isso tudo gera uma pedagogia igualitária, mas eu creio que tem que começar o quanto antes, o quanto antes aos quatro, cinco anos nas escolas, no ensino básico, fundamental e o quanto antes nós disseminarmos uma cultura de igualdade entre meninos e meninas, entre jovens isso acaba se naturalizando essa igualdade, é um construído mas ela vem com maior densidade no todo. Então eu acho que há um papel de todo ensino, de toda educação do campo da igualdade entre homens e mulheres (FLÁVIA).

As respostas dadas nos mostram uma intenção direcionada a resolver as questões de gênero, algumas concordam outras não sobre a superação por meio da conscientização no ensino superior, mas, talvez, se a pergunta não tivesse a palavra “superar” e sim contribuir ou avançar, as respostas teriam sido unâimes.

Ainda assim, de acordo com Bourdieu, pelo *habitus* “auxilia-se a aprender uma certa homogeneidade nas disposições, nos gostos e preferências de grupos e/ou indivíduos produtos de uma mesma trajetória social” (SETTON, 2002, p. 64), ou seja, como todas alegam ter vivenciado ao longo de suas histórias alguma situação discriminatória de gênero, apresentam o desejo que mudanças nas relações culturais de gênero ocorram em busca de uma sociedade mais justa e igualitária.

Na questão catorze, foi perguntado sobre o quanto as entrevistadas se sentem felizes e realizadas com a identidade profissional que construíram e foram dadas as seguintes opções de respostas: pouco, suficiente, muito e completamente e as respostas foram.

Quadro 16 – Pergunta 14 - O quanto você se sente feliz e realizada com a identidade profissional que você construiu? Pouco () Suficiente () Muito () Completamente ()

Sujeitos	Sentem-se felizes e realizadas com as identidades profissionais que construíram
TATIANA	Suficiente, entende que existem outras possibilidades para que um dia seja completamente satisfatória.
SUZANA	Completamente realizada.
CÉLIA	Muito, precisa ainda ser mais criativa e mais tecnológica.
HELENA	Sinto-me completamente realizada agora, mas não ao longo de todo o meu caminho, encontrei muitas barreiras, mas agora no final da minha carreira consigo me sentir completamente realizada.
DUÍLIA	Completamente.
GRAÇA	Sente-se feliz, mas realizada não. “Não me sinto realizada, eu quero mais”.
EUNICE	Não completamente, ainda tenho muito a realizar.
CRISTIANA	Sente-se completamente realizada.
FLÁVIA	Sente-se plenamente, completamente realizada.
MARIA AMALIA	Completamente realizada, é reitora da universidade que escolheu para trabalhar.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

Assim, podemos concluir que:

- exceto TATIANA, CÉLIA GRAÇA e EUNICE, todas estão muito ou completamente realizadas;
- TATIANA e CÉLIA entendem que precisam se desenvolver ainda em suas áreas;
- GRAÇA e EUNICE entendem que realizadas ainda não pois tem muito mais a desenvolver ao longo da vida e carreira, aí sim estarão realizadas;
- CRISTIANA afirma que se sente completamente realizada, mas tem receio de que isso signifique que ela não almeja mais nada, afirma que sempre teve grandes objetivos e isso que a movia, porém, agora, ela está totalmente realizada com o que faz;
- as demais alegaram categoricamente que estão satisfeitas com sua identidade profissional;
- FLÁVIA diz que, além de plenamente realizada, se sente íntegra porque trabalha onde gosta e onde sempre sonhou e isso a mantém muito motivada.

Na questão quinze²⁶, perguntou-se se as entrevistadas acreditavam que o currículo do ensino superior pode contribuir para a construção da identidade profissional e o empoderamento das mulheres.

²⁶ Para as primeiras seis entrevistadas, foram realizadas catorze questões, entretanto após o exame de qualificação mais duas questões foram inseridas (quinze e dezenas) nas entrevistas das demais quatro entrevistadas.

Quadro 17 – Pergunta 15 – O currículo do ensino superior pode contribuir para a construção da identidade profissional e o empoderamento das mulheres

Sujeitos	Curriculum do ensino superior para contribuir para construção da identidade profissional e o empoderamento das mulheres
TATIANA	-----
SUZANA	-----
CÉLIA	-----
HELENA	-----
DUÍLIA	-----
GRACI	-----
EUNICE	Acredita que sim.
CRISTIANA	Acredita que sim, responde efusivamente.
FLÁVIA	Sim, com certeza.
MARIA	Não tem dúvidas.
AMALIA	

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

Portanto, entende-se que

- todas as entrevistadas acreditam que sim, que o currículo do ensino superior pode contribuir;
- EUNICE alega por meio de resultados atuais, como ainda a discriminação na formação gera e reforça as desigualdades sociais na sociedade de hoje, conforme trecho;

Acredito que sim. Temos que incentivar sim, agora com o resultado do ENEM nós vimos, pela pesquisa da Fundação Carlos Chagas e outras que estão sendo divulgadas, como os resultados dos meninos, das meninas, das meninas brancas, meninos brancos, meninas negras, meninos negros, então isso mostrou-nos um quadro muito injusto, mas verdadeiros os números que estão lá. Então demonstrando que precisamos nos aplicar mais na questão da igualdade e sobretudo educar incentivando os meninos e meninas a ir às pesquisas, aos estudos. A educação que propiciamos, ainda diferenciada para meninos e meninas, não está dando bons resultados (EUNICE).

- CRISTIANA enfatiza que sim e diz ainda

Sim e como! Isso é difícil, a gente não sabe assim como, se poderia ter uma matéria assim, de história da mulher, um material optativo nos cursos de algumas áreas ou mesmo, não sei, seria grupos de estudo dentro da faculdade. Que as mulheres sozinhas, sabe que sozinha é difícil lutar, mas como um grupo é sempre mais fácil. Talvez uma apoiando a outra. Não sei se seria uma matéria, mas assim..., ter grupos de estudo abertos a todo mundo na faculdade, um grupo de estudo feminino (CRISTIANA).

- FLÁVIA acredita que as mulheres devam pensar as regras e leis voltadas às mulheres, ao longo de toda história, as mulheres seguiram leis formuladas por homens. E essa formação deve se dar no ensino superior.

Na questão dezesseis, perguntou-se sobre o que tem a mudar no currículo para que isso aconteça.

Quadro 18 – Pergunta 16 – O que tem a mudar no currículo atual para que isso aconteça

Sujeitos	O que tem a mudar no currículo para que isso aconteça
TATIANA	-----
SUZANA	-----
CÉLIA	-----
HELENA	-----
DUÍLIA	-----
GRACÁ	-----
EUNICE	As questões sobre sexualidade, fatores mais compromissados com a realidade brasileira de banalização da miséria, do desequilíbrio ambiental e com grandes questões.
CRISTIANA	Criar grupos abertos e optativos para complementar a formação no ensino superior.
FLÁVIA	A perspectiva de gênero deveria ser incorporada de maneira transversal em todas as disciplinas.
MARIA AMALIA	Na inserção de grupos de pesquisa, atividades extraclasse, não apenas em uma disciplina específica. Mas em comportamentos, ética, disciplinas transdisciplinares.

Fonte: Elaborado pela autora a partir das entrevistas realizadas para esta tese.

Avalia-se, portanto, que:

- EUNICE destaca que o currículo tem que trazer questões sobre discriminação de gênero entre outras grandes reflexões tão importantes a serem feitas;
- FLÁVIA acredita que o assunto deva ser discutido em todas as disciplinas;
- CRISITIANA E MARIA AMALIA acreditam que os grupos de pesquisa optativos e abertos podem melhorar a discussão sobre o tema;
- MARIA AMALIA destaca ainda outras questões abarcadas pelo currículo, enfatizando o caráter de uma formação oferecida pelas instituições de ensino superior voltadas a uma reformulação integrada e sistêmica, segue:

Eu não tenho dúvida. [...] Eu acho que não é só uma questão de currículo, mas é uma questão também da abordagem extracurricular que pode e deve acontecer na universidade. Da maneira como uma universidade se comporta com relação às mulheres, as normas éticas e como elas são de fato seguidas numa universidade, essas questões contribuem para um empoderamento para as mulheres e para a diminuição das questões de discriminação de gênero. Não adianta apenas você dizer: não agora vamos manter a disciplina sobre questões de gênero, ou na disciplina de Sociologia a gente tem uma unidade, um pedaço da disciplina sobre questões de gênero, eu acho que a universidade precisará fazer mudanças mais profundas do que isso e mais extensas, mais genéricas do que simplesmente colocar uma ou outra disciplina no currículo ou na ementa de algumas disciplinas que são importantes. Então eu acho que as questões de currículo podem ajudar, mas elas não resolvem. [...] Não adianta você inventar uma disciplina: Feminismo, para colocar num currículo de medicina ou engenharia, eu acho que não é por aí. Porque vai acontecer o que aconteceu na ditadura, tinha uma disciplina chamada Educação Moral e Cívica que todo mundo tinha que fazer, ela chamava isso depois passou a chamar não sei que lá brasileira,

todo mundo tinha que fazer. Então o que que era? Era uma disciplina que todo mundo desprezava que era assim, não resolve a questão. Eu acho que as questões curriculares como elas são abordadas, eu acho que a questão por exemplo da identidade feminina, as questões de preconceito, elas deviam estar presentes um pouco em toda atividade curricular, não adianta a gente dizer essa ou aquela disciplina, esse aquele tanto, eu acho que as universidades devem e podem na medida que têm interesse ter grupos de pesquisa, ter grupos de formação, grupos de extensão, atividades de extensão de pesquisas voltadas para a questão da condição feminina, acho que isso é importante. Acho que é importante que exista possibilidade de disciplinas que são transdisciplinares e que abordem questões socialmente relevantes, entre elas a questão feminina, mas eu não sei se uma ou outra disciplina específica enfiada nesse ou naquele currículo resolve a questão direito não (MARIA AMALIA).

Dessa forma, entende-se que não apenas o ensino/aprendizagem seja capaz de discutir essas questões no ensino superior, as entrevistadas deixam claro que, mais do que os momentos em sala, o currículo institucional deve abarcar essas questões em suas políticas e práticas, grupos de pesquisa e atividades extracurriculares devem ser incentivados sobre o tema, para que haja experiências e luta em prol da causa, para que as relações sociais de gênero sejam vivenciadas e discutidas ao mesmo tempo, para minimizar a discriminação de gênero existente na sociedade atual.

Portanto, a partir dessas entrevistas foi possível analisarmos a avaliação dessas profissionais em relação às suas formações em áreas e com diferentes experiências profissionais e como as questões de gênero influenciaram e influenciam a formação de suas identidades profissionais. É interessante, também, analisarmos suas opiniões a respeito de como as questões de gênero no trabalho e no ensino superior influenciam ou não sua atuação e qual a responsabilidade para sua formação de suas identidades. Define-se que:

A educação, embora seja, de direito, o instrumento graças ao qual todo indivíduo, em uma sociedade como a nossa, pode ter acesso a qualquer tipo de discurso, é bem sabido que segue, em sua distribuição, no que permite e no que impede, as linhas que estão marcadas pela distância, pelas oposições e lutas sociais. Todo sistema de educação é uma maneira política de manter ou de modificar a apropriação dos discursos, com saberes e os poderes que eles trazem consigo (FOUCAULT, 2014, p. 41).

Sem dúvida, a educação, em todos os níveis de formação, é responsável e tem vital importância na conscientização sobre a formação de indivíduos voltada ao entendimento e respeito às questões de gênero e deve tratar do assunto para minimizar e, um dia, utopicamente pensando, superar a discriminação de gênero das mulheres no Brasil.

Assim, evidencia-se ainda, por meio dessa pesquisa, a importância da discussão e conscientização das questões de gênero no ensino superior podendo proporcionar às mulheres

conhecimento e subsídios para uma defesa e luta em prol da equidade de gênero, além de proporcionar aos homens e mulheres, enfim, à sociedade em geral, conscientização, conhecimento e respeito em relação ao desenvolvimento e atuação profissional das mulheres nas mais diversas áreas do conhecimento. Dessa forma, garantindo que as mulheres tenham uma formação da identidade profissional mais completa e forte, aproximando-se cada vez mais do ideal de equidade e justiça social na sociedade contemporânea.

5 CURRÍCULO, JUSTIÇA SOCIAL E CURRICULAR, IDENTIDADE E GÊNERO

No capítulo anterior, a partir das entrevistas feitas foram discutidas questões acerca da importância da formação no ensino superior, dando início a uma reflexão acerca de em que medida o currículo do ensino superior pode empoderar as mulheres para o enfrentamento das desigualdades das relações culturais de gênero no mercado de trabalho. Para essa discussão é de essencial importância fazer um aprofundamento do conceito de currículo.

Assim, buscar significados de “currículo” corresponde a entender a cultura, objetivo, o tipo de ser humano desejável e estrutura de um ambiente educacional.

De acordo com Gimeno Sacristán (2013), o termo “currículo” deriva da palavra latina *curriculum*, que pode assumir o sentido de construir a carreira do estudante, como aquilo que o aluno deverá aprender e superar, além da ordem em que irá fazê-lo. Gimeno Sacristán (2013) ainda apresenta uma visão relevante sobre o conceito currículo, na qual afirma que, ao facilitar sua conceituação, simplifica-se demais sua importância, da mesma maneira que se, explicado em seus detalhes e importâncias, apresenta-se complexo demais. Assume que

O conceito de currículo, desde seu uso inicial, representa a expressão e a proposta da organização dos fragmentos dos conteúdos que o compõem; é uma espécie de ordenação ou partitura que articula os episódios isolados das ações, sem a qual esses ficariam desordenados, isolados entre si ou simplesmente justapostos, provocando uma aprendizagem fragmentada. O currículo desempenha uma função dupla - organizadora e ao mesmo tempo unificadora - do ensinar, do aprender, por um lado, e, por outro, cria um paradoxo (GIMENO SACRISTÁN, 2013, p. 14).

Além disso, o currículo trata de um projeto cultural e educacional que as instituições utilizarão para desenvolver nos alunos aquilo que consideram adequado.

O currículo trata tanto de uma questão de conhecimento quanto de uma questão de identidade, portanto,

O currículo há muito tempo deixou de ser apenas uma área meramente técnica, voltada para questões relativas a procedimentos, técnicas e métodos. Já se pode falar agora em uma tradição crítica do currículo, guiada por questões sociológicas, políticas e epistemológicas. [...] O currículo não é um elemento inocente e neutro de transmissão desinteressada do conhecimento social. O currículo está implicado em relações de poder, o currículo transmite visões sociais particulares e interessadas, o currículo produz identidades individuais e sociais particulares (MOREIRA; SILVA, 2011? p. 13-14).

Dessa maneira, o currículo não só apresenta um valor crítico, mas um valor de definição de perspectivas e construção do pensamento social.

Na entrevista realizada com a Maria Amalia em sua avaliação referente a que o currículo precisa ser alterado para uma formação mais consciente e justa em relação a gênero, ela levanta essa questão, enfatizando a importância das instituições de ensino superior não só reformularem seu currículos com disciplinas, atividades extraclasse e grupos de pesquisa sobre o tema, como também as questões de ordem comportamental, de normas éticas, de cidadania, todas associadas ao currículo da instituição, devem ser revistas, reformuladas e repensadas.

Gimeno Sacristán (2013) afirma que o currículo representa um projeto institucional que expressa os valores e interesses da sociedade, entretanto esse projeto é imbuído por desejos e aspirações da sociedade e das relações sociais.

Nos dias de hoje, ainda é comum o currículo ser vislumbrado apenas como um conjunto de disciplinas, matrizes ou mesmo como normas e diretrizes que uma instituição de ensino assume como sua filosofia de funcionamento, ignorando seu teor crítico. Entretanto, de acordo com Apple (2006), o currículo crítico possibilita o empoderamento da cultura e dos valores que devem ser compartilhados com as diferentes classes sociais, garantindo um compromisso social, no qual o conhecimento é compartilhado por todos e não assumindo um perfil hegemônico para reprodução das classes sociais que a economia necessita, desenvolvendo mais quem tem condição social e econômica para estudar em melhores instituições de ensino, pois estes indivíduos terão maiores chances de maximizar a produção do conhecimento tecnológico, mas sim, delimitar “o compromisso e a manutenção de um sentido de comunidade, baseado na homogeneidade cultural e no consenso de valores, que foi e continua sendo um dos principais, embora tácito, legado da área do currículo”. (APPLE, 2006 p. 120)

Como expressão escolar, o currículo, muitas vezes, assume um papel limitado no sentido de planos de ensino, planos de curso e assim por diante. Além de extrapolar essa visão, é importante ressaltarmos a influência do currículo oculto na educação. O currículo oculto legitima-se nas ações e nas formas de socialização estabelecidas nos ambientes de ensino que são cambiantes na sociedade. Por mais neutras que as escolas pareçam, de acordo com Apple (2006), nas suas formas de agir e tratar das questões pedagógicas, a linguagem, o público que atende, os professores que contrata e a linguagem que usa, estabelece padrões os quais são responsáveis pela construção de uma visão hegemônica ou uma visão para todos, “as normas e valores são implicitamente, mas eficazmente ensinados nas escolas e sobre os quais o professor em geral não fala nas declarações de metas e objetivos” (APPLE, 2006, p.

126), ou seja, está oculto aos olhos de alguns pais, alunos e até mesmo nos membros do corpo docente.

Portanto, voltando à conceituação inicial de caminho e trajetória, o currículo tem a mais nobre responsabilidade social, econômica, política e educacional na geração e desenvolvimento do conhecimento a fim de estabelecer desde a formação até a definição da ordem social.

5.1 Currículo, sua origem e sua globalização

A partir das questões analisadas acima, é necessário enfatizar a responsabilidade social do currículo e como seu conceito veio se modificando ao longo dos tempos.

Na modernidade, com a organização econômica que assentou os pilares capitalistas, com a organização do Estado Nacional, desenvolveram-se também as primeiras noções de currículo como processo de ensino-aprendizagem mais exposto ao controle, com sequência, completude e, posteriormente, certificação.

Hamilton (1992) afirma que, neste período, o *curriculum* já confirmava a ideia de que os diferentes elementos de um curso educacional deveriam ser tratados como uma peça única, adotando uma visão de integralidade e interdisciplinaridade. A partir daí, o currículo se estrutura no núcleo da escola, mas também como um sistema de controle e vigilância sobre o que deveria ser e o que era ensinado, mas ainda não tinha seu dever reconhecido como fundamental na educação.

Em outras palavras, o currículo tem o potencial de inserir as características que as instituições de ensino querem e precisam formar nos seus alunos e alunas, uma vez que representa e constrói as relações culturais e sociais.

O reconhecimento do currículo como crítico surge quando, já no século XXI, mostra seu caráter intencional na educação o que exige uma reformulação de seu processo. A educação escolar exige o direito objetivo que o Estado deve garantir a todos e, subjetivo, de cada um de receber formação escolar de qualidade. Nesta perspectiva, o currículo deve ser proposto e avaliado oficialmente.

A ideia da concepção do currículo republicano reforçava formar uma unidade solidária para os cidadãos, que fosse capaz de promover a igualdade de direitos e que possibilitasse a participação na vida social e no mundo do trabalho.

Já o currículo dos sistemas de ensino de extração liberal tinha como objetivo prover a educação para o indivíduo e o estado deveria garantir o padrão curricular de qualidade e os critérios de avaliação.

A reforma educacional inglesa de 1988, por exemplo, inspirou uma nova gestão gerencial de educação, focando o atendimento ao mercado de trabalho. Assim, a educação escolar é transferida à iniciativa privada.

Como decorrência, a globalização nos sistemas de ensino torna-se uma tendência e a padronização das competências fundamentais necessárias para a empregabilidade aumenta a exigência das escolas, que começam a trabalhar nos sistemas de ranqueamento, atendendo aos requisitos de uma avaliação internacional que acelera a competição no interior do universo escolar.

Seguindo a tendência internacional, no Brasil, de tradição mais ligada ao modelo republicano, a educação tem sido permeada pelos modelos de extração liberal. Posteriormente, se distanciando do modelo de tradição republicana entregue a novas regras de financiamento e gestão.

Dessa maneira, Burbules e Torres (2004) destacam, então, qual a responsabilidade (ou não) do Estado na formação dos cidadãos, e como as tendências neoliberais vêm alterando sua essência, de acordo com as necessidades do capitalismo. A globalização vem criando uma nova ordem mundial que influencia diretamente as tendências e causa implicações na educação em todo o mundo.

Assim, Burbules e Torres (2004) destacam principalmente a privatização dos serviços sociais, de saúde, habitação e da educação, antes dever do Estado, como maior mudança e com maior impacto.

[...] de fato a reestruturação neoliberal está operando através da dinâmica impessoal da competição capitalista em um mercado comum que é progressivamente desregulado, aumentando o impacto local das tendências globais. Os Estados tornam-se cada vez mais internacionalizados, no sentido de que suas agências e políticas ajustam-se aos ritmos da nova ordem mundial (BURBULES; TORRES, 2004, p. 14-15).

Outro ponto de grande destaque é que com a implementação das políticas neoliberais, o Estado omitiu-se de sua responsabilidade de administrar recursos públicos para promover a justiça social, a qual está sendo substituída pela visão do mercado e pela esperança de crescimento econômico que gere um excedente para ajudar os indivíduos mais pobres, ou que a caridade privada assuma aquilo que os programas estatais deixam de fora.

Na análise das entrevistas realizada no capítulo anterior, ficou claro como os cursos do ensino superior que tem uma formação mais voltada ao mercado de trabalho, ao invés de uma formação cidadã, apresentam-se com um discurso, no qual as entrevistadas na maioria das vezes não identificavam as diferenças culturais de gênero, focando-se principalmente em suas conquistas por meio de esforço pessoal, não identificando padrões de comportamento de opressão que regulam as relações sociais.

Naturalmente o controle sobre a educação vem apresentando mudanças. A privatização está ocorrendo em contextos de novas relações e arranjos entre nações, caracterizados por uma nova dimensão global do trabalho, uma integração da economia nacional e a crescente concentração de poder em organizações supranacionais.

É importante, então, refletir sobre uma base internacional privada que direciona os esforços dos serviços sociais para que atendam principalmente às suas necessidades em primeiro lugar, e não do coletivo. Essa é uma tendência que se direciona rumo a um mundo sem fronteiras que proporciona evidências da redução da capacidade dos governos nacionais controlarem suas economias ou definirem seus objetivos econômicos nacionais.

Além disso, pode-se enfatizar também três características da globalização que afetam diretamente a educação, são elas: **economia** – padrões de consumo internacionalizado, redução de barreiras ao fluxo livre de mercadorias, trabalhadores e investimentos entre fronteiras nacionais e novas pressões sobre o papel do trabalhador e do consumidor da sociedade; **política** – perda da soberania do Estado-nação, erosão da autonomia nacional e enfraquecimento da noção de *cidadão*, como um conceito unificado e unificante; e por último, **cultura** – na padronização e homogeneização cultural, enquanto produz mais fragmentação com a ascensão dos movimentos locais.

A globalização tem contribuído com mecanismos para regular o mercado dentro de suas necessidades de administração e eficiência emprestados ao setor empresarial como um arcabouço de tomada de decisão envolvendo a educação. Tem-se, portanto, como resultado, que alguns contextos nacionais organizarão a educação e o currículo em torno de uma concepção revitalizada de nacionalismo e lealdade do cidadão e em outros contextos, uma noção de cidadania cosmopolita pode prevalecer, encorajando viagens, estudo de línguas estrangeiras e tolerância multicultural.

5.2 Currículo, Justiça Social e Direitos Humanos

O currículo exige, portanto, uma necessidade de reflexão para se pensar o tipo de educação que queremos para as novas gerações.

Torres Santomé (2013) trata a justiça social na educação como uma forma de trabalhar em um contexto heterogêneo, respeitando a diversidade e, por meio dela, identificando e atendendo às necessidades de todos os grupos sociais, de maneira ética, solidária, colaborativa e corresponsável.

Hoje, o modelo, na maioria das vezes, é um currículo pré-determinado, ao qual os alunos e professores devem se adequar. Entretanto, adequar-se não significa integrar-se. Quando há adequação a algo, se está aceitando padrões pré-existentes e tentando fazer com que diferentes pessoas se reconheçam nesse modelo, o que se torna praticamente impossível. Já quando há integração, pode-se entender as diferenças e, assim, respeitá-las. Porém, é importante ressaltar que a integração não é reconhecida como uma necessidade ou, mesmo, não acontece com a frequência que se gostaria, uma vez que esses são os grupos sociais de risco ou minorias que sofrem todo tipo de discriminação. A partir do momento em que essa identificação ocorre é possível a construção de um mundo melhor e mais justo por meio da formação de seres politizados, capazes de reivindicar seus direitos.

Torres Santomé (2013) trata de doze revoluções na Educação nos últimos tempos, dentre as quais a Revolução nas Relações Sociais trata o modelo de organização baseado nos Estados-nação que não respeita as diferenças ou a diversidade, assim, afirma que

a construção do imaginário da população dos Estado-nação ocorreu com a ênfase nos aspectos “contra”, procurando tornar visível as diferenças substanciais em relação aos demais povos e nações [...] consolidou-se a unidade cultural sobre a base de uma única língua, uma religião, tradições similares (ou com variações que não afetavam o modelo de identidade essencial); uma história compartilhada desde o passado remoto e, até mesmo, em alguns casos, sugerindo sem provas que a cidadania do Estado-nação dividia uma mesma herança genética (TORRES SANTOMÉ, 2013, p. 68).

Assim, legitimava uma parte da população dando voz e reconhecendo os comportamentos, produção cultural e credos, enquanto silenciava e deslegitimava outras. Os parâmetros do Estado-nação reforçam a construção de uma identidade excludente, criando reações adversas às “verdades oficiais”, que eram reforçadas pelos Governos.

Torres Santomé (2013, p. 69) enfatiza que “é importante reconhecermos que cada grupo humano possui uma imagem do outro, construída social e politicamente, que condiciona as primeiras reações dessa aproximação”, ou seja, o reconhecimento aumenta os níveis de justiça, e o século XX foi um dos períodos históricos que mais avançou em alguns pontos como a comunicação e de liberação e lutas pelo reconhecimento da identidade como os movimentos feministas, anticlassista, anti-imperialista, anticolonialista, antirracista etc.. Assim, podemos identificar o século XX como grande propulsor dos Direitos Humanos e dos Direitos dos Povos, com um grande feito que foi o reconhecimento da Carta de Direitos por órgãos mundiais como a ONU. Ainda assim, algumas lutas devem ser travadas, como a descriminalização universal da homossexualidade e a elaboração e aprovação de uma Carta dos Direitos dos Cidadãos à Informação e ao Conhecimento, como parte das revoluções das tecnologias da informação.

Terminada a Segunda Guerra, as grandes potências apostaram em restringir as políticas de apoio às minorias e aos grupos culturais distintos aos hegemônicos, considerando apenas os direitos individuais, assim sendo, defender direitos individuais era visto como uma estratégia para retirar direitos das minorias.

Portanto, proteger pessoas e não suas instituições é uma maneira de despolitizá-las e desorganizá-las e retirar seus poderes como grupos culturais, sociais e políticos.

Pode-se citar como exemplo, à medida que o século XX avança, a transformação da família, estrutura que não é mais considerada exclusivamente como ter e criar filhos. De acordo com Torres Santomé (2013), as mulheres não precisam mais do matrimônio para garantir segurança econômica e *status* social.

Com essa independência das mulheres, surge uma nova estrutura familiar. Marido e mulher desenvolvem vidas em separado, no sentido de construírem um dos aspectos de suas personalidades como profissionais, nos quais o cônjuge não faz parte, criando os laços familiares apenas durante um período do dia.

Para que todas as mudanças sejam aceitas e garantam direitos para os diferentes grupos, é preciso o reconhecimento de suas identidades.

O século XX foi cenário de grandes catástrofes contra a humanidade, porém, é marcado também por um grande avanço em questão de aprendizado em relação aos erros que viveu. Esses aprendizados caminham em direção de uma ampliação da consciência humana para busca de uma humanidade mais justa, pacífica e solidária. Essa consciência, de acordo com Torres Santomé (2013, p.79), faz com que “quando os países ou governos não

democráticos legislam contra os Direitos Humanos, os governos do resto dos países (inclusive aliados) se veem forçados a emitir desaprovações”.

Assim, é possível garantirmos o cumprimento do respeito aos Direitos Humanos e outras conquistas sociais que autenticam a revolução nas relações sociais.

O comprometimento da Educação é essencial para perpetuar o sucesso dessas conquistas. Garantir os direitos das mulheres, crianças, etnias, raças, pessoas com necessidades especiais, etc., está na capacidade de conviver e integrar grupos antes marginalizados, reconstruindo conhecimentos e os adequando a novos papéis dos indivíduos como mais democráticos e de respeito.

Durante muito tempo, a responsabilidade da educação era de reproduzir os problemas e as classes sociais na forma de exploração, agora, entretanto, é de vital importância “produzir os saberes, construir aspirações, símbolos, maneiras de interagir etc.” (TORRES SANTOMÉ, 2013, p. 81).

Portanto, o dever da educação e do currículo também é o de combater e derrubar estereótipos e preconceitos fomentando a abertura e a compreensão das diferentes identidades culturais dinâmicas. Esses são os processos para a formação de seres sociais que devemos incutir nos contextos econômicos, políticos, sociais e culturais moldando as identidades culturais dos povos.

O currículo vem se transformando em busca do atendimento às necessidades da educação globalizada, competitiva e direcionada às necessidades e desenvolvimento das competências exigidas pelo mercado, mas principalmente concentrando-se em transformar a sociedade em busca do atendimento da necessidade dos diferentes grupos sociais, combatendo estereótipos e preconceitos e moldando a cultura por meio de uma educação crítica que extrapola e se sobressaia aos sistemas apostilados, aos ranqueamentos escolares, entre outros parâmetros de controle de “qualidade”, de maneira que evidencie e reforce que o currículo influencia as relações de poder e, acima de tudo, produz identidades.

É importante analisar a obrigação das instituições para a reprodução do modo de vida. Entretanto, é necessário estudá-la a partir de uma atitude crítica, baseada em compreender a ação humana inserida em determinado momento histórico, no qual cada cultura tem um modo dominante de comportamento; em sua totalidade física, espiritual e biológica; e com rigorosidade.

Assim, de acordo com Kant (2002), o ser humano só se torna ser humano pela educação. A educação leva o homem, a cada geração, a caminhar em direção ao

aperfeiçoamento da humanidade. A partir deste raciocínio, podemos ainda refletir sobre a incompletude do homem e que a formação deve se estruturar exatamente nessa intotalidade.

Adorno (1995) defende, entretanto, que essa educação deve desbarbarizar a agressividade primitiva e o impulso de destruição da humanidade, ou seja, deve ser pautada no compromisso das pessoas a combater o sistema dominante e se orientarem a partir de valores que não são impostos dogmaticamente.

Daí a necessidade de rompimento dos paradigmas culturais de gênero impostos na sociedade por meio da formação. Para isso, Adorno (1995) defende que, para o fim da barbárie, é preciso um pouco de barbárie a partir de uma revolta que mobilize as pessoas em direção àquilo que se quer ser conquistado.

Uma das questões essenciais que temos que analisar é como a semi-formação, ou seja, uma formação direcionada aos valores já estabelecidos na sociedade contemporânea, não permite que novos valores e que o princípio de diversidade, essencial para a evolução da humanidade, conforme abordado anteriormente, se concretizem.

De acordo com Adorno,

[...] penso que o mais importante que a escola precisa fazer é dotar as pessoas de um modo de se relacionar com as coisas. E esta relação com as coisas é perturbada quando a competição é colocada no seu lugar...Nesses termos, creio que uma parte da desbarbarização possa ser alcançada mediante uma transformação da situação escolar numa tematização da relação com as coisas, uma tematização que no fim da proclamação de valores tem uma função, assim como também a multiplicidade de oferta de coisas, possibilitando ao aluno uma seleção mais ampla e, nesta medida, uma melhor escolha de objetos em vez da subordinação a objetos determinados preestabelecidos, os inevitáveis (ADORNO, 1995, p. 163).

Essa fala nos leva a repensar que se temos que instituir novos valores, é preciso fazer com que esses novos valores sejam reconhecidos. Adorno (1995) afirma que para isso é preciso que as pessoas saiam da passividade inofensiva e aprendam a não conviver com todos os tipos de discriminação por meio da omissão em momentos decisivos.

Para essa libertação, é preciso que as mulheres aprendam a sair da sua menoridade e, elas mesmas, entendam o seu compromisso em tornar-se emancipadas²⁷ por meio do esclarecimento. É por meio da emancipação que, então, não se perpetuam as desigualdades.

O dever da educação, mais que a formação de uma identidade de gênero, que as levará para a ampliação de suas possibilidades, oportunidades e a diminuição concreta das diferenças

²⁷ Emancipação vem do latim, *ex manus capere* sair da mão que agarra, sair da mão do outro.

existentes no paradigma cultural de gênero atual no Brasil, é fazer com que a sociedade se conscientize dessa necessidade.

5.3 Justiça Curricular

Essas considerações anteriores marcam a importância do currículo para a formação da identidade profissional de mulheres. A educação tem importância vital na formação profissional das pessoas, entretanto, os currículos muitas vezes não apresentam questões pensadas para diminuir as discriminações ou mesmo acompanhar as mudanças sociais, culturais, políticas e econômica do país.

Conforme os relatos apresentados nas entrevistas, vimos que a maioria das profissionais não teve acesso ou incentivo a nenhum conceito, discussão ou reflexão acerca das questões de gênero no ensino superior, o que as leva a não identificar os problemas de discriminação de gênero ou mesmo não reconhecer como se estabelecem as relações culturais à parte de uma visão sexista.

Portanto, evidencia-se a importância do direcionamento dos currículos do ensino superior na formação de cidadãos que se reconheçam como iguais. Para tanto, é preciso se discutir a importância da justiça curricular. Segundo Torres Santomé (2013),

A justiça curricular é o resultado da análise do currículo que é elaborado, colocado em ação, avaliado e investigado levando em consideração o grau em que tudo aquilo que é decidido e feito em sala de aula respeita e atende às necessidades e urgências de todos os grupos sociais; lhes ajuda a ver, analisar, compreender e julgar a si próprios como pessoas éticas, solidárias, colaborativas e corresponsáveis por um projeto de intervenção sociopolítica mais amplo destinado a construir um mundo mais humano, justo e democrático (TORRES SANTOMÉ, 2013, p. 9).

Dessa forma, a justiça curricular se caracteriza a partir do respeito às necessidades e direitos dos distintos grupos sociais, ou seja, exige uma reflexão de si próprio acerca das formas como as interações sociais na sala de aula, na escola, no trabalho e em todos os locais nos quais a identidade profissional se forma e se define.

Essa reflexão possibilita a identificação de discriminações e desigualdades para serem trabalhadas e discutidas recusando os modelos que condicionam e tornam “invisíveis” os preconceitos e falsas expectativas. De acordo com Torres Santomé (2013), é vital diagnosticar os problemas sociais e determinar seu aprofundamento nos currículos para funcionar como um alerta sobre as dificuldades dos diferentes grupos, classes e identidades, possibilitando o

reconhecimento de diferentes grupos sociais e minorias que sofrem diversos tipos de discriminação.

Mais do que o reconhecimento, de acordo com Torres Santomé (2013), a justiça curricular se expressa de forma crítica como os conteúdos das disciplinas têm a intenção de que as novas gerações entendam e reconheçam as relações dos grupos sociais menos favorecidos para a construção de um mundo mais justo, ou seja, a justiça curricular estrutura a educação em prol da formação de pessoas críticas e envolvidas socialmente com os mais diversos problemas e discriminações.

Entretanto é importante que haja foco. Não é possível que o currículo queira abarcar de uma única vez, de forma universalista, todos os problemas sociais. As questões devem ser caracterizadas e trabalhadas de acordo, não só como perfil dos alunos, como também com os principais problemas sociais existentes na cultura e sociedade em que estão inseridos.

Cabe às instituições de ensino superior evidenciarem em seus currículos “aspectos como a inclusão, a representação, o reconhecimento, as contribuições e as valorizações das pessoas, dos grupos e das culturas que estão presentes nas salas de aulas e na sociedade mais ampla na qual a escola está inserida” (TORRES SANTOMÉ, 2013, p. 11).

Assim, o que se inclui na educação são novos valores e a forma como se estrutura o raciocínio das pessoas em relação ao que já está posto, substituindo a naturalização das desigualdades e apontando-as como passíveis de transformação tão evidenciados nas entrevistas realizadas.

Outra questão importante discutida e firmada na Declaração de Incheon em um Fórum para Educação Mundial em 2015, na China, foi o compromisso *Rumo a 2030: uma nova visão para a educação* com o objetivo de reafirmar visão e vontade política direcionadas à Educação e Direitos Humanos, internacionais e regionais, tendo como principal ponto impulsionar as discussões sobre Direitos Humanos associados à Educação e suas potencialidades. Além de uma série de questões referentes à inclusão, igualdade e equidade, destaca-se no item 8

Reconhecemos a importância da **igualdade de gênero** para alcançar o direito à educação para todos. Dessa forma, estamos empenhados em apoiar políticas, planejamentos e ambientes de aprendizagem sensíveis ao gênero; em incorporar questões de gênero na formação de professores e no currículo; e em eliminar das escolas a discriminação e a violência de gênero (UNESCO, 2015, s/p).

Entretanto, polemizam-se as formas de inserção dos temas na educação. As diferentes formas de discriminação não devem ser tratadas de forma descontextualizada, deve-se cuidar

para que exista uma verdadeira atenção à diversidade, conforme Torres Santomé (2013), sem abandonar a identidade cultural para ensinar e aprender, levando em consideração a construção e remodelação de novos conhecimentos a partir de uma nova história: crítica, solidária, autônoma e democrática.

Conforme Torres Santomé (2013), a educação deve se preocupar em entender a ampla bagagem cultural para o transformar do *modus operandi* da sociedade atual, de forma que respeite a autonomia dos indivíduos, porém os torne conscientes de que há realidades que, por mais instituídas que estejam, precisam ser superadas ou alteradas, que ideias devem ser defendidas mesmo quando não destacadas ou não consideradas.

Portanto,

as pessoas que nunca aprenderam a usar a razão e a imaginação para ingressar em um mundo mais amplo capaz de acolher distintas culturas, grupos e ideias, se empobrecem pessoal e politicamente, apesar do sucesso que sua preparação profissional tenha (NUSSBAUM, 2005, p. 324 citado por TORRES SANTOMÉ, 2013, p. 12),

tornando-se obrigatória uma conscientização da realidade social do país.

5.4 Currículo e Carreira: o olhar sobre a identidade profissional de mulheres

O objetivo aqui é refletir sobre em que medida o currículo crítico do ensino superior é responsável por tratar, em sua integralidade, todas as questões que envolvem a carreira escolhida pelas mulheres.

Conforme analisado, ao longo da história e da pesquisa realizada identifica-se um posicionamento binário relacionado às mulheres na ciência e no mercado de trabalho. A educação tem forte papel na reprodução social com divisão sexual e perpetua essas características.

Como exemplo, podemos analisar por meio da área de Engenharia na Petrobrás, conforme ressaltado no discurso da entrevistada Graça Foster, a área de origem militar, racional, objetiva e considerada masculina faz com que as mulheres se adaptem às limitações impostas pela profissão, tendo que se acostumar com os desconfortos, constrangimentos e dificuldades em sua atuação profissional.

Conforme vimos nas entrevistas e nos discursos das entrevistadas, muitas vezes ao passarem por situações características de discriminação de gênero, essas profissionais, por meio de sua competência e determinação, criam mecanismos de superação, focando em um

resultado diferenciado, tornando-as referência nos assuntos, entretanto, nessa mesma medida, são reconhecidas como pessoas extraordinárias profissionalmente, não mudando os paradigmas culturais das relações sociais de gênero presentes na sociedade.

As mulheres que decidem atuar nessa área devem estar dispostas, segundo Lombardi (2013), a romper com a concepção do feminino que evitam e estar dispostas a se colocar em competições e condições de trabalho em ambientes de tensão.

No âmbito da educação, Lombardi (2013) apresenta que no Censo do ensino superior do Inep/MEC de 2005, 20% das matrículas em cursos de Engenharia são femininas, o que gira em torno de 1/5 do total. Além disso, não existe tradição de pesquisadoras e professoras mulheres na área. A autora refere que em 1990, na Escola de Engenharia da Universidade do Rio de Janeiro apenas 10% do corpo docente eram mulheres e, em 2000, na Universidade de São Paulo as mulheres continuavam sendo representadas pelos mesmos 10%.

Esses dados representam os estímulos no âmbito familiar e a representação social das escolhas profissionais, além das relações estabelecidas entre alunos/as e professores/as, que tendem a reproduzir as desigualdades de gênero na área da Engenharia.

Entretanto, de acordo com Lombardi (2013), as jovens que escolhem os cursos de Engenharia tendem a superar padrões, além de construir um capital acadêmico diferenciado, criando valor reconhecido pela família pelo prestígio da carreira. O que aconteceu com a entrevistada Graça Foster.

Lombardi (2013) ainda destaca, em consonância com a entrevista de Graça Foster, que o ingresso das profissionais no mercado de trabalho é permeado por segmentações, como por exemplo, as engenheiras são direcionadas a realizar “atividade de meio”, processos com relacionamento interpessoal e gestão de equipes, enquanto os homens são direcionados a “atividades fim”, como a atuação em um canteiro de obras, por exemplo, mas ainda assim, em pesquisas realizadas, as engenheiras não identificavam práticas discriminatórias de gênero no que diz respeito ao reconhecimento profissional ou atribuição de cargos de poder nas instituições, na contramão do que refletem as pesquisas que mostram que há barreiras à ascensão a cargos de comando e a fixação de estereótipos de gênero.

Outra análise importante podemos realizar por meio do discurso da entrevistada Tatiana, quando escolhe fazer uma mudança na sua carreira direcionando-se à área acadêmica e recebe como resposta da família a negação devido à construção social referente ao que é ser professora no Brasil, característica da femilização da profissão reconhecida como de baixo prestígio por ser uma profissão feminina que expande a vida privada à pública. De acordo com Vianna (2013), o uso de gênero substituindo sexo rompe com uma visão binária que

tratava o masculino e o feminino como categorias excludentes que expressavam a divisão sexual do trabalho, mas por fazer parte da história se perpetua levando à reprodução social. A autora apresenta ainda que mais de 70% das mulheres ativas no mercado de trabalho ainda atuam em profissões reconhecidas como femininas.

Por meio das entrevistas destacou-se como questão de importante destaque a reflexão acerca do que fazer para mudar o *status* social. Fica claro que durante muitos anos, e ainda hoje, os currículos não abarcam as questões referentes a gênero, o que foi reforçado no Plano Nacional de Educação, por meio da Lei 13.005/14 (BRASIL, 2017), que omitiu inteiramente todas as questões de gênero e sexualidade, como efeito de disputas políticas no Senado e Câmara. Quando se fala desse tipo de debate, incitamos a discussão para homens e mulheres, meninos e meninas, uma vez que, a mudança tem que ser disseminada a todos e todas.

As entrevistas foram muito reveladoras a respeito da educação, de como os currículos ao longo dos tempos não abarcaram essas questões por falta de interesse, ou simplesmente porque não era um tema relevante em seus tempos, mas que, todas as entrevistadas, mulheres em diferentes funções, cargos, áreas e experiências vivenciaram intensamente e se conformaram com isso, por serem características das relações culturais de gênero instituídas na realidade contemporânea.

De acordo Flávia Piovesan, uma das entrevistadas, destaca-se ainda outro ponto relevante. Conforme vimos ao longo dessa tese, as mulheres durante muitos anos foram afastadas da ciência e perderam a credibilidade profissional, simplesmente por serem mulheres, o que fez com que muitos parâmetros e questões que balizam nossa vivência e sociedade hoje tenham sido estruturadas por homens. Ela cita o exemplo em Direito Constitucional

Em Direito Constitucional hoje mesmo eu citava exemplos sobre o quanto o código era sexista, pregava visão igualitária das mulheres na família, mas cheguei em 1988 com uma visão igualitária que era incoerente com a visão que tinha o Código Penal de 1940. Eu falei para eles ‘olha, quantos legisladores havia? Quantas legisladoras havia quando da feitura do Código Civil? Nenhuma de dezenas’. Porque nós conquistamos em 1932 o direito de voto, então foi um Código Civil feito na época, o que eu estudei na casa, por cinco anos por homens. **Falava das mulheres pelo olhar dos homens.** A primeira aula que eu tive de Civil, para mim até pareceu um termo muito estranho outorga uxória que eu nem sabia o que era, mas à época era necessário a licença à mulher para realizar atos da vida civil, a autorização do homem para que a mulher realizasse atos na vida civil. Isso não foi há...faz décadas que eu estive como aluna, mas muito próximo (FLÁVIA).

Portanto, as questões de empoderamento devem ser abordadas no ensino superior abarcado por questões sociais, ligadas às discriminações, que garanta a justiça curricular, de

maneira que forme profissionais conscientes das relações culturais e que tenham intencionalidade de transformá-las.

Todas as entrevistadas citaram em suas experiências²⁸ alguma situação na qual se sentiram diminuídas, humilhadas, discriminadas e assediadas, mas que, na maioria das vezes, não souberam se defender, ou não se colocaram para, por meio de sua atuação profissional, se mostrarem capazes e muitas vezes até acima da média.

Além disso, é preciso evidenciar o potencial da intencionalidade das ações, de acordo com Setton (2002)

O conceito de *habitus* recupera a noção ativa dos sujeitos como produto da história de todo campo social e de experiências acumuladas no curso de uma trajetória individual. Os *habitus* individuais, produto da socialização, são constituídos em condições sociais específicas, por diferentes sistemas de disposições produzidos em condicionamento e trajetórias diferentes, em espaços distintos como a família, a escola, o trabalho, os grupos de amigos/as e a cultura de massa (SETTON, 2002), p. 65)

Portanto, a justiça curricular se baseia em mudanças na estrutura curricular das instituições com o objetivo de se tornarem mais conscientes das realidades sociais, culturais e das questões de empoderamento não só de mulheres, mas também de outros grupos de gênero e étnico-raciais.

²⁸ Todas as entrevistas encontram-se na íntegra sem edição nos apêndices desta tese.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A formação da identidade profissional das mulheres no ensino superior no âmbito das relações culturais de gênero foi o foco principal desta tese como problema e projeto curricular.

As formas como os currículos do ensino superior se estruturam hoje, como descrito e analisado, reforçam os paradigmas culturais de gênero dominantes, impedindo uma formação justa e equitativa da identidade profissional das mulheres e diminuindo as probabilidades de elas enfrentarem o mercado de trabalho com o merecido sucesso, principalmente nos nichos de mercado tradicionalmente masculinos. O currículo do ensino superior tem responsabilidades na formação cidadã e profissional de todas as pessoas, de maneira a garantir a justiça social no exercício das suas identidades e atuações profissionais em ambientes de conflito nas relações culturais de gênero.

A questão da formação da identidade profissional das mulheres foi analisada a partir de vivências profissionais, mas sem desconsiderar como se manifestam principalmente no curso do ensino superior. Isso significa que se assumiu como hipótese política que o ensino superior deve ser orientado por um currículo crítico e justo, com responsabilidades em face das relações de gênero. O silêncio do currículo sobre as questões de formação da identidade profissional e das relações de gênero é a primeira forma de compactuar com o machismo predominante no mercado profissional.

Assume-se, pois, que é por meio de um currículo crítico, bem estruturado, e que leve em consideração as questões de gênero, preocupado em expor a realidade das desigualdades da atuação das mulheres no mercado de trabalho, se torna possível desconstruir as injustiças sociais e as diferenças inferiorizadoras de gênero, na medida em que prepara as mulheres para as dificuldades adicionais que encontrarão ao longo de seus caminhos profissionais, além de alterar os paradigmas culturais de gênero preestabelecidos e manifestados por meio de seus modelos mentais de homens e mulheres. As formas como o *habitus* se estrutura na sociedade foram tomadas também como um sistema de disposições construído continuamente por meio de ações individuais e novas experiências e que no caso atuam para corroborar preconceitos e discriminações de gênero.

Com o propósito de analisar esses pontos, por meio do conceito de *habitus* social percebeu-se que o discurso hegemônico de gênero sustenta os paradigmas culturais sexistas existentes no país e esse discurso mostra-se como operador da discriminação.

Assim, pode-se concluir que, apesar de apenas uma parcela pequena da população ter acesso ao ensino superior, hoje no Brasil, é de vital importância que haja esforços direcionados para a construção e atuação de um currículo mais crítico que abarque as questões culturais de relação de gênero, em busca de uma consciência e uma prática sociais mais justas e igualitárias.

Para isso é essencial que se considerem as pessoas como produtos e produtores da história em um campo social de experiências acumuladas que devem servir tanto para reforçar a necessidade de evolução, como para dar parâmetro às mudanças que precisam ser feitas, ultrapassando os paradigmas culturais já estabelecidos, produzindo novas trajetórias, direitos, posicionamentos, posturas e garantias de respeito. Isso só ocorrerá quando essas mudanças estiverem presentes e fortemente discutidas em todos os âmbitos da vida social: na educação, família, com amigos entre outros.

Dessa forma, espera-se que a trajetória social não reproduza ou oprime os indivíduos e sim, por meio da educação, nesse caso mais especificamente por meio do ensino superior, as questões discutidas tenham o potencial de criar, a partir das trajetórias individuais, novas estruturas e relações culturais de gênero para a justa formação da identidade profissional das mulheres.

Espera-se, assim, que a representatividade da mulher se amplie, não apenas em volume quantitativo, mas também em salários e em ascensão a níveis hierárquicos, para a constituição de uma sociedade menos discriminatória.

Espera-se também que os paradigmas culturais de gênero tão fortemente instituídos hoje na sociedade pelo viés da discriminação desenvolvam, por meio da formação no ensino superior, condições de mercado, economia e legislação que deem suporte e caracterizem as especificações das mulheres como prioritárias e diferenciais (políticas afirmativas), não por serem maioria no ensino superior ou por estarem de fato acessando de forma mais frequente o mercado de trabalho, mas por terem os mesmos direitos. Cabe aos diferentes níveis de ensino, mas principalmente ao ensino superior, no qual boa parte da identidade profissional é formada, que sejam discutidas e abordadas sob diferentes frentes e aspectos as questões de gênero, para que a cultura seja transformada e haja uma integração dos Direitos e da justiça social para as mulheres.

Dessa forma, por meio do conceito de *habitus* em Bourdieu, conclui-se que as características da ordem social não devem ser operadas pela simples reprodução e conservação e, sim, por meio de estratégias inseridas no currículo para incentivar e alavancar as mudanças nas relações culturais de gênero. O currículo deve ser estruturado para orientar a

ação por meio de valores e diretrizes conscientes e reflexivas, de maneira que mude os paradigmas culturais dos indivíduos e da sociedade e possibilite uma formação da identidade profissional das mulheres mais equitativa e que os homens enxerguem o potencial das mulheres como igualitário, ou seja, a reestruturação é para ambos os sexos e todos os gêneros.

Entretanto, o currículo do ensino superior hoje não abarca as questões necessárias sobre as relações culturais de gênero, por mais que o assunto esteja presente na sociedade, o que incorpora o tema de forma transversal, mas ainda superficial, ao ensino. A fala das entrevistadas, na maioria das vezes, reflete esse ponto, de como a discriminação de gênero era naturalizada nas diferentes épocas de suas formações e, portanto, muito comumente aceitas, e hoje essas temáticas têm sido muito mais percebidas e internalizadas para constituição de personalidades críticas e menos acatadas.

O currículo do ensino superior tem o potencial de engendrar a mudança para a correção da distorção cultural que se mostra sob a forma de desigualdade de oportunidades (inequidade) entre homens e mulheres no mercado de trabalho e na formação da identidade profissional das mulheres. No entanto, os atuais rumos da educação levam a crer que o ensino está se desviando de sua proposta originalmente crítica, desvalorizando seu projeto filosófico e reduzindo a educação a uma forma de preparação técnica para o mercado de trabalho, o que não engloba o propósito de propiciar também uma formação cidadã para mais garantias de equidade e justiça social.

Dado o exposto, conclui-se que o ensino superior precisa ter suas diretrizes bem estruturadas de forma a esclarecer quais pessoas e quais profissionais, com qual perfil, quer formar para o mercado. Essa tese revela, finalmente, que apesar de se ouvir das maioria das entrevistadas que elas não tiveram nenhuma formação voltada a se prepararem nem mesmo a se defenderem das discriminações de gênero, elas afirmam não acreditar que o tema deva ser tratado em disciplinas específicas ou de forma que se integre nas matrizes curriculares, mas sim, sempre, como um assunto complementar, em grupos de pesquisa, grupos de estudo e extracurriculares, grupos de debate etc. o que reforçaria a continuidade do isolamento do tema apenas a pessoas interessadas e militantes do movimento feminista que têm acesso às discussões e diferentes perspectivas sobre as relações culturais de gênero.

O currículo do ensino superior, portanto, deve ser pensado e elaborado como prática social de justiça curricular, de maneira que empodere as mulheres para a plena realização de seus direitos.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Orgs.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: SENAC São Paulo, 2007.
- ADORNO, Theodor W. **Educação e Emancipação**. São Paulo: Paz e terra, 1995.
- ALVARENGA, Carolina F. **Relações de gênero e trabalho docente: jornadas e ritmos no cotidiano de professores e professoras**. 2008.176 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Sociologia da Educação. Universidade de São Paulo, 2008.
- APPLE, Michael. **Ideologia e Currículo**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. 4. ed. São Paulo: Martin Claret, 2010.
- BARBOSA, Marcia; LIMA, Betina. Mulheres na Física no Brasil: Por que tão poucas? E por que tão devagar? In: YANNOULAS, Silva (Org.). **Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações**. Brasília: Abaré, 2013.
- BARDIN, Laurence. **Análise do conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BOBBIO, Norberto; MATEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. **Dicionário de Política**. Vol. 1. 13. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 2010.
- BOCK, Ana Mercês B.. **A perspectiva histórica da subjetividade: uma exigência para la Psicología actual**. Psicología para América Latina, n. 1, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2004000100002>. Acesso em: 20 dez. 2017.
- BOURDIEU, Pierre **A economia das trocas simbólicas**. São Paulo: Perspectiva, 1974.
- _____. **A distinção: crítica social do julgamento**. 2. ed.. Porto Alegre: Zouk, 2013.
- BRASIL. INEP. **Panorama da Educação**. Destaque do *Education at a Glance* 2017. Disponível em <http://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/eag/documentos/2017/panorama_da_educacao_destques_do_education_at_a_glance_2017.pdf>. Acesso em 31 de mar. 2018.
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Orgs.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: SENAC São Paulo, 2007.
- BURBULES, Nicholas; TORRES, Carlos Alberto. Globalização e Educação: Uma Introdução. In: BURBULES, Nicholas; TORRES, Carlos Alberto. **Globalização e Educação: perspectivas críticas**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p.11-26.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero. Feminismo e subversão da identidade.** Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2003.

CARDONE, Marly A. **Subsídios do direito do trabalho para um debate sobre a situação da mulher.** Caderno de Pesquisa – Fundação Carlos Chagas, n. 15, 1975. Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/1816>>. Acesso em: 14 mai. 2016.

CASALI, Alípio; PEREIRA, Sueli. O reconhecimento mútuo como conceito e como política curricular. In: CASALI, Alípio; CASTILHO, Suely (Org.). **Diversidade na Educação: implicações curriculares.** São Paulo: EDUC, 2016.

FERREIRINHA, Isabella; RAITZ, Tânia. **As relações de poder em Michael Foucault: reflexões teóricas.** Revista de Administração Pública, n. 2, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v44n2/08.pdf>>. Acesso em: 26 jan. 2018.

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso:** aula inaugural no Collège de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970. 24. ed. São Paulo: Loyola, 2014.

GALVÃO, Sarah F. O. Leite. **Currículo e Justiça Social.** Disponível em: <http://www.pucsp.br/webcurriculo/downloads/anais/anais_iv-webcurriculo_2015.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2016.

GIMENO SACRISTÁN, José (Org.). **Saberes e Incertezas sobre o currículo.** Porto Alegre: Penso, 2013

GUIOTI, Ednilson Aparecido. Identidade. In: FAZENDA, Ivani (Org.). **Dicionário em construção Interdisciplinaridade.** 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade.** Rio de Janeiro: Lamparina, 2014.

HAMILTON, David. Mudança Social e mudança pedagógica: a trajetória de uma pesquisa histórica. Porto Alegre: **Teoria e Educação**, n. 6, 1992, p. 3-32.

HIRATA, Helena. Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudança dos paradigmas produtivos. In: CASALI, Alípio et al. (Org.). **Empregabilidade e Educação:** novos caminhos no mundo do trabalho. São Paulo: EDUC, 1997.

HIRATA, Helena. Flexibilidade, trabalho e Gênero. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Orgs.). **Organização, trabalho e gênero.** São Paulo: SENAC São Paulo, 2007.

HOUAISS, Antonio. VILLAR, Mauro Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

HOUAISS – Dicionário online UOL. Disponível em: <<https://houaiss.uol.com.br/pub/apps/www/v3-3/html/index.php#1>>. Acesso em: 12 abr. 2018. Não paginado

JAPIASSÚ, Hilton; MARCONDES, Danilo. **Dicionário Básico de Filosofia.** 5. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

KANT, Immanuel. **Sobre a Pedagogia**. 3. ed. Piracicaba: UNIMEP, 2002.

LOMBARDI, Maria Rosa. Formação e docência em Engenharia na ótica do gênero: um balanço dos estudos recentes e dos sentidos da feminização. In: YANNOULAS, Silva (Org.). **Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações**. Brasília: Abaré, 2013.

LOPES, Cristiane M. S. **Direito do trabalho da mulher**: da proteção à promoção. Cadernos Pagu, n. 26, jan-jun de 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010483332006000100016&script=sci_abstract&tlang=pt>. Acesso em: 14 mai. 2016.

LÖWY, Ilana. A ciência como trabalho: as contribuições de uma história das ciências feminista. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana (Orgs.). **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: SENAC São Paulo, 2007.

MARCONDES, Mariana. O cuidado na perspectiva da divisão sexual do trabalho: contribuições para os estudos sobre a feminização do mundo do trabalho. In: YANNOULAS, Silva (Org.). **Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações**. Brasília: Abaré, 2013.

MELLO, Duília. **Vivendo com as estrelas**: a história da astrônoma brasileira que foi trabalhar na NASA e descobriu uma supernova. São Paulo: Panda Books, 2009.

MLODINOW, Leonard. **Subliminar**: como o inconsciente influencia nossas vidas. Rio de Janeiro: Zahar, 2014.

MOREIRA, Antonio; SILVA, Tomaz Tadeu da (Orgs.). **Curriculum, Cultura e Sociedade**. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

OLIVEIRA, Ana Luiza. **Em ranking mundial, Brasil é o sexto pior em desigualdade de gênero**. Disponível em: <<https://fpabramo.org.br/2017/10/14/em-ranking-mundial-brasil-e-o-sexo-pior-em-desigualdade-de-genero/>>. Acesso em: 20 out. 2017.

PINTO, Álvaro Vieira. **Ciência e Existência**: problemas filosóficos da pesquisa científica. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

PINTO, Céli. **Feminismo, História e Poder**. Revista de Sociologia Política, n. 36, 2010. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/rsp/article/view/31624>>. Acesso em: 20 dez. 2017.

RIOT-SARCEY, Michèle. Poder (es). In: HIRATA, Helena et al. (Orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

ROSEMBERG, Fúlvia; AMADO, Tina. **Mulheres na escola**. CP., n. 80, p. 62-74, fev. 1992.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A Gramática do Tempo**: para uma nova cultura política. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

SARTOR, Vicente Bona. Modelos Mentais e a gestão do conhecimento. In: ANGELONI, Maria Terezinha (Org.). **Organizações do conhecimento:** infraestrutura, pessoas e tecnologia. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica.** Educação e Realidade, n. 2, 1995. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>>. Acesso em: 20 dez. 2017.

SETTON, Maria da Graça. **A teoria do habitus em Pierre Bourdieu:** uma leitura contemporânea. Revista Brasileira de Educação, n. 20, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n20/n20a05.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2018.

SUMMERS, Lawrence. *Remarks at NBER Conference In: Diversifying the Science & Engineering Workforce. The Office of the President*, Cambridge, Mass. January 14, 2005.

TORRES SANTOMÉ, Jurjo. **Curriculum Escolar Justiça Social:** o cavalo de Tróia da Educação. Porto Alegre: Penso, 2013.

UN WOMEN Entidade das Nações Unidas para Mulheres. Disponível em: <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>>. Acesso em: 16 mai. 2015. Não paginado.

UNESCO. **Declaração de Incheon- Educação 2030:** rumo a uma educação de qualidade e inclusiva e equitativa e à educação ao longo da vida para todos. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002331/233137POR.pdf>>. Acesso em: 12 abr. 2018. Não paginado.

VIANNA, Claudia. A feminização do magistério na educação básica e os desafios para a prática e a identidade coletiva docente. In: YANNOULAS, Silva (Org.). **Trabalhadoras:** análise da feminização das profissões e ocupações. Brasília: Abaré, 2013.

YANNOULAS, Silvia. Sobre o que nós, mulheres fazemos. In: YANNOULAS, Silva (Org.). **Trabalhadoras:** análise da feminização das profissões e ocupações. Brasília: Abaré, 2013.

APÊNDICES

APÊNDICE A: Convite para participação na pesquisa

Meu nome é Sarah Fantin de Oliveira Leite Galvão e sou doutoranda em Educação: Currículo pela PUC-SP na linha de Currículo, Cultura e Conhecimento. Além de pesquisadora, sou docente em duas instituições na formação de professores em um pós graduação e no curso de administração na graduação.

Estou escrevendo uma tese intitulada Paradigmas culturais de gênero: a formação da identidade profissional das mulheres no ensino superior.

Gostaria de, respeitosamente, convidá-la para participar de uma entrevista, uma vez que estou buscando como perfil de entrevistadas mulheres que ocupam cargos de destaque e possam contribuir para as questões de gênero e da formação da identidade profissional das mulheres.

Tenho como objetivo geral nessa pesquisa analisar os paradigmas de gênero e as práticas curriculares na construção da identidade profissional das mulheres no ensino superior.

Seria uma honra tê-la como parte da minha pesquisa e poderíamos fazer sua participação com explicitação ou sigilo do seu nome, como preferir.

Estou à disposição caso precise de maiores esclarecimentos.

Desde já agradeço e fico no aguardo de seu retorno.

Atenciosamente,

Sarah Fantin de Oliveira Leite Galvão

sarah_fantin@hotmail.com

(11) 97594-4644

APÊNDICE B: Termo de Consentimento e Livre Esclarecimento

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

IDENTIFICAÇÃO

Estou sendo convidada como voluntária para participar da pesquisa intitulada *Paradigmas Culturais de gênero: a formação da identidade profissional das mulheres no ensino superior*, que tem como objetivo geral analisar os paradigmas de gêneros e as práticas curriculares na construção da identidade profissional das mulheres no ensino superior. São objetivos específicos da pesquisa: analisar a importância de um currículo crítico emancipador que valorize as relações sociais, especialmente as de gênero; ampliar bases de pesquisas fundamentais sobre a formação da identidade profissional das mulheres no ensino superior; estimular a valorização e a efetividade dos direitos humanos, a possibilidade de ascensão social, a formação de uma consciência social mais justa e igualitária simultânea à consciência do respeito e à valorização das diferenças de gênero. A pesquisa pretende levar a compreender melhor os mecanismos de empoderamento das mulheres e a formação de sua identidade na educação superior para maior garantia da efetividade de seus direitos e mais equidade e justiça social. A pesquisa está relacionada à elaboração de uma Tese de Doutorado em curso no Programa de Pós-Graduação em Educação: Currículo, da PUC-SP, sendo pesquisadora responsável a doutoranda Sarah Fantin de Oliveira Leite Galvão e seu orientador o Prof. Dr. Alípio Casali.

PARTICIPAÇÃO NO ESTUDO

Estou ciente de que a minha participação no referido estudo será de responder a uma série de questões para descrever parte da minha história de vida evidenciando experiências que permitam à pesquisadora analisar em que medida os paradigmas culturais de gênero e o currículo no ensino superior determinaram/influenciaram a formação da minha identidade profissional como mulher.

RISCOS E BENEFÍCIOS

Fui alertada de que, da pesquisa a se realizar, podem-se esperar importantes benefícios, tais como contribuir socialmente para a que a equidade e a justiça social relativa à atuação das mulheres seja maior a partir da fomentação de estudos direcionados a esse objetivo. Estou ciente de que é possível que aconteçam alguns desconfortos ou riscos, como estar diante de questões que eu não saiba responder, ou acerca das quais eu não tenha conhecimento suficiente ou aprofundado. Estou ciente de que medidas serão tomadas pela pesquisadora para a redução desses desconfortos, principalmente a disponibilização de todos os esclarecimentos necessários.

PUBLICIDADE

Autorizo que meu nome e perfil profissional sumário sejam declarados ao longo do texto e em eventuais publicações posteriores desta tese, seja na forma de artigo ou de livro, com a exclusiva finalidade de valorizar a relevância da formação da identidade profissional das

mulheres no ensino superior. A pesquisadora se responsabilizará pela guarda dos demais dados decorrentes de minha participação.

AUTONOMIA

Estou ciente de que me é assegurada toda a assistência necessária durante toda a pesquisa, bem como me é garantido o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que eu queira saber, antes, durante e depois da minha participação. Também fui informada de que posso me recusar a participar do estudo, ou retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e que, se desejar sair da pesquisa, não sofrerei qualquer prejuízo à assistência que venho recebendo.

RESSARCIMENTO E INDENIZAÇÃO

Estou ciente de que, caso eu tenha qualquer despesa decorrente da minha participação na pesquisa, tais como transporte, alimentação, entre outros, haverá ressarcimento dos valores gastos. De igual maneira, caso ocorra algum dano decorrente da minha participação no estudo, serei devidamente indenizada, conforme determina a lei.

CONTATO

Estou ciente de que a pesquisadora envolvida com o referido projeto é Sarah Fantin de Oliveira Leite Galvão, vinculada ao programa de doutorado de Educação: Currículo, da PUC-SP e com ela poderei manter contato a qualquer momento pelo telefone (11) 97594-4644.

Estou ciente, enfim, de que o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, da PUC-SP, é composto por profissionais qualificados daquela universidade, que estão trabalhando para garantir que meus direitos como participante de pesquisa sejam respeitados, sob a obrigação de avaliar se a pesquisa foi planejada e está sendo executada de forma ética. Se eu achar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como imaginei ou que estou sendo prejudicada de alguma forma, poderei entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da PUC-SP pelo telefone (11) 3670-8466, ou pelo e-mail cometica@pucsp.br.

DECLARAÇÃO

Declaro que li e entendi todas as informações presentes neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e tive a oportunidade de discutir e esclarecer todas as informações deste termo com a pesquisadora. Todas as minhas perguntas foram respondidas e eu estou satisfeita com as respostas. Entendo que receberei uma via assinada e datada deste documento e que outra via assinada e datada será arquivada pela pesquisadora responsável pelo estudo.

Enfim, tendo sido orientada quanto ao teor de tudo aqui mencionado e tendo compreendido a natureza e o objetivo do já referido estudo, manifesto meu livre e esclarecido consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação.

Dados da participante da pesquisa	
Nome:	
Telefone:	
e-mail:	

Local, _____ de _____ de _____.

Assinatura da participante da pesquisa

Assinatura da Pesquisadora

USO DE IMAGEM

Autorizo o uso de meu áudio e relato para fins da pesquisa, sendo seu uso restrito à redação e publicação dessa tese de doutorado.

Assinatura da participante da pesquisa

Assinatura da Pesquisadora

APÊNDICE C: Roteiro para entrevista

Nome: _____

Cargo / Função / Atividade Profissional: _____

Formação Profissional (nível e área): _____

Há quanto tempo atua na sua área? _____

Há quanto tempo atua no seu cargo atual? _____

Faixa etária: 20-30() 30-40() 40-50() 50-60() 60-70() Mais de 70()

Data da entrevista: _____

1. Como você escolheu sua formação profissional? Houve apenas fatores subjetivos (identificação com a profissão) ou também fatores objetivos (econômicos, sociais...)?
2. Como você se identifica profissionalmente hoje?
3. Sua identidade profissional atual corresponde àquela da sua formação no ensino superior?
Se não: por que mudou?
4. Em que medida a construção da sua identidade profissional dependeu de uma (boa) formação no ensino superior?
5. Você acredita que a formação da sua identidade profissional dependeu mais de fatores subjetivos, como formação afetiva, familiar, religiosa, ou dependeu principalmente da sua formação no ensino superior?
6. Na carreira profissional que você escolheu há problemas de discriminação de gênero?
7. Você já sabia disso quando fez sua escolha?
8. Você experienciou algum entrave ou barreira ao longo de sua carreira por ser mulher?
9. Ao longo de sua formação no ensino superior, você teve algum esclarecimento e/ou incentivo à defesa dos direitos de gênero em sua profissão?
10. Já vivenciou alguma experiência discriminatória de gênero na sua **área profissional**?
Como se sentiu? Consegiu ou quis se defender? Como?
11. Já vivenciou alguma experiência discriminatória de gênero no **ensino superior**? Como se sentiu? Consegiu ou quis se defender? Como?
12. Se respondeu “sim” na pergunta 10: sua formação lhe deu base para sua defesa no momento da discriminação?
13. Você acredita que a discriminação de gênero existente na cultura brasileira pode ser superada por meio de uma melhor formação no ensino superior, mais forte e mais comprometida com o esclarecimento relativo ao tema?

14. O quanto você se sente feliz e realizada com a identidade profissional que você construiu?
Pouco () Suficiente () Muito () Completamente ()
15. Você acha que o currículo do ensino superior pode contribuir para a construção da identidade profissional e o empoderamento profissional das mulheres? Como?
16. O que tem a mudar no currículo atual para que isso aconteça?²⁹

²⁹ As questões 15 e 16 foram adicionadas depois do exame de qualificação.

APÊNDICE D: Currículo resumido e entrevista na íntegra de Tatiana Cabral Couto

Tatiana Cabral Couto³⁰ é doutora e mestre em Letras pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Desde 2014 exerce função docente no curso de Pós-graduação em Docência para a educação profissional no Centro Universitário SENAC. Foi professora da Graduação em Gestão de Negócios da Faculdade das Américas. Na mesma instituição atuou com o Pronatec e foi professora conteudista para cursos na área de Letras. Em 2004 especializou-se em Magistério do ensino superior pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Também em 2004 concluiu a Licenciatura Plena pela Universidade São Judas Tadeu - SP, onde também formou-se em Administração de Empresas (2002). Atuou como professora de inglês em diversas escolas de idiomas. Em uma delas foi também coordenadora pedagógica. Exerceu atividade docente, na área de línguas, no Instituto Presbiteriano Mackenzie. Hoje cursa a Pós-graduação em Gestão e implementação de educação a distância na Universidade Federal Fluminense, além da graduação em Letras (português/inglês) na Universidade Braz Cubas.

Nome: Tatiana Cabral Couto

Cargo / Função / Atividade Profissional: docente em pós *latu sensu*

Formação Profissional (nível e área): Doutorado em Letras

Há quanto tempo atua na sua área? 12 anos

Há quanto tempo atua no seu cargo atual? 3 anos

Faixa etária: 20-30() 30-40(x) 40-50() 50-60() 60-70() Mais de 70()

Data da entrevista: 05/05/2017

Sarah – A primeira pergunta, professora, como você escolheu sua formação profissional? Houve apenas fatores subjetivos (identificação com a profissão) ou também objetivos (econômicos e sociais)?

Tatiana – Olha Sarah, primeiro obrigada pela participação, por ter me convidado para participar da sua pesquisa, é um enorme prazer e a minha formação profissional na verdade, a minha primeira opção não foi uma escolha, que foi fazer um bacharelado em Administração e foi lá que eu percebi passando por algumas áreas do RH que o que eu queria era ser professora. Porque o local que eu mais me identifiquei foi na área de treinamento e desenvolvimento, e a minha alegria era todas as segundas feiras fazer a integração dos novos funcionários e eu comecei a pensar sobre aquilo e falei, então não é mesmo, é isso que eu quero fazer o tempo todo, é estar em contato com as pessoas é ter informações para trocar. Então, a escolha foi no momento então que eu estava terminando a minha primeira graduação que foi em Administração. Então, nesse momento eu entendi, terminei a faculdade, mas comecei a guiar a minha formação para tentar me formar professora. E essa decisão, a priori, foi uma decisão por identificação mesmo com a profissão, então foram fatores subjetivos sem nenhuma, sem nenhuma dúvida, agora muito eu ouvi a respeito dos aspectos objetivos de desqualificação da profissão do professor, de desqualificação do status do professor na nossa sociedade, do status social, quanto o status financeiro, enfim, de você poder circular numa

³⁰ Texto apresentado na íntegra sem edição. A entrevistada autorizou a publicação de seu nome e perfil profissional conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

comunidade um pouco mais bem sucedida e eu me lembro de falar que eu ia ser professora do ensino superior, “então acho que vai ser diferente lá na frente”. Hoje talvez eu tenha uma visão que de fato algumas questões do sucateamento da educação no ensino superior elas já existem, mas é isso, mas tiveram sim fatores subjetivos e objetivos nessa escolha.

Sarah - Como você se identifica profissionalmente hoje?

Tatiana – Olha, apesar de ter uma formação que me agrada, no sentido de ter conseguido então ter terminado um doutorado que foi bastante desafiador porque eu não fiz a graduação em letras, eu fui o mestrado e o doutorado em letras, formação de professores, mas que tinha como base muitas disciplinas relacionadas a letras e que eram “super” desafiadoras para mim. Eu vejo como uma formação que pode melhorar muito, eu tenho várias insatisfações, no sentido de que eu gostaria de fazer outras coisas depois, de fazer essa graduação em letras, de fazer um pós doutorado, enfim, de continuar, mas a minha identificação profissional hoje, passa pela linha do ser capaz. Acho que hoje eu me sinto capaz de ser professora, era muito diferente do início da minha carreira como professora, que eu fui professora de inglês, em que eu meio que me tornei professora porque eu sabia inglês e “então ok, sou professora”, mas não era aquilo que eu queria fazer como atividade profissional, ser professora de inglês, eu queria ser professora, mas não de inglês, eu não me sentia confortável com o título, vou ser professora de inglês. Não, eu não fiz letras, eu não tenho essa formação para ser professora de inglês, então hoje, eu acho... eu me sinto capaz de ser, de fazer o que eu faço, entendendo muito que ainda dá para ser muito mais capaz, que ainda dá para trilhar muitos caminhos de aprendizagem. Não sei se respondi sua pergunta. Respondi?

Sarah – Você acredita que sua identidade profissional hoje corresponde àquela da sua formação no ensino superior?

Tatiana – Minha identidade profissional hoje, se ela corresponde a formação no ensino superior? Não, absolutamente não. Ela é..., na verdade ter trilhado esse caminho de aprender e se tornar, aprender para se tornar professora, foi me mostrando quanto aquilo tudo que eu fiz no começo, não fazia sentido dentro do que eu acreditava por formação profissional, por construção de uma identidade profissional. Então, eu acho que o ensino superior, ele pode plantar algumas sementinhas dessa reflexão crítica de você conseguir analisar de uma forma um pouco mais global, mas até nos estudos de mestrado e doutorado, eu percebi o quanto o ensino superior ainda tem um tanto de alienação e de uma formação bastante fragilizada, então eu não consigo entender na minha experiência e também não, nos estudos que eu fiz lá no mestrado e doutorado, essa relação entre a identidade profissional formada durante o período de graduação, durante o período de ensino superior com a identidade de hoje parece que essa conversa ainda tem uma ponte bastante longa entre as duas pontas, sabe?

Sarah – Em que medida a construção da sua identidade profissional dependeu de uma boa formação no ensino superior?

Tatiana - Ah, isso é ... eu digo que dependeu grande, enormemente mas, do ensino superior *strictu sensu*, nem do lado, acho que o lado sensu também não fez uma grande diferença, eu fiz uma pós que me ajudou bastante, mas é isso, tem uma diferença muito grande entre o nível que a gente acaba alcançando no ensino superior graduação e no ensino superior *lato sensu* e ainda mais no *stricto sensu*, então eu acho que tem sim, mas não atrelado a graduação.

Sarah – E você acredita que a formação da sua identidade profissional dependeu mais de fatores subjetivos (como formação familiar e religiosa) ou dependeu principalmente da sua formação no ensino superior?

Tatiana - (riso....pausa, suspiro...)Essa é uma pergunta que é difícil de escolher um lado, eu acho que essa minha possibilidade de ter entendido lá no final da graduação que não era aquilo que eu queria seguir, muito provavelmente veio de alguma, alguma formação, algum fator familiar, algum fator de cultura familiar, que me possibilitou então olhar para isso,

entender isso e retomar os caminhos e tive o apoio da minha família, na época, minha mãe e meu pai, para que eu pudesse reorganizar os caminhos, mas tem também a questão da formação no ensino superior porque lá no *stricto sensu*, principalmente, que foi um momento que eu pude vivenciar a minha futura profissão do jeito que eu gostaria de poder fazer, do jeito que eu gostaria de poder atuar então, entendendo que aquele discurso que estava sendo colocado para gente, não era então um discurso proforma, era a prática que estava acontecendo comigo, como aluna, mas vivenciando a prática de como aquele professor fazendo uma coisa significativa para quem estava do outro lado. Então eu acho, que na verdade, a identidade profissional... como a gente a se forma na sociedade, quando a gente se forma em todos os contextos que a gente vai vivendo, eu não consigo, particularmente dissociar os fatores subjetivos dos fatores objetivos. Sarah – E na carreira profissional que você escolheu, há problemas de discriminação de gênero?

Tatiana – Eu acho que nessa na profissão de professor eu acho que a gente acaba tendo muito mais a questão da mulher, né? Inclusive é uma profissão bem vista no sentido que “Ah, é uma profissão para a mulher!”. É uma profissão que a gente já ouviu falar das nossas avós, das avós dos nossos amigos, que foram professores e que se aposentaram porque então eram professores, então acho que não, pelo contrário houve algum estranhamento quando homens começaram a, por exemplo, um homem numa graduação em pedagogia. É muito difícil a gente encontrar, então acho que existe sim um pouco diferente do que a gente está acostumado, que a mulher naquele mercado de trabalho não é bem aceita e não acho que seja uma questão mais de julgamento agora né?, Essa coisa dos meninos fazendo pedagogia, letras e escolhendo muitas vezes, eles escolhem que eles quer ser professores de educação infantil e você vê professores de.... e é muito maluco como em muitos contextos super autônomos de educação você vê pais rejeitando a entrada do filho na escola porque o professor é homem. Então a gente vê um pouco o contrário do que a gente como mulher, sabe bem como funciona, né?

Sarah – E você já sabia disso quando fez sua escolha?

Tatiana - Sabia, sabia. Já sabia que era mais ou menos por aí.

Sarah – Você experienciou algum entrave ou barreira ao longo da sua carreira profissional por ser mulher?

Tatiana - Ah já! Acho que com relação a possibilidade de engravidar, é a primeira, então aquelas brincadeiras, do café ou da hora do intervalo, “ninguém engravidou aqui este ano porque não tenho professor para substituir”...aquele coisas completamente equivocadas e que a gente sabe que é uma brincadeira que tem sim um superpotencial de verdade, de ameaça, de...você está sendo de verdade sendo coagida a “você está aqui pra produzir, não está pra me causar nenhum tipo de trabalho”, pra reorganizar grade de aulas ou qualquer coisa do tipo.

Sarah - Ao longo da sua formação no ensino superior você teve algum esclarecimento ou incentivo a defesa dos direitos de gênero em sua profissão?

Tatiana – Não. Não, nunca, esse assunto foi completamente ignorado durante toda a minha formação.

Sarah - Você já vivenciou uma experiência discriminatória de gênero na sua área profissional?

Tatiana - Não, nunca vivenciei porque na verdade eu acho que é um pouco essa história sobre como a profissão de professora acaba encarando bem a mulher e eu sou professora de uma área que é formação de professores e que também temos muitas mulheres fazendo. Nunca eu pleiteei cargos mais administrativos, então eu fico bem confortável sendo professora, foi pra isso que me formei, eu fico bem confortável com isso, então também não é uma coisa que acho as pessoas também não me vejam como uma ávida competidora, sabe? Então acho que por isso.

Sarah - E no ensino superior também não?

Tatiana – Como estudante?

Sarah - É.

Tatiana – Olha, como eu fiz Administração é um pouco diferente sim, porque aí são disciplinas de Direito, de Economia, e aí tem o professorado, eu me lembro mais do sexo masculino e aí as meninas acabavam sendo vistas um pouco como “não, espera aí que eu ajudo, porque ela não entende isso”, então era mais notado algum comportamento, algum tipo de discriminação lá na graduação, sim.

Sarah – E como você se sentiu?

Tatiana – Bom, eu acho que a gente, nesse período, pelo menos quando a gente faz no tempo regular das coisas, eu tinha 18, 19 anos era uma coisa que como nunca foi assunto de debate, nunca foi um assunto levantado por absolutamente ninguém na minha formação, nem os meus pais, não era uma coisa que...eu só me lembro de um discurso mas sem entendimento, mas um discurso de empoderamento por parte do meu pai, de querer que eu tivesse uma profissão, que eu fosse independente, que eu não dependesse então de algum vínculo com alguma pessoa para que eu pudesse me sustentar, mas a escolha dele era uma escolha que pra mim não fazia sentido, que não era ser professora, era uma outra escolha mas eu acho que na verdade eu me sentia “será que é assim?”. Eu questionava mas eu nem sabia muito se podia questionar, se era uma coisa que “acho que é verdade, né? as meninas precisam mesmo dessa ajuda”, mas não, não, eu me lembro, é só um exemplo mesmo, mas eu me lembro recentemente de uma pessoa ter dito “não, você não consegue!” Para uma atividade lúdica qualquer, “você não consegue fazer isso”. E eu tive vontade de comprar... era uma moto, eu tive vontade de comprar essa moto, fazer as aulas e conseguir. Porque me pareceu muito um discurso de você não consegue, porque você é mulher. Ele era homem, então você só consegue por isso? Então hoje em dia, a gente acaba que consegue ver que consegue, foram muitos consegue, mas a gente é capaz de enxergar com crítica e com muito posicionamento, do que é, do que não é, naquela época era meio uma castração, a gente ia aos pouquinhos recebendo uma palavra ali, outra aqui e a tendência era se colocar no seu lugar entre aspas, que era o que o contexto todo pedia, mas aos pouquinhos você vai ressignificando, vai pensando, lembrando e entendendo potencialidades, entendendo que você pode dizer não, que você pode criticar, que você pode minimamente questionar.

Sarah - Então no caso você nem tentou se defender?

Tatiana- Eu não tentei me defender.

Sarah - A questão 12 eu vou pular porque você já respondeu e na próxima: você acredita que a discriminação de gênero existente na cultura brasileira pode ser superada por meio de uma melhor formação no ensino superior? Mais forte e mais comprometida com esclarecimentos relativos ao tema?

Tatiana – Sem dúvida. Eu acho que na verdade essa é uma obrigação do ensino superior no sentido de que, se o intuito é fazer um trabalho significativo, consciente, que questione, que seja crítico, os assuntos que nos cercam precisam estar inseridos nos contextos das aulas, nos contextos das conversas, dos debates porque senão fica uma relação completamente alienante de novo. Então, poder trazer, por exemplo nome de pesquisadoras, de cientistas, de pessoas bem sucedidas daquela área e certamente algum questionamento vem, mas é um pouco de fazer disso uma parte absolutamente natural do processo, a gente acaba, a gente tende a reproduzir, alguns discursos, por isso também que a auto-crítica é bastante importante, mas eu acho que o espaço que temos na educação superior pra que esses assuntos sejam tratados, discutidos e que as pessoas possam então entender que elas sim, precisam se posicionar, que elas precisam compreender, isso tanto com questão de gênero mas com as questões todas político-sociais, enfim todos os aspectos que envolvem a nossa vida em sociedade .

Sarah - Muito obrigada. E quanto você se sente feliz e realizada pela identidade profissional que você construiu? Pouco, suficiente, muito ou completamente?

Tatiana – Por enquanto suficiente, eu gosto muito desse envolvimento com o fazer profissional, com continuar estudando, com continuar em contexto que você consegue ver que você pode avançar, que você pode pensar diferente, que você pode construir outras conexões, isso me agrada demais, então eu sinto que a identidade por enquanto ela é suficiente, acho que como eu me vejo hoje como professora é suficiente, mas eu, eu entendo muitas outras possibilidades pra ela um dia seja completamente satisfatória

Sarah - Professora, agradeço muito as suas respostas e a sua participação.

Tatiana- Imagina...

Sarah - E eu encerro aqui a entrevista.

Tatiana – O prazer foi todo meu, obrigada.

Sarah - Obrigada a você.

APÊNDICE E: Currículo resumido e entrevista na íntegra de Suzana Jorge de Mattia Ihara

Suzana Jorge De Mattia Ihara³¹, nascida em 4 de abril de 1973, em Ribeirão Preto. Formada em Direito na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – SP em 1995. Juíza de Direito do Tribunal de Justiça de São Paulo desde 1998. Desde então, atuou em diversas Varas: Jaguariúna, Mogi-Guaçu e São Paulo. Atualmente, eu é titular da 1ª Vara Criminal do Foro Regional de Santana em São Paulo. Em 2011, instalou a Vara de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher – Região da Zona Norte de São Paulo, onde atuou por dois anos.

Nome: Suzana Jorge de Mattia Ihara

Cargo / Função / Atividade Profissional: juíza de Direito

Formação Profissional (nível e área): graduação em Direito

Há quanto tempo atua na sua área? 22 anos

Há quanto tempo atua no seu cargo atual? 19 anos

Faixa etária: 20-30() 30-40() 40-50(x) 50-60() 60-70() Mais de 70()

Data da entrevista: 15/05/2017

Sarah - Bom dia, estou com a Suzanna Jorge de Mattia Ihara e vamos iniciar a entrevista, então primeiro qual a sua atividade ou função profissional?

Suzana - Sou juíza de direito aqui em São Paulo.

Sarah – Qual é a sua formação?

Suzana - Graduação né? Direito.

Sarah - Há quanto tempo você atua na sua área?

Suzana - Na minha área, como juíza, dezenove anos, de formada vou completar vinte e dois.

Sarah – E qual a sua faixa etária?

Suzana - Quarenta a cinquenta.

Sarah - Como você escolheu a sua formação profissional? Houve fatores subjetivos e identificação com a profissão ou fatores objetivos econômicos e sociais?

Suzana - Primeiro vou colocar a escolha da do Direito. Teve fatores econômicos e sociais, eu queria na área de humanas. Inicialmente pensei em fazer História, eu gostava muito de História, mas eu achei que era um pouco limitado, eu teria que só dar aula, eu achei que depois uma segunda faculdade seria interessante eu fazer História. Escolhi o Direito que era de Humanas e ele é bem amplo para profissionalmente você pode trabalhar em diversas áreas. Então foram os dois fatores: identificação com a área de humanas e também o fator econômico onde eu teria mais possibilidades de trabalho.

Sarah – Sim, e como você se identifica profissionalmente hoje?

Suzana - Hoje eu estou totalmente identificada. Eu gosto muito do que eu faço, tanto da área de Direito como no meu cargo mesmo, de juíza. Eu sempre quis carreira pública. Eu nunca quis advogar, eu não queria ficar presa a um escritório, ficar presa com cliente, eu acho que eu tenho mais liberdade aonde estou, como juíza eu posso decidir de acordo com a minha consciência.

Sarah - E sua identidade profissional atual corresponde àquela da sua formação no ensino superior?

³¹ Texto apresentado na íntegra sem edição. A entrevistada autorizou a publicação de seu nome e perfil profissional conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

Suzana - Corresponde. Corresponde porque eu trabalho na área de Direito, mas o Direito é muito teórico. A faculdade é muito teórica, então hoje eu tenho uma bagagem que foi da minha experiência mesmo de vida que eu trago. Eu acho que a faculdade, ela ficou um pouco limitada. Ela é limitada desde a época que eu estudava tanto que a gente tinha que fazer estágio para ter um conhecimento maior sobre a área porque a aplicação do Direito na prática é completamente diferente da teoria.

Sarah - São muitos detalhes?

Suzana - Muito detalhe, muito bom senso, porque você não julga só pelo que está na lei, julga claro, você não pode fugir da lei, mas tem sempre a parte da sua convicção, da sua experiência, que vai interferir, então só a teoria só minha formação da faculdade, ela é muito limitada.

Sarah - Entendi.

Suzana - Muito limitada para todo mundo.

Sarah - Entendi.

Suzana - na área de Direito.

Sarah - Em que medida a construção da sua identidade profissional dependeu da sua formação no seu ensino superior?

Suzana - É claro que ela trouxe toda uma bagagem, a faculdade trouxe uma bagagem de poder escolher, você tem todas as matérias e ali você vai escolher em que área você quer trabalhar, se você quer seguir uma carreira pública, se você quer seguir advocacia. É que na faculdade, por exemplo, que eu fiz a PUC, no quinto ano você já escolhia em que área você queria atuar. Então você não tinha todas as matérias, minha classe foi dividida. Tinha área de público, tinha área de consumidor, ela já era direcionada no quinto ano para você ter matérias específicas para a carreira que você gostaria de seguir naquela área de Direito. Então ela tem muita influência, claro. Mas assim, é só trabalhando. Ela tem uma identificação, só trabalhando você vai sentir se você se identifica ou não. Eu acho que no Direito, tem esse problema na formação: que ele dá muita teoria e você não tem muito conhecimento do que é a realidade fora aqui da faculdade. Tem que trabalhar, tem que fazer estágio, tem que se aperfeiçoar, tem que seguir vários segmentos assim, por exemplo, fazer um estágio no escritório para saber se é aquilo que você gosta, fazer estágios em vários outros lugares da carreira pública. Eu fiz Ministério Público, eu fiz a Magistratura, eu fiz na Procuradoria, eu acho que tem que ter toda essa bagagem para você escolher. A faculdade em si, ela vai muito pouco nesse sentido.

Sarah - E complementando, você acha que a questão afetiva, familiar, religiosa tamb[em influenciou?

Suzana - Em mim não influenciou nada.

Sarah - Não? Foi mais o estudo e a prática?

Suzana - Foi. Foi, isso. Não tem ninguém na minha família que seguiu a área de Direito. Então não teve nenhuma influência. Na minha casa me deram plena liberdade para escolher a minha profissão, não teve interferência de nenhuma ordem. Eu vejo uns colegas meus, por exemplo, que os pais fizeram Direito, então eles ficam desde novos sugerindo até porque vai ser mais fácil para colocar o filho no mercado de trabalho se tem a mesma profissão do pai, então é uma coisa meio acolhedora do pai, não é? Mas na minha não teve nenhuma, nenhuma interferência familiar e não tenho nenhuma interferência religiosa em nada, a religião não me influencia em nada, principalmente profissionalmente eu acho que o Estado é laico e não tem que interferir em nada com as minhas decisões e na área profissional de ninguém. Isso eu sou bem radical nisso. Mas muitas vezes acaba não sendo, eu vejo muitas vezes colegas por exemplo, que tem algumas interferências religiosas em algumas decisões. Totalmente contrária. Na minha sala eu tirei a cruz. Quando eu cheguei todos os fóruns tinham cruz. Eu tirei a cruz. Eu sei de alguns lugares as pessoas reclamam com a cruz... da retirada dela e eu

acho que o Estado é laico de todas as formas. A minha filha estuda em escola laica, não foi batizada e ela vai escolher isso no momento certo. Mas é assim, eu tenho uma postura um pouco diferente em geral do Brasil, as pessoas são muito religiosas no Brasil.

Sarah - São.

Suzana - São.

Sarah - E na carreira profissional que você escolheu há problemas de discriminação de gênero?

Suzana - Acho, sempre tem problemas de discriminação de gênero, sempre. Dentro da minha carreira, quer dizer, internamente, eu nunca senti, nunca senti isso, nunca senti entre os colegas, a nossa carreira é muito objetiva nos critérios de promoção, então você se promove por antiguidade, então não sinto isso internamente. Mas eu trabalho com o público e eu trabalho com um público diverso, e com o tratamento do público eu sinto muita diferença. Muita discriminação de gênero e cada vez mais eu estou radical nessa questão do feminismo porque a gente tem que se impor e todo mundo tem que começar a se conscientizar disso para evitar.

Sarah - Sim.

Suzana - Mas tem, tem bastante sim. Eu vejo o tratamento diferente de parte comigo porque eu sou mulher.

Sarah – Entendo.

Suzana - Às vezes eu achava que era impressão minha, mas as funcionárias que trabalham comigo e trabalhavam com juízes homens falam que não acontecia com juiz homem. A forma de tratamento às vezes desrespeitosa mesmo. Tem, tem muito.

Sarah - E você já sabia disso quando fez sua escolha?

Suzana – Então..., quando entrei na faculdade e eu também passei no concurso essas coisas de gênero não eram tão debatidas. Hoje está um pouco mais forte, a gente estava acostumada a esse tratamento diferenciado então você achava mais normal. Às vezes aconteciam umas coisas porque você era mulher, isso é, até hoje em algumas camadas sociais isso é muito enraizado. “Ah, porque é mulher então é isso, tratou desse jeito porque é mulher”, então eu não achava tão grave como eu acho hoje. Acho que hoje, pela idade e todas as informações, eu estou mais consciente sobre essa discriminação de gênero, antes eu acho que estava mais assimilado e que existia e que era assim mesmo.

Sarah – Sei.

Suzana - Quando eu era mais nova era assim mesmo. A gente achava é assim mesmo, se você vai contratar com um homem e ele te trata diferente, tem no trabalho na tua casa, te trata diferente, não é assim com mulher mesmo. Então tinha, hoje a coisa está mais forte: não pode ser assim mais, mas antes era mais aceitável.

Sarah - E você já passou por alguma barreira ou entrave?

Suzana - Entrave profissional não. Não tive problema para passar no concurso por ser mulher, meu concurso acho que foi um dos que assim, passaram mais mulheres, não, hoje passa muito mais mulher em concurso público, isso aí já é certo. Mulheres são mais estudiosas, então tem passado mais. Dizem que antigamente tinha uma certa barreira mesmo na hora de ingressar em concurso, na minha época isso já estava vencido. Já foi vinte anos atrás, mas passou muita mulher, não tive nenhum problema também de promoção, internamente, nunca tive.

Sarah - E nessas questões, que você falou, no caso de do público fazer algum tipo de discriminação, como você se sentiu ou você conseguiu se defender?

Suzana - Eu consegui, hoje eu me defendo muito. Antes eu me defendia menos (risos). Eu acho que eu tinha menos consciência do que eu disse, dessa diferença de gênero ou porque eu achava que as coisas eram desse jeito mesmo. Hoje eu me defendo muito, muito. Eu deixo bem claro a minha posição.

Sarah - Sim.

Suzana – Profissional, né? De autoridade, não autoridade de uma forma assim... de forma de arrogante, mas que eu estou exercendo meu cargo ali e que meu sexo é irrelevante.

Sarah – Sim, entendo. E no ensino superior você sofreu alguma experiência discriminatória?

Suzana - Não. Eu acho que não.

Sarah - Não?

Suzana - Não, eu, não tenho nenhuma lembrança, já faz bastante tempo, mas assim, durante a faculdade em si, não. Eu acho que nem nos estágios. Eu acho que eu não tive nenhuma discriminação, tem lugar que até gosta de ter estagiária mulher, eu não sei o motivo mas.... (risos). Mas eles gostam... alguns lugares então têm também a coisa, a questão discriminatória, eles naquela época gostavam da mulher porque achavam que ela era mais submissa, então... era um fator discriminatório.

Sarah - Sim.

Suzana - Você era contratado é claro, o homem era preterido, mas o motivo era porque as mulheres eram mais submissas.

Sarah - Sei.

Suzana - Então era uma discriminação, pensando bem... (parada para reflexão). Mas você era contratado e o homem era preterido. Mas o motivo pelo qual você era contratado, às vezes era porque eles achavam que a mulher era mais submissa.

Sarah - E a sua formação te deu base para você se defender dessas questões discriminatórias?

Suzana - Não. Acho que não tem nenhuma. Não, é claro que a formação, acho que nem a formação de faculdade, acho que é a formação cultural que eu fui adquirindo ao longo do tempo, de lendo livros e de procurando a respeito, mas a minha formação na área de Direito não trouxe não. Nenhum acréscimo nessa questão.

Sarah - E você que a discriminação de gênero existente na cultura brasileira pode ser superada por meio de uma formação no ensino superior mais forte e mais comprometida com o esclarecimento deste tema?

Suzana - Em termos..., eu acho que pode, mas o problema não está bem aí. As pessoas que têm essa formação profissional superior, eu acho que é menor a discriminação de gênero, não sei como está nas outras áreas. Parece que é muito difícil, em algumas áreas até hoje como na engenharia, né? Outro dia eu vi um vídeo da Poli, não sei se você chegou a ver um vídeo que as meninas da Poli fizeram que falavam sobre a discriminação lá dentro? Eu tenho uma amiga, que tem uma amiga, que tinha uma amiga... que estudou dez anos atrás na Poli e as meninas ficavam sem ir no banheiro durante seis horas, porque se elas levantavam para ir no banheiro no percurso elas ouviam cantada, mexiam com elas, porque era um número muito reduzido de mulheres. Então, talvez em outras faculdades tenha isso. Mas eu acho que ainda assim que é muito melhor na parte da camada superior, da camada intelectual, eu acho que o problema está mais inferior que não têm acesso à cultura. Eu acho que isso é muito mais forte.

Sarah - Hum.

Suzana - O que eu tenho sentido, eu vejo isso muito menos nos meus colegas que tiveram uma faculdade, que tem mestrado, doutorado do que eu sinto no meu público.

Sarah - Hum.

Suzana - Então eu acho, eu acho que tem que o problema é que todo mundo tem acesso a uma educação superior e a partir daí então ela tem mais consciência dessa discriminação. Mas eu acho que não é só a faculdade que vai fazer isso, eu acho que é um problema grande aqui no Brasil mesmo que é cultural.

Sarah - Sim.

Suzana - E nas camadas mais baixas que eles têm menos acesso à cultura eu acho que isso é muito mais forte, muito mesmo, tanto que eu via na violência doméstica, as coisas que acontecem com as mulheres até hoje aqui no Brasil são chocantes.

Sarah - Sim.

Suzana - É chocante. Claro, acontecem problemas domésticos nas camadas superiores? Acontecem, mas a gente vê que é assim, o grosso mesmo é nas camadas sociais mais baixas, é muito grave.

Sarah - Pela questão da submissão também.

Suzana - Pela questão da submissão, não vou falar que é tanto questão financeira, porque muitas vezes eu vi mulher que sustentava a casa, sustentava, o marido era alcoólatra passava o dia inteiro bebendo, passava o dia inteiro se drogando, então não é tanto falar a mulher depende do homem. Tem vezes que as mulheres estão na rua, estão trabalhando muito para sustentar a casa. É uma questão cultural, que é muito mais forte.

Sarah - E hoje quanto você se sente feliz e realizada com a sua identidade profissional, que você construiu?

Suzana - Eu estou muito bem, muito bem.

Sarah - Completamente?

Suzana - Completamente realizada.

Sarah - Suzana, eu agradeço a sua participação!

Suzana - Ah obrigada.

Sarah - Obrigada a você pelo tempo e pela disponibilidade.

Suzana - Ah imagina.

APÊNDICE F: Currículo resumido e entrevista na íntegra de Célia Lúcia do Rosário

Braz

Célia Lúcia do Rosário Braz ³² é mestre em Administração de Empresas pela PUC-SP na linha de pesquisa Organizações e Sociedade. Possui 14 anos de experiência na área de Administração, com ênfase em Marketing/Comunicação. Docente no curso de Administração do Complexo Educacional FMU e da FIAM-FAAM Centro Universitário.

Nome: Célia Lúcia do Rosário Braz

Cargo / Função / Atividade Profissional: professora assistente no ensino superior

Formação Profissional (nível e área): Mestrado em Administração

Há quanto tempo atua na sua área? Mais de 20 anos

Há quanto tempo atua no seu cargo atual? 3 anos

Faixa etária: 20-30() 30-40() 40-50(x) 50-60() 60-70() Mais de 70()

Data da entrevista: 06/06/2017

Sarah - Primeiro Célia, quero te agradecer por você participar da minha pesquisa, e queria saber o seu cargo, função e atividade profissional.

Célia - Eu sou professora assistente, período parcial do ensino superior.

Sarah - Ensino superior. Qual a sua formação profissional?

Célia - Eu sou graduada em Administração e mestre em Administração, também.

Sarah - E há quanto tempo você atua na área?

Célia - Quatro anos.

Sarah - Não, na área de Administração?

Célia - Na área de Administração? Deixa eu ver... uns vinte, mais de vinte anos. Uns vinte e dois anos mais ou menos.

Sarah - E há quanto tempo atua no seu cargo atual?

Célia - Três anos.

Sarah - E qual sua faixa etária?

Célia - Entre quarenta e cinquenta.

Sarah - Como você escolheu sua formação profissional? Houve apenas fatores subjetivos e identificação com a profissão ou também fatores objetivos, econômicos e sociais?

Célia - Houve apenas fatores objetivos, especialmente econômicos.

Sarah - Especialmente econômicos. E como você se identifica profissionalmente hoje?

Célia - Eu me identifico com a função que eu tenho hoje, com o cargo que eu tenho hoje, de docência e se eu tivesse que traçar uma identidade, eu digo que eu trago para o exercício da profissão muito, mas muito mesmo dos meus valores pessoais e das minhas crenças. E trago um pouco também da minha experiência em outras áreas que não área de educação, no sentido de trazer a exigência por eficiência, por objetividade e sempre que possível, trazer para a sala de aula no ensino superior o ritmo e o nível de exigência do mercado de trabalho. Não o nível de competitividade porque competitividade não é uma coisa que eu... eu valorize tanto, eu acho que sobra competitividade e falta colaboração nas equipes de uma forma geral. Mas, os outros fatores de mercado de trabalho, eu tento imprimir na sala de aula o mesmo, a mesma senioridade que se exige no mercado de trabalho.

³² Texto apresentado na íntegra sem edição. A entrevistada autorizou a publicação de seu nome e perfil profissional conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

Sarah - Ótimo, e sua identidade profissional atual corresponde àquela da sua formação no ensino superior?

Célia - Não, muito diferente.

Sarah - E por que você mudou?

Célia - Por que eu mudei? Por algumas razões: a primeira delas é que embora eu seja formada, minha formação seja Administração, desde muito cedo, desde meu segundo trabalho, meu segundo emprego, eu já comecei a atuar na área de Marketing e de Comunicação, que são áreas que demandam um nível de comprometimento, de volume de horas muito grande. É uma área que descarta rápido seus profissionais. Então essa vinda para essa nova carreira teve duas razões: a questão família, em que ter a maternidade passou a se tornar incompatível com a carga, com o volume de trabalho que eu tinha, que como todo mundo sabe, enfim, a área de Marketing tem hora pra entrar mas ela nunca tem hora para sair e, é muito comum que se trabalhe em todos finais de semana, em muitos finais de semana por lançamento ou por evento enfim, então isso era incompatível com a maternidade, começou a ficar cada vez mais difícil e a outra questão é que depois dos quarenta o mercado não absorve mais profissionais na área de marketing. Depois dos quarenta anos.

Sarah - Entendi. Em que medida a construção de sua identidade profissional dependeu de uma boa formação no ensino superior?

Célia - Eu acho que dependeu pouco. Dependeu mais de uma formação, primeiro de uma formação eclética, um interesse por pesquisa, um uma curiosidade nata por valores, por valores recebidos de família, de do meio em que eu nasci, que eu vivi e menos pela formação profissional. Não sei se eu tivesse cursado uma universidade menos renomada se eu teria, se hoje eu seria uma pessoa tão diferente do que eu sou hoje, eu acho que não.

Sarah - E você acredita que a sua, que a formação da sua identidade profissional dependeu mais de fatores subjetivos, formação familiar, religiosa ou dependeu principalmente da sua formação no ensino superior?

Célia - Eu acho que as duas coisas. Estou parecendo meio contraditória com a resposta anterior né, mas pensando bem acho que são as duas coisas, eu acho que quando você vai para o ensino superior, você vai aproveitar mais ou menos aquilo que te oferecem a partir do repertório que você tem antes, então se você é uma pessoa que vai para o ensino superior com muita garra, com muita vontade de estudar, de vencer na vida você enxerga aquilo não como um consórcio de diploma, mas sim como uma oportunidade de mudar de vida, de alavancar, de se alavancar financeiramente, profissionalmente, você vai fazer uma combinação diferente do que a pessoa que vai cursar o ensino superior como “ai tá bom, vamos lá comprar um diploma.” É isso que faz a diferença.

Sarah - Sim. E na carreira profissional que você escolheu, há problemas de discriminação de gênero?

Célia - A carreira em geral de Administração, não, especialmente na área de Marketing, a área de Marketing é uma área que tem muitas mulheres, talvez outras áreas como finanças, área Jurídica, talvez seja mais masculina, mas na área de Marketing não, eu nunca senti nenhum tipo de discriminação por ser mulher.

Sarah - E você já experienciou algum entrave ou barreira ao longo da sua carreira por ser mulher?

Célia - Por ser mulher, não. Por ser mãe. Ah eu acho que isso é uma questão muito relevante na cultura brasileira que é assim, são dois momentos: a nossa sociedade brasileira vem a duras penas conseguindo lutar com a diferença de gênero, desde que esta mulher seja solteira, livre, desimpedida, desocupada. A nossa sociedade ainda não conseguiu resolver a equação da mulher e maternidade. Por que? Porque a gente não tem leis que amparam essa mulher, porque a gente é uma sociedade extremamente machista, onde 100%, embora não seja isso que esteja na lei, na constituição, 100% da educação, da vacina, da responsabilidade, da

reunião dos pais, dos filhos está na figura feminina, não está na figura masculina. Então, o homem não divide, a sociedade cobra dela. Se a criança foi mal na escola, se a criança não fez a lição, se a criança perdeu a vacina, o pai, os familiares, os amigos, todo mundo, a escola, vai cobrar a mãe, não vai cobrar o pai, então não tem uma divisão de papéis iguais. E, o mercado também não comprehende isso, né? Então o homem nunca se ausenta pelos filhos e a mulher quando precisa se ausentar, e muitas vezes os gestores são mulheres, eles não conseguem enxergar que a maternidade faz parte da vida e que a sociedade precisa que continue existindo família, mãe, porque senão a gente desaparece como espécie. Então é isso, sim, não por ser mulher, a partir do momento que eu me tornei mãe.

Sarah - Sim. E ao longo de sua formação no ensino superior você teve algum esclarecimento ou incentivo à defesa dos direitos da mulher na sua profissão?

Célia - Não, durante a formação não me lembro de nenhum evento, de nem se tocar nesse assunto, naquela...não sei como é hoje, mas naquela época no curso de Administração.

Sarah - E você já vivenciou alguma experiência discriminatória de gênero na sua área profissional?

Célia - Na minha área de origem não. Na minha função atual sim.

Sarah - Sim. E como você se sentiu? Você conseguiu se defender?

Célia - Eu me senti muito ... como vou dizer... desrespeitada e na verdade o desrespeito, é curioso o desrespeito não veio através da chefia, dos superiores, mas veio através de colegas homens que muitas vezes homens fazem isso. Uma forma de você dominar é você diminuir. Então quando coloco numa relação profissional, entre homem e mulher uma questão afetiva ou erotizada ou sexualizada na verdade eu estou diminuindo ela. Quando eu faço uma gracinha para ela, mesmo que ela seja uma colega de trabalho, eu faço isso num grupo eu não tenho intimidade para fazer isso, eu estou expondo aquela mulher e estou diminuindo ela. Então, foi esse caso que aconteceu e na verdade eu me senti muito desrespeitada e como eu reagi foi “desculpe, você não tem intimidade suficiente comigo, nós não temos uma intimidade suficiente para que você me chame desta forma, ou faça esse tipo de brincadeira. “E aí...surpresa né “como assim? eu não fiz nada.” Talvez não tenha sido essa intenção mas isso não é respeitoso, eu sou igual a você, não sou diferente.

Sarah - Entendi. E você já vivenciou alguma experiência discriminatória de gênero no ensino superior?

Célia - Então, é esse, é exatamente esse caso que eu citei.

Sarah - Mas não, na sua graduação ou no seu mestrado?

Célia - Ah não, nunca, não me lembro. Acredito que não.

Sarah - E você acredita que a discriminação de gênero existente na cultura brasileira pode ser superada por meio de uma melhor formação no ensino superior, mais forte e mais comprometida com esclarecimento relativo ao tema?

Célia - Eu acho que a resposta não é superada.

Sarah - Hum...

Célia - Eu não acho que tratar disso no ensino superior vai superar o problema, mas...toda a iniciativa em qualquer momento de vida ou de formação da educação dos brasileiros nesse sentido é muito positiva. Então falar disso na universidade é melhor do que não falar. Mas a questão de gênero, ela precisa ser tratada nas famílias e desde a, do ensino infantil, da educação infantil. E tem uma coisa interessante, quer dizer que eu tenho uma visão que não se trata de ser machista ou feminista, mas a questão é de valorizar o diferente e não pasteurizar todo mundo igual. Que eu quero dizer: não é dizer para a menina que ela ser forte, valente e X como o menino. É preciso dizer: olha você é diferente, você tem algumas coisas melhores e outras piores, só que você tem o mesmo valor que ele, e vocês podem trocar e construir juntos. Então não existe uma coisa só, existem as duas e as duas são importantes e as duas precisam ser valorizadas igualmente.

Sarah - Muito bom. E o quanto você sente feliz e realizada com a sua identidade profissional: Pouco, suficiente, muito ou completamente?

Célia - Muito.

Sarah - O que falta para ser completamente?

Célia - Ah eu acho, eu ainda acho que precisava ser mais criativa, eu achava, eu acho no exercício da função precisaria ser mais tecnológica, consegui assimilar a tecnologia na velocidade que os alunos assimilam e às vezes eu sinto que eu tenho mais, uma certa dificuldade com *smartphones* e com mídias sociais, é uma coisa que eu sinto que é um *delay* que ficou, que eu não consegui ainda tirar esse atraso pra tá mesmo na mesma velocidade, falar exatamente na mesma língua que eles.

Sarah - Entendi. Célia agradeço a muito sua participação.

APÊNDICE G: Currículo resumido e entrevista na íntegra de Helena Sumiko Hirata

Helena Sumiko Hirata³³ possui graduação em Filosofia pela Universidade de São Paulo (1969) e doutorado em Sociologia política pela Université de Paris VIII (1979). Fez a *Habilitation à diriger des recherches* (HDR) (1997), equivalente à livre-docência pela Universidade de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines. Atualmente é diretora de pesquisa emérita do CNRS (*Centre National de la Recherche Scientifique*) no laboratório CRESPPA - equipe GTM (*Genre, Travail, Mobilités*) associado às Universidades de Paris 8-Saint-Denis e Paris 10-Nanterre. Sua pesquisa é voltada para a área de Sociologia do Trabalho e do Gênero.

Nome: Helena Sumiko Hirata

Cargo / Função / Atividade Profissional: Socióloga, diretora de pesquisa emérita no Centro Nacional de Pesquisa Científica.

Formação Profissional (nível e área): Bacharelado em Filosofia, Doutorado em Sociologia Política e Livre Docente em Sociologia.

Há quanto tempo atua na sua área? 36 anos

Há quanto tempo atua no seu cargo atual? Pesquisadora júnior de 1980 a 2002; pesquisadora sênior (directice de recherche) de 2003 a 2011; diretora de pesquisa emérita de 2011 até o momento.

Faixa etária: 20-30() 30-40() 40-50() 50-60() 60-70(x) Mais de 70()

Data da entrevista: 31/05/2017

Sarah – Professora, primeiro eu gostaria de agradecê-la...

Helena - Imagina.

Sarah - Pelo seu tempo, pela sua disponibilidade, é uma grande honra falar com a senhora, Helena - Imagina.

Sarah - E eu agradeço muito a sua participação. Eu já mandei uma base do roteiro
Helena - Sim.

Sarah - E eu vou seguir mais ou menos aquele roteiro da entrevista, tudo bem?

Helena - Tudo bem. Eu li o roteiro.

Sarah - Ótimo. Então a primeira pergunta: como a senhora escolheu a sua formação profissional, se houve apenas fatores subjetivos, identificação com a profissão, ou também objetivos?

Helena - É, eu acho que... quer dizer, eu, a minha formação eu escolhi fazer Filosofia, eu fiz bacharelado em Filosofia na USP.

Sarah - Sim.

Helena - E aí era porque que eu gostava de Filosofia, não tinha relação direta com uma futura formação profissional então, acho que foi assim um fator subjetivo forte que era o fato que eu gostava da Filosofia e os fatores objetivos a gente pode dizer que se eu tivesse, numa classe social que tivesse que trabalhar cedo, em um trabalho que exigisse uma formação profissional curta, não teria feito Filosofia que não dá uma possibilidade de carreira ou de trabalho remunerado imediato, positivo, etc.. Então acho que o fato de eu ter um mínimo de folga

³³ Texto apresentado na íntegra sem edição. A entrevistada autorizou a publicação de seu nome e perfil profissional conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

econômico do ponto de vista familiar, me possibilitou escolher uma formação que é uma formação que não tinha a possibilidade imediata de carreira, a não ser a carreira universitária, mas quando a gente começa um curso a gente não pensa na carreira universitária, né?

Sarah - É verdade. E como a senhora se identifica profissionalmente hoje?

Helena - Olha, hoje em dia eu me identifico, quer dizer, eu digo que sou socióloga do trabalho e do gênero, porque as minhas especialidades temáticas na Sociologia são a questão do trabalho, do emprego, do desemprego, da formação, etc. e a questão do gênero, isto é, a questão da construção social, histórica, cultural do masculino e feminino.

Sarah - E sua identidade profissional atual corresponde aquela da sua formação no ensino superior?

Helena - Não, nenhuma.

Sarah - E por que a senhora mudou?

Helena - Eu mudei porque eu vim para a França como exilada política e que não tinha nenhum documento, nem documentos de identidade, nem documentos de universidade, diplomas, etc. e eu não podia continuar fazendo Filosofia, quer dizer poderia mas a única universidade em Paris na época, em 1971, que aceitava alunos sem nenhuma documentação era a Universidade de Vincennes que era fora da periferia de Paris e essa universidade aceitava matricular alunos doutorandos sem diploma e sem documento de identidade, sabendo que se tratava de perseguição política, de refugiados políticos, etc. Mas a universidade era nova e nem todos os diplomas eram reconhecidos pelo Estado e um dos diplomas não era reconhecidos porque o curso era muito novo, era o diploma de Filosofia que era um curso dado por filósofos muito importantes na França como é o caso do Deleuze, Lyotard, Foucault todos eles estavam em Vincennes mas o diploma não era reconhecido, então fui pra área de Sociologia, porque era um curso mais antigo e que o diploma era reconhecido. Não tinha possibilidade de sem ter nenhum documento ainda fazer um curso que não dava um diploma, por isso que eu mudei.

Sarah – Entendo, e em que medida a construção de sua identidade profissional dependeu de uma boa formação no ensino superior?

Helena - Ah! Eu acho que foi muito importante eu posso dizer que tive um curso superior no departamento de Filosofia da USP muito boa, eu tive uma excelente formação, que era uma formação que me permitiu e que acho que permite às pessoas entrarem em diferentes campos profissionais, tanto Arte, como Jornalismo, quanto Publicidade, acho que a Filosofia abre muitos campos profissionais diferentes e pra mim, acho que me serviu muito para entrar na área de Sociologia que realmente não tinha nada que ver com a minha formação inicial que era na Filosofia. Eu acho que, claro que não é só o ensino superior que é útil, que...que forma para a identidade profissional, mas também o fato de que os outros cursos que eu fiz anteriores eram também de excelente nível. Eu fiz um curso Clássico no Dante Alighieri que era uma escola muito boa particular, como todas as escolas de maior qualidade no Brasil e o colégio portanto, o Clássico e a Universidade ambos me formaram de uma maneira a poder ter uma possibilidade de, de atuar no campo profissional que eu não, que foi uma boa formação.

Sarah - Ah... muito bom. E a senhora acredita que a sua identidade profissional dependeu mais de fatores como a sua formação familiar, afetiva e religiosa ou dependeu principalmente da formação no ensino superior?

Helena - Ah eu acho que como muitas coisas dependeu tanto de fatores subjetivos quanto de fatores objetivos, quer dizer a noção de experiência, que é justamente a conjugação de tantos fatores estruturais quanto de fatores mais subjetivos, eu acho que as duas coisas foram importantes e claro que o campo familiar, a formação familiar, religiosa, o que a gente chama de capital cultural segundo Bourdieu. Quer dizer, todas essas diferentes campos de integração, de formação, de atuação, etc. acho que foram bastante importantes, eu não diria que foi nem

fatores subjetivos somente, nem fatores puramente de formação no ensino superior mas ambas coisas acho que contribuíram igualmente.

Sarah - E na carreira profissional que a senhora escolheu há problemas de discriminação de gênero?

Helena - Eu acho que em todas carreiras profissionais existe discriminação de gênero, acho que não existe nenhuma carreira profissional onde não há discriminação de gênero. Em todas elas existe.

Sarah - E a senhora já sabia disso quando fez sua escolha?

Helena - Não. Porque eu não era feminista, não tinha nenhuma formação sobre a questão de gênero, de discriminações, nem de gênero, nem de raça, nem de classe. Tudo isso veio justamente com a formação profissional, não só universitária, mas a formação que eu tive atuando no campo profissional estando no Centro Nacional de Pesquisa Científica da França.

Sarah - E a senhora experienciou algum entrave ou barreira ao longo da sua carreira por ser mulher?

Helena - Ah sim! Eu acho que a promoção dentro do Centro Nacional de Pesquisa Científica é bastante mais rápida e fácil quando a gente é homem do que quando é mulher e eu levei muitos anos pra poder passar de Encarregada de Pesquisa que é equivalente a um pesquisador júnior, para uma Diretora de Pesquisa que é a pesquisadora sênior e eu levei sete anos, durante sete anos eu fiz concurso para poder ter essa promoção e só depois de sete anos eu tive e muitas mulheres que eu conheço que são pesquisadoras muito reconhecidas, como é o caso da Cristina Delphi tiveram a sua promoção. A diretora de pesquisa, portanto a pesquisadora sênior, já quase na idade de se aposentar, o que não permitiu a elas ter um posto e uma promoção ainda maior, mais elevada, etc. então, certamente há e houve discriminação na minha carreira profissional e nas carreiras das mulheres feministas em geral.

Sarah - Sim. E ao longo da sua formação no ensino superior a senhora teve algum esclarecimento ou incentivo a defesa do direito das mulheres na sua função?

Helena - Ah sim! Claro acho que tive sim. Muitas possibilidades assim que a gente tem de discussão, de ter muitos elementos de conhecimento, tanto pelos sindicatos quanto pela própria área de estudos do gênero, centro de pesquisas sobre gênero, todos eles ajudam realmente a nos esclarecer e incentivar a defesa dos direitos das mulheres.

Sarah - E a senhora vivenciou alguma experiência discriminatória no ensino superior?

Helena - É, eu acho que tem, quer dizer, até em instituições, organismos, etc., hoje na França contra a discriminação de gênero no ensino superior. Acho que há muitos...muitos tipos de discriminação, sobretudo a discriminação de assédio sexual, ou de assédio moral, acho que por exemplo, há muitos testemunhos e lutas de movimentos de mulheres contra professores mais velhos que aproveitam da relação entre o professor e o aluno mestrando, doutorando, etc. para assediar sexualmente, sabendo que essa pessoa, essa doutoranda ou essa mestrandona tem poucas possibilidades de se defender sem colocar em questão a sua própria formação como mestrandona, como doutoranda, etc. acho que sim, acho que há bastante discriminação e bastante em relação às mulheres no ensino superior.

Sarah - E a formação da senhora lhe deu base para sua defesa no momento da discriminação?

Helena - Sim, essa defesa foi baseada nos conhecimentos adquiridos na minha formação e apesar de ter ficado muito triste e me sentido muito mal... pela questão, hoje em dia com base nas pesquisas e com base nos sindicatos, tenho uma estrutura e um conhecimento acerca do tema bem desenvolvidos para conseguir me defender e persistir nos objetivos, que é o mais importante.

Sarah - Você acredita que a discriminação de gênero existente na cultura brasileira pode ser superada por meio de uma melhor formação no ensino superior, mais forte e mais comprometida com o esclarecimento relativo ao tema?

Helena – Não, superada não. Só o ensino superior não é suficiente para resolver um problema social e cultural dessa dimensão. Deve haver uma mudança social que deve acontecer dentro das casas, dentro das famílias por meio da estrutura religiosa, da estrutura social, da estrutura cultural e, principalmente, por meio da educação. Isso deve ter acesso que faça com que a mulher tenha o papel dela, não só baseado nas tarefas domésticas, mas também que tenha relativo ao trabalho em casa, as potencialidades do trabalho externo, as mesmas garantias e isso não se dá só. no ensino superior. O ensino superior, sem dúvida nenhuma, ajuda nessa construção em um momento crucial, mas SUPERAR não. Isso tem que se dar em diferentes camadas de constituição da sociedade com base na educação, na vivência, enfim, em todas as esferas políticas associadas a isso.

Sarah - E quanto a senhora se sente feliz e realizada com a identidade profissional que você construiu? Pouco, suficiente, muito ou completamente?

Helena – Hoje.... eu vou fazer 71 anos no final do mês de junho, me sinto completamente, mas não ao longo de todo o caminho. Em 1971 fui exilada política para a França, não pude voltar para o meu país tive que deixar para trás emprego, família, tudo porque... eu era assistente do departamento de filosofia na USP e tive que ficar na França e construir uma nova identidade... fazer novos estudos, buscar outros objetivos, iniciar em uma nova área e eu não pude voltar para o Brasil até 1979, quando saiu a anistia e nesse período, passei por muitas barreiras e muitas dificuldades, e ao longo da vida em si, não só por ser mulher, mas pela luta que objetivo, então, consegui agora, no final da minha carreira, consigo me sentir completamente realizada com minha carreira.... mas se formos pensar ao longo do caminho.... encontrei muitas barreiras e muitas dificuldades.

Sarah – Professora, foi uma grande honra e agradeço imensamente sua participação.

Helena – Imagina, obrigada você. Gostei muito das questões e da estrutura da entrevista. Parabéns.

Sarah – Obrigada.

APÊNDICE H: Currículo resumido e entrevista na íntegra de Duília de Mello

Duília F. de Mello³⁴ é graduada em Astronomia pela Universidade Federa do Rio de Janeiro (UFRJ, 1985), Mestre pelo Instituto de Pesquisas Espaciais (INPE, 1988), Mestre pela Universidade do Alabama (1993), Doutora pela USP (1995). Fez pós-doutorado no Instituto do Telescópio Espacial Hubble nos EUA e no Cerro Tololo Interamerican Observatory no Chile. Trabalhou no Observatório Espacial Onsala / Universidade Chalmers na Suécia de 199 a 2002. É professora titular da Universidade Católica de Washington EUA (PUC ou CUA em inglês) desde 2008. Atualmente é reitora da CUA. Também é pesquisadora do Instituto de Astrofísica e Ciência da Computação (IACS) que pertence a CUA e colabora com o Goddard Space Flight Center da NASA. Autora de mais de 100 artigos científicos e do livro Vivendo com as Estrelas. Entre suas principais descobertas estão a Supernova 1997D e as Bolhas Azuis.

Nome: Duília Fernandes de Mello

Cargo / Função / Atividade Profissional: Provost and Dean of Assessment

Formação Profissional (nível e área): Doutorado, Astronomia

Há quanto tempo atua na sua área? 22 anos

Há quanto tempo atua no seu cargo atual? 1 ano

Faixa etária: 20-30() 30-40() 40-50() 50-60(x) 60-70() Mais de 70()

Data da entrevista: 20 de julho de 2017

01. Como você escolheu sua formação profissional? *Gostava do assunto desde criança.*

Houve apenas fatores subjetivos (identificação com a profissão) ou também fatores objetivos (econômicos, sociais...)? *Os dois.*

02. Como você se identifica profissionalmente hoje? *Muito bem*

03. Sua identidade profissional atual corresponde àquela da sua formação no ensino superior?

Sim

Se não: por que mudou?

04. Em que medida a construção da sua identidade profissional dependeu de uma (boa) formação no ensino superior? *Em todas as medidas*

05. Você acredita que a formação da sua identidade profissional dependeu mais de fatores subjetivos, como formação afetiva, familiar, religiosa, ou dependeu principalmente da sua formação no ensino superior? *Dependeu de tudo*

06. Na carreira profissional que você escolheu há problemas de discriminação de gênero? *Sim*

07. Você já sabia disso quando fez sua escolha? *Não*

³⁴ A entrevista da Dra. Duília não foi oral, foi respondida e enviada via e-mail devido a sua agenda com muitos compromissos no período. Suas respostas estão na sequência da questão em itálico. A entrevistada autorizou a publicação de seu nome e perfil profissional conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado e também enviado por e-mail.

08. Você experienciou algum entrave ou barreira ao longo de sua carreira por ser mulher?

Não, mas conheço várias que tiveram problema

09. Ao longo de sua formação no ensino superior, você teve algum esclarecimento e/ou incentivo à defesa dos direitos de gênero em sua profissão? *Sim*

10. Já vivenciou alguma experiência discriminatória de gênero na sua **área profissional**? *Não diretamente*. Como se sentiu? Consegiu ou quis se defender? Como?

11. Já vivenciou alguma experiência discriminatória de gênero no **ensino superior**? *Sim*. Como se sentiu? *Mal*. Consegiu ou quis se defender? *Não*. Como?

12. Se respondeu “sim” na pergunta 10: sua formação lhe deu base para sua defesa no momento da discriminação?

13. Você acredita que a discriminação de gênero existente na cultura brasileira pode ser superada por meio de uma melhor formação no ensino superior, mais forte e mais comprometida com o esclarecimento relativo ao tema? *Sim*

14. O quanto você se sente feliz e realizada com a identidade profissional que você construiu?

Pouco () Suficiente () Muito () Completamente (x)

APÊNDICE I: Currículo resumido de Graça Foster

Graça Foster³⁵ é graduada em Engenharia Química pela Universidade Federal Fluminense, Especialista em Engenharia Nuclear pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Tem MBA em Economia pela Fundação Getúlio Vargas. Mestre em Engenharia Mecânica pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Especialista em Arbitragem Jurídica Pela Fundação Getúlio Vargas e, atualmente, está cursando bacharelado em Direito. Trabalhou no Petrobrás de estagiária do centro de pesquisas à presidência da empresa, passando por cargos de gerência, supervisão, diretoria e presidência de diversas áreas e segmentos. Foi presidente da Petrobrás por três anos. Atualmente é consultora em Petróleo, Gás e Energia. Reconhecida mundialmente, recebeu vários prêmios e lugares de destaque como estar por três vezes consecutivas no ranking das 100 mulheres mais poderosas do mundo, receber o troféu Mulher Imprensa, ser considerada em 2014 uma das 200 personalidades com maior influência no mundo dos negócios no mundo nos últimos 25 anos pela CBN, reconhecimento internacional na lista das 50 principais executivas da América Latina, entre tantos outros. É também autora de diversos livros técnicos em sua área.

Nome: Graça Foster

Cargo / Função / Atividade Profissional: Consultora de Petróleo, Gás e Energia e Ex Presidente da Petrobrás

Formação Profissional (nível e área): Mestrado, Engenharia

Há quanto tempo atua na sua área? 39 anos

Há quanto tempo atua no seu cargo atual? 3 anos

Faixa etária: 20-30() 30-40() 40-50() 50-60() 60-70(x) Mais de 70()

Data da entrevista: 16 de janeiro de 2018

Sarah - Vou iniciar a gravação, ok? Posso colocar o nome só Graça Foster ou o nome todo?
Graça - É Graça Foster.

Sarah - Cargo, função, atividade profissional.

Graça - Bom, eu sou engenheira.

Sarah - Engenheira de uma área específica?

Graça - Eu sou engenheira química, mas a minha formação é Engenharia de petróleo. Porque fiz Engenharia Química na faculdade, depois eu fui para Petrobrás e lá a Petrobrás coloca a gente assim num saquinho, eu sempre brinco que tenho essa a imagem, todos os engenheiros numa sala de aula e sacode, sacode, sacode e aí faz um engenheiro de petróleo, entendeu? Então às vezes você passa um tempão, você conhece uma pessoa e um dia você está tomando café, está batendo um papo e fala: qual é a sua formação de uma vida inteira? Ah! Eu sou engenheiro eletrônico, mas aí você já conhece essa pessoa há vinte anos e nunca supôs que ele fosse engenheiro eletrônico ou químico, ou isso e aquilo, entendeu? Mas a conveniência não faz isso. Isso na área técnica, em outras áreas específicas não, aí já é engenharia, todo mundo empacotado como engenheiro de petróleo.

Sarah - Eles fazem uma formação?

Graça - É.

Sarah - E há quanto tempo você atua na sua área?

³⁵ Texto apresentado na íntegra sem edição. A entrevistada autorizou a publicação de seu nome e perfil profissional conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

Graça - Olha só, eu entrei na Petrobrás como estagiária em 79. E depois eu fiquei lá até 6 de fevereiro de 2015.

Sarah - Carreira completa, né?

Graça - Completa foi de A à Z.

Sarah - E no seu cargo atual, no seu último cargo?

Graça - No meu cargo, não, no meu último cargo, né?

Sarah - No último cargo.

Graça - Eu fui presidente até o dia 6 de fevereiro. Aí foi interessante porque foi praticamente três anos, foi de 13 de fevereiro de 2012 até 6 de fevereiro de 2013, faltavam sete dias para completar...

Sarah - Para completar. É três anos.

Graça - É. Faltavam ali sete dias.

Sarah - Para completar. E qual a sua faixa etária?

Graça - Bom, eu tenho 64 anos.

Sarah - Não parece.

Graça - Obrigada.

Sarah - Então eu vou começar com as questões, mas antes de começar com as questões formais eu queria entender, ao longo de sua carreira o que a senhora acredita que ser mulher contribuiu ou não contribuiu ao longo de toda essa trajetória?

Graça - Eu acho que, a minha percepção. Eu acho que a sensibilidade. Eu acho que as mulheres, a gente, de forma geral, nós conseguimos perceber mais as situações de desconforto, as situações de conflito, assim, não evidentes. Instaurou-se numa determinada área, determinada equipe, uma situação, evidente de conflito. Quando é evidente, todo mundo já viu, um já arrancou o cabelo do outro, ou o contrário. Está todo mundo desmotivado, às vezes as pessoas não precisam arrancar o cabelo umas das outras para mostrar que estão vivendo um conflito. Aquela tristeza, aquele tipo de constrangimento e tudo mais, mas então eu acho que isso me ajudou sempre, a sensibilidade de perceber numa reunião, das mais modestas em termos de cargo, que eu participei, até as mais complexas. Não só internamente na Petrobrás, mas fora, de perceber conflitos em certas situações, então acho que, não sei por que, porque eu não sou técnica nessa área, não sei por que, mas eu acho que esse elemento, ser mulher, me ajudou muito na percepção desse sentimento, dessa falta às vezes de você chegar mais perto, de você dar mais oportunidade para um e para outro, só dar uma mexidinha com o painel de bordo, assim você mexe nas válvulas, na engenharia é assim, tem vários sensores e você sabe onde mexer. Mas na vida, eu acho que se deve saber mais onde tocar para fazer alguns ajustes no lado emocional. Eu acho que é isso. E favoreceu o ser mulher.

Sarah - Muito interessante. E em uma área tão dura, com tantos homens?

Graça - É. Tem que favorecer muito isso.

Sarah - Na Petrobrás mesmo tem bastante engenheira mulher? É mais equilibrado?

Graça - Não. Assim, em geral da força de trabalho da Petrobrás eu não tenho um número exato, nunca tive, assim, sempre estive ligada em tempo e tal, toda vez que eu ia fazer uma entrevista. Mas assim, ele não pode estar diferente do que 85% da força de trabalho homens e 15% da força de trabalho mulher, agora a indústria de petróleo, ela é característica por ser uma indústria masculina. Não machista.

Sarah - Masculina.

Graça - Masculina. Então ela é masculina, as atividades *off shore* por exemplo, *off shore* mesmo, as atividades assim, que marcam a indústria de petróleo, ainda que não seja correto, ainda que isso muitas vezes causa até um certo ciúme nas equipes, é atividade de exploração e produção. Você ir para uma floresta, fazer uma prospecção, é você estar, por exemplo, no mar pode ser de Santos, no mar do norte, você estar na África, então as atividades em que você

tem, uma sonda de perfuração, você mandar fazer uma perfuração. São características de um trabalho, mas num ambiente hostil, um trabalho mais insalubre e de uma natureza que é por turnos. Quinze dias, vinte e um dias ou sete dias, ou muito mais dias. Quando você está em equipes especiais, que só vão para essas atividades quando você tem algum problema técnico. E você vai e não sabe quando volta. Então isso, por alguma razão, leva sempre os homens para essas atividades. Na refinaria ela já está mais próxima das grandes metrópoles, das grandes cidades, observava que se as refinarias são muito distantes, você perde muita logística de tudo, você vai perdendo margem se o produto estiver longe dos grandes centros consumidores, então você está mais perto de casa, então ainda tem muitas mulheres e ainda muito mais homens, entendeu? A indústria de petróleo tem essa marca masculina.

Sarah - Isso acaba sendo um pouco decorrência também da formação? A área de engenharia é uma área mais masculina.

Graça - É, pois é. Eu nunca entendi bem o porquê, mas é isso. Mais homens e aí pode ser explicado dessa forma, mais homens no trabalho de formação. Pode ser por aí.

Sarah - Muito interessante. E como você escolheu sua formação profissional? Foi mais voltada a fatores objetivos, financeiros, etc... ou subjetivos, familiares, identificação com a profissão?

Graça - Bom, no meu período da minha fase criança, a gente vivia uma vida muito modesta, na fase de criança, então eu não tinha grandes referências apesar da família de meu pai, da família da minha mãe serem famílias de classe média. A minha família, eu..., minha mãe, meu pai, meu irmão a gente era bem... nós vivíamos uma vida muito modesta, então eu não tinha referências de pessoas formadas e tudo mais. Não tinha. Eu gostava muito de desenhar, coisa e tal, eu estava sempre com papel na mão desenhando, desenhando, gostava de desenhar aviões, gostava de desenhar pontes e meu pai dizia: "ah, e se você for fazer desenho industrial que é bem bacana?" Ficava nisso, aí acabei indo para a Engenharia, mas nunca pensei no salário, nada disso. Talvez por essa coisa da minha objetividade em excesso, muito objetivo, muito focada, então acabei indo para Engenharia, mas sem nenhuma referência, minha família... eu não conheço, apesar que está todo mundo em Minas, não conheço engenheiros... assim.

Sarah - Foi pioneira.

Graça - É. Acho que foi, às vezes a gente se escreve e de repente apareceu um primo lá que está hoje fazendo engenharia, mas, eu digo assim, na minha fase, na minha idade eu acredito que não tenha nenhum.

Sarah - Entendi. E hoje como você se identifica profissionalmente?

Graça - Nossa, isso é uma transformação, é um negócio assim muito impressionante porque eu passei anos na Petrobrás. Eu passei anos mudando de atividade a cada quatro, cinco anos mais ou menos, então, e eu sempre ia para áreas pioneiras, então ia fazer um novo tipo de atividade.

"Não existe essa área, ah! Chama a Graça". "Nossa", eu pensava: "puxa, vou ter que sair da minha área de conforto, vou ter que aprender tudo de novo". Então, por exemplo, quando eu saí da área de exploração e produção, porque a gente tinha percorrido muito dessa área, eu fui para a área do gás e energia. Foi uma área nova que a Petrobrás criou na época do Presidente Fernando Henrique Cardoso, então foi criada essa área e aí você tem que formar, tem que botar pessoas lá dentro, não adianta você fazer um concurso para formar as pessoas. Você tem que ir migrando essas pessoas, então aí me convidaram e eu saí de uma posição gerencial para uma outra muito menor só para ir para essa área e me encantei pela área. Mais tarde cheguei a ser diretora da área, então saí de uma posição para outra lá embaixo, para voltar a ser diretora e depois presidente. Mas assim, então eu sempre ia para áreas pioneiras.

Sarah - Como você se identifica profissionalmente

Graça - Então, é que vai mudando as coisas. Então pelo fato de eu estar estudando Direito hoje, eu jamais poderia estudar Direito com minha primeira formação, jamais, jamais. Primeiro que eu não consigo ficar parada vendo televisão cinco minutos, por exemplo. Não vou ficar presa aqui, já fiquei presa no cinema". Aliás eu vi um filme sábado sobre o Churchill, fantástico, vale a pena ver, muito bom. Aí é assim, no cinema fico angustiada também e tal. Então, eu acho, por exemplo, fazer Direito se fosse hoje, eu entrando com dezenove anos na faculdade, não daria certo. Então eu fiz a minha carreira técnica, gradativamente eu fui passando para coordenação, não foi depois, já veio junto, a coordenação, a gestão, veio num crescente junto e aí depois eu tive uma formação em Economia. Eu fui para Fundação Getúlio Vargas, a Petrobrás criou um programa enorme na Fundação, compartilhada com a Fundação para formar economistas com potencial de ser um dia um diretor de empresa, e tudo mais. Então tive uma formação em Economia na hora certa. Isso eu acho que numa empresa "monstro" como a Petrobrás, enorme, ela consegue fazer as coisas e achar pessoas, achar pessoas dentro da empresa.

Sarah - Sim.

Graça - Você também tem que estar disponível, se não quiser sair da sua área de conforto, então... aí complica. E aí então eu fui para formação em Economia e já quando eu estava no Gás e Energia, como diretora, eu já dava umas beliscadas assim, um dia vou estudar Direito, um dia vou estudar Direito, mas eu ficava: ah! Mas é lógico que não daria tempo jamais de fazer uma faculdade de Direito. Você não é dono da sua vida, você não é dono de mais nada. Então quando eu saí da Petrobrás, no dia seguinte eu fiz logo um curso na FGV de Arbitragem e não precisa ser advogado para se árbitro jurídico, mas eu fiz o curso. Se eu fosse uma advogada, eu seria um árbitro muito legal. Não sei se eu estava procurando um motivo para fazer outra faculdade, né?

Sarah - É, talvez.

Graça - Aí eu me matriculei, como já na minha terceira graduação, eu fui fazer o curso de Direito e hoje eu estou no meu sexto período. Já fiz várias matérias do sexto, já fiz do sétimo, a gente vai puxando. Então a minha formação, tem gente que me encontra e: eu soube que você está estudando Direito, você não gosta mais de Engenharia, não vai nunca mais trabalhar em Engenharia? Eu falei: eu não sou doida, eu adoro Engenharia.

Poxa! E a área Financeira, você não vai mais, cuidar da área financeira? Você não gosta mais? Não, eu adoro a área financeira. Mas eu acho que é um complemento.

Sarah - Era isso que eu ia falar.

Graça - Se eu tivesse começado pelo Direito, talvez eu não tivesse chegado onde cheguei, eu não sei.

Sarah - E essa identidade profissional que você se reconhece, corresponde àquela de sua formação no ensino superior?

Graça - Assim, quando a gente entrou na faculdade aconteceu todas às vezes, até nos cursos assim, nos MBAs mais completos que levam mais de trezentas e tantas horas e tal, a gente pensa: por que estou estudando isso? Por que que estou estudando, por exemplo, quando fui para faculdade agora de Direito? História do Direito Brasileiro, História do Direito Internacional, eu vendo na minha turma, as pessoas mais jovens principalmente, bem mais jovens que eu, mas por que estou estudando isso? Não tem como não falar de Vargas, não tem como não falar de Juscelino Kubitschek, não tem como você não falar de Dom Pedro, da família real, não tem como, não existe. Então os primeiros livros do Direito. O português que nós herdamos, então não tem como você não falar e aí as pessoas perguntam: por que estamos estudando isso? Então na verdade o que existe é um ser em formação, é um ser humano em formação, você está em formação, eu estou em formação. Na adolescência, na nossa infância, na adolescência, depois vem a fase adulta, a velhice, vamos nos formando, nosso metabolismo, nosso corpo, nossas deficiências, nossas carências, e da mesma forma nosso

conhecimento. Então tudo isso, se é de propósito ou foi planejado para ser assim, diversos elementos, eu não sei, porque não sou dessa área, Mas no fundo acabou sendo isso. Tanto na Engenharia quanto na área Econômica, quanto no Direito, são elementos que vão como um Lego, vão botando peças e depois você vai trabalhando e você vai buscando novos conhecimentos que é para te dar aquela densidade, aquela consistência, aquela capacidade de convencimento e tudo mais. Então, eu não sei se foi proposital que isso aconteceu na minha vida profissional e se eu devo aos meus professores, eu não sei, mas eu comprehendo dessa forma: são vários momentos, vários elementos e é isso que faz um profissional.

Sarah - Sim.

Graça - Isso é a escola. Faculdade e tal, e você por não viver na área de conforto, isso faz diferença, total e absoluta, você vai buscando elementos, você vai buscando outros ensinamentos, e aí você vai se preparando para os desafios que vão surgindo a sua frente. depende muito de você também.

Sarah - Sem dúvida nenhuma. E em que medida a construção da sua identidade profissional dependeu de uma boa formação no ensino superior?

Graça - Olha, eu acho que a boa formação também tem os dois lados.

Dois lados, a que a universidade proporciona e o quanto você se dá e o quanto você busca, você complementa, o que você integra e tal. Eu estudei numa universidade excelente, a Universidade Federal Fluminense, depois eu estudei na Universidade Federal do Rio de Janeiro, depois estudei na Fundação Getúlio Vargas.

Em momentos também onde você não tinha nada, pelo menos na minha época de Federal, onde você não tinha greves, então não tinha greve, era um momento assim..., eu me formei em 1979, minha primeira formação, então estava no final da ditadura e tudo mais e tal.

Então greve era uma coisa que não existia, nem pensar, então você tinha, você entrava na sala o professor estava lá, você tinha aula e tal. Então, você tem momentos assim que uma universidade Federal te dá tudo que você precisa, tem momentos que não. A Engenharia é um curso caríssimo, então tem as aulas experimentais, então é um curso caro para o Governo e a gente sempre teve bons laboratórios e tudo mais, eu acho que não me faltou nada na minha formação.

Hoje eu faço Direito na Universidade Estácio de Sá porque é perto da minha casa e aonde eu posso pagar. Porque eu sou aposentada. Então eu ganho como aposentada.

Graça - Então, é assim, as pessoas pensam, né? Isso aí não tem nenhum problema colocar na sua entrevista, nem sei se interessa, mas é que quando você sai de uma... quando você sai da Petrobrás, por exemplo, aposentada depois de uma carreira desse tamanho, você sai ganhando o seu salário de presidente da empresa. Negativo. Sai ganhando salário do INSS, dá uns quatro mil e não sei quanto, uns cinco mil, mais um complemento da Petros que no máximo te leva ao que você ganhava quando você era engenheiro de petróleo II ou III. O salário diminui vinte vezes.

Sarah - Drasticamente.

Graça - Aí você toma um susto. Então, eu estudo onde eu posso pagar. E novamente, eu acho que cabe a mim, buscar complementos, eu acho que a universidade é muito boa, eu estudei antes em outras universidades, mas é aquilo, você buscar sempre o que falta. Os elementos que faltam.

Sarah - E você acredita que a formação de sua identidade profissional dependeu mais de fatores subjetivos como: formação afetiva, familiar, religiosa ou dependeu principalmente da sua formação no ensino superior?

Graça - Olha, eu acho que o que me jogou para onde estou. Mas eu acho que é assim, no meu caso o que me jogou para frente foi a necessidade. Então foi necessário que eu me jogasse para frente, pela minha condição financeira, quando criança. Isso me tirou o receio, me tirou o medo, me jogou para frente, eu sempre tive que correr atrás, brigar muito por tudo. Eu ia à

missa, sou católica, ia à missa, minha mãe pegava a mim e à minha irmã, botava uma de mão dada com a outra e a gente descia e ia lá para igreja, mas então eu acho a família, o ambiente da família, ele tanto ajuda quanto atrapalha. Eu tive momentos muito difíceis com meu pai, que tinha um problema com o alcoolismo muito, muito intenso, mas sempre foi um homem carinhoso, quando ele estava bem. Então eu acho que isso ajudava, mas quando atrapalhava ajudava também, porque ele me jogava para frente.

Sarah - Entendi.

Graça - Então te atrapalha porque você tem um pai sem emprego, porque um pai que está isso, está aquilo, mas ao mesmo tempo eu não fazia daquilo um motivo para não ir para frente. Daquilo, mesmo inconscientemente para uma garota pequena, uma adolescente, quando cheguei na adolescência, eu sempre fazia daquilo um elemento para me jogar para frente, para me empurrar para frente, nunca para me travar, entendeu?

Então eu acho que a religiosidade da minha mãe foi sempre importante, não acho que ela teve um peso maior na minha vida, não. A minha religiosidade, ela veio vindo também com o amadurecimento na minha vida, mas a minha espiritualidade, o desenvolvimento espiritual, ele veio vindo também e as motivações que me levaram para frente foram mais dificuldades do que as facilidades.

Então, foram elas que me levaram para frente.... eu acho que eu não seria a Graça Foster, por exemplo, se eu não tivesse vindo de onde eu vim, entendeu? Eu não teria essa força que eu tinha, tinha e tenho, é muito forte para poder resistir a tantas coisas, que eu resiste até hoje.

Isso não quer dizer que eu não chore, que eu não entro em pânico, que eu não entro em desespero, que eu não preciso de ajuda médica, isso não quer dizer nada disso. Eu preciso de tudo isso como qualquer ser humano, mas tenho uma força muito grande interior, que eu acho que ela veio das dificuldades, ela não veio das facilidades, ela não veio do ensino religioso, ela não veio do colégio, ela veio da dificuldade da minha vida. Acho que é isso.

Sarah - Muito bom. E na carreira profissional que você escolheu há problema de discriminação de gênero?

Graça - Bom, eu acho que assim, na Petrobrás você faz um concurso público, um concurso público, nacional ou concurso estadual ou regional e tal. Mas não tem assim, 30% são homens e 70% são mulheres. Mas quando eu fiz tinha. Então, lá atrás, quando eu estava na faculdade e tal, para a Petrobrás mulheres só podiam participar de concursos para determinadas carreiras, não para todas as carreiras. Então havia sim separação. Tanto que a primeira vez... eu saí direto da faculdade e fui para Nuclebras. Eu fui para Nuclebras e lá na Nuclebras passaram-se dois anos, abriu concurso para Petrobrás sem restrição de carreira dentro da empresa e aí eu fiz concurso e passei. Depois que você passa, entra todo mundo com o mesmo salário, ganhando a mesma coisa e aí o que vem são os preconceitos naturais da vida.

Porque assim, a gente vê de tudo, acontecer, você chega, você tem preconceito contra o nordestino, estão todos os engenheiros numa sala fazendo um curso de formação, estão todos os engenheiros em uma grande discussão de uma grande captação que vai ser feita no mercado, em algum momento, é algo sigiloso esse momento esse volume de dinheiro, estou falando de dois momentos, tanto no curso de formação quanto lá na ponta. Então, o sotaque faz diferença. Se o cara é nordestino, se o cara é do Sul, então, sabe, não adianta fingir, as pessoas percebem, se quem falou foi uma mulher. A sala está cheia, se quem falou foi um homem, então se o cara se levantou da cadeira e você nem percebe, se ele se levantou da cadeira e você nem percebe de tão baixinho que ele é. Então o preconceito ele existe, ele é absoluto, ele existe sempre. A diferença, a percepção da diferença e no caso de ser uma mulher, também a mesma coisa. Agora os homens eles se juntam, eles se juntam, e as mulheres não se juntam. Eu acho que isso é uma diferença, sim. Os homens se juntam, você vai numa festa de aniversário de seu filhinho, daqui a pouco você vê, os homens estão juntos. Separam os assuntos, eles se organizam. Então isso também acontece dentro de uma grande

empresa e o preconceito ele é minimizado tanto para a mulher, quanto aquele cara que é baixinho, quanto aquele outro, aquele outro, quanto aquele que é homossexual assumido, ele tem aquela voz, ele tem aquele cabelo que ele não esconde o que é ele, que é a característica dele. Se ele tem um conhecimento, se ele tem um saber, se ele é corajoso como profissional, se ele não amarela, pode até amarelar no banheiro, escondido, entendeu? Você amarela antes de você ir para reunião, você amarela em casa, para aqueles que acreditam em Deus, rezam, e tal, mas na hora você está ali, mesmo na disposição para lutar para defender a empresa, para brigar, para persistir. Eu acho que o preconceito ele vai sendo diluído em relação a você, e não em relação a mulheres, não em relação a todos aqueles que têm um biótipo diferente da média. Eles vão sendo diluídos e você conquista o seu espaço e ali você fica. E já não olham para você como homem, não olham para você como mulher, não olham para você como baixinho, como altinho, como nordestino, não olham para você mais assim. Porque você conquistou o seu espaço. Ele existe, mas só o conhecimento, a determinação e a coragem que fazem você partir para cima desse desafio e conseguir participar, colaborar, atuar, brigar.... é isso que faz.

Sarah - E você já sabia disso quando você fez a sua escolha? Quando você escolheu a área de Engenharia?

Graça - Não...eu não sabia de nada, de coisa alguma, de nada, de coisa nenhuma. Assim, eu fiz Engenharia, acho que meus pais ficaram orgulhosos, meu pai, minha mãe... então eu fui, as coisas foram acontecendo e eu fui me entregando a essas dificuldades e essas oportunidades eu fui conquistando e boa aluna, passava nas provas.

Lógico que dá uma certa “vergoinha” você chegar num ambiente, por exemplo, você está em uma sonda. Você já fez seu trabalho em equipe e tal. Aí é muito interessante, as coisas se repetem, você vai lá e toma seu banho, tem a hora da ceia, ou se já está na hora de dormir, antes disso tem uma sala de televisão, tem um bilhar e você quer conversar com alguém e você entrar naquela sala onde só tem homens. Antes, durante muito tempo, as enfermeiras, as médicas, não tinha enfermeira, eram homens, na cozinha, também não tinha cozinheira, era homem, então era homem, homem, homem, e você tem que chegar e, existe a vergonha sim. O ser humano é assim meio tribal. Assim, essa é a minha tribo, então na minha tribo eu me garanto, estou aqui nessa tribo e aqui eu me sinto seguro e tal, então existe essa “vergoinha”. Que você tem e você tem que superar isso, e depois você nem percebe, vai entrando, vai chegando e de uma sonda de perfuração ou em uma mesa em Qatar, no Japão, aqui ou ali, você não sabe, você nem repara que você é mulher e você, e você, do outro lado também, você está fechando um negócio e eles precisam de você. E se eles têm preconceito problema deles não é seu. Porque você não tem preconceito contra eles. Então num determinado país, eu acho que em Bal Ankur eu acho, eu era diretora, eu não sei se era diretora de Gás e Energia, eu acho que eu já era.... e tinha uma reunião e para atravessar uma determinada área da cidade, porque não circulava carro, a gente tinha que ir a pé, tinha que usar uma burca.

É, então eu estava aqui num ambiente e para atravessar, era assim, tinha um cabideiro enorme, aí as mulheres tinham que prender o cabelo, botar a burca, para atravessar. Acho que tinha uma sinagoga ali, sinagoga não, não sei o nome mais, e aí você ia, chegava, subia no prédio lá em cima e então tinha um outro cabideiro. Você tira aquela roupa e tal, e entra. Se quem está sentando lá dentro tem preconceito contra mulher, eu sinto muito por ele..., porque é um negócio, negócios são negócios, então... esse tipo de coisa já aconteceu sim comigo, no Qatar. Eu era Diretora, de você ser a única mulher realmente e das próprias mulheres que passam, que estão no caminho, secretárias e tudo mais, quando elas te veem entrando elas vão cobrindo o rosto, quer dizer, elas estão com a burca levantada, não tem certo, nem tem errado, é costume, é religião... Eu tive oportunidade de conversar com um casal de irmãos, ela e ele, na casa deles, eles me convidaram para ir na casa deles, fiquei super honrada com um convite desse, não é normal, e o quanto ela se sente amada e protegida pelo marido, pelo irmão, pelo

pai, quer dizer que no fundo é como fosse, para ela...., ela é médica pediatra, aquilo tudo é como se fosse, uma proteção, para ela mulher. E é o amor da família dela por ela, e o amor dos homens por ela, o respeito por ela. É esse o sentimento que ela me passou e que eu achei incrível, porque eu nem imaginava um negócio daqueles, de tamanha delicadeza na interpretação dela. Então, você tem que trabalhar, tem que usar a burca, com todo respeito e para mim, poxa, foi até um orgulho isso, achei bárbaro usar uma burca, depois tirar.... e o problema é do cara lá do outro lado, se não quer apertar a minha mão, porque não pode tocar, não tem problema, são os hábitos dele, mas vamos trabalhar. E na Petrobrás também já acontecia antes, de homens que vinham de outro países, que o ceremonial tanto meu quanto o ceremonial dele dizia: olha, ele não vai olhar para você, ele não vai tocar na sua mão, você não toca nele, esse beijinho que a gente dá, nem pensar, então eu era treinada para isso, para o respeito à corte , àquela tradição daquela equipe que estava me visitando.

O primeiro ministro da Inglaterra, completamente diferente. Ele já chegava e estou tentando lembrar o nome dele, antes dessa senhora que está no cargo, o anterior, completamente diferente o relacionamento de ambos do ponto de vista das tradições, mas eu acho que, o preconceito ele é barreira transponível, o preconceito é barreira transponível, só depende de você. Nem todos são fortes para superar essa barreira.

Sarah - Eu ia perguntar exatamente isso, se você já vivenciou algum entrave ou barreira ao longo da sua carreira.

Graça - Eu acho que essa questão das tradições religiosas, isso, mas não houve dificuldade, não houve consequências negativas para os negócios. Porque só é doido quem rasga dinheiro, então se você está numa posição que você vai sentar na mesa, na cabeceira, se alguém ali tem preconceito, mas o preconceito não é seu, eu percebi isso. O preconceito não é seu, o preconceito é dele, ele é que tem que se ajustar a você, ele é que se ajusta a você. Acho que quando a gente coloca isso na cabeça, não depende do nível, da hierarquia que você está, não depende, ninguém nunca me botou para fora de uma sala porque eu era mulher, em qualquer ambiente, em qualquer nível da minha carreira. Você falou isso porque você era a presidente, mas eu já fui estagiária, eu já fui engenheira I, engenheira II, eu já fui chefe de setor, chefe de seção, supervisão, superintendente, já fui presidente na Petrobrás e diretora da área internacional junto, já fui presidente da BR Distribuidora e diretora financeira junto, então eu já estive em vários *steps* da organização e ninguém ousou me calar, ninguém OUSOU me calar, você não cala, você está num ambiente sério, você não cala uma mulher, se ela está preparada para estar ali, não cala, não cala, não cala uma mulher, você não cala um negro, você não cala um homossexual, não cala!

Sarah - E ao longo de sua formação no ensino superior você teve algum esclarecimento ou incentivo à defesa dos direitos da mulher na sua profissão?

Graça - Não. Nada, nada, nada, nada, nada. Eu fui estudar, ler, eu fui estudar Direitos Humanos, Direitos Humanos agora na faculdade por opção, eu puxei uma cadeira sobre Direitos Humanos para aprender um pouco mais, fui atropelada passei, na cadeira passei e às vezes até penso em dar uma guinada na minha vida. Vou para a área de Humanas e vou fazer a minha especialização como advogada na área de Humanas, mas eu acho que não, eu acho que não. Mas eu não tive nenhum toque, nada, nada, nada na faculdade sobre uma ajuda numa disciplina dessa que eu falei, como um lego que vai formando a nossa vida para que eu me dirigisse para um caminho e que eu tolerasse e suportasse se alguma coisa pudesse acontecer, não tive isso.

Sarah - E nessas situações de discriminação ou então que a outra pessoa tenha algum tipo de preconceito em relação a sua atuação, de ser mulher naquela área, você conseguiu se defender?

Graça - Interessante, eu acho que as mulheres gostam de ser lideradas por homens, percepção. Elas preferem isso, historicamente, eu acho que é isso, isso pela minha experiência, não

estudei nada sobre isso, mas eu acho que uma mulher ser chamada a atenção por uma outra mulher, eu acho que incomoda mais do que ela ser chamada a atenção por um homem. Talvez isso, pela memória da sua infância, nossa memória de vida, a gente tem pai, avô. Então, a mãe também chama a atenção e tal, mas o chamar a atenção do pai é uma coisa assim, pelo menos para mim, foi uma das coisas mais raras, mas muito forte. Então eu acho que existe esse lado que a mulher prefere mais. Eu me lembro de um fato, isso que é a sensibilidade, a sensibilidade de você estar ali para trabalhar, está ali para fazer acontecer, se você percebe que determinado grupo de mulheres importantes ou ainda sem importância, que podem ter importância, e você quer resgatar essas pessoas, você tem que chegar nelas. Você percebe, tem dias que a gente, que as mulheres, tem naturalmente essa percepção e isso me ajudou sempre. Aquele cuidado que eu tinha que ter com aquele grupo. Não chegar e pá, pá, está para nascer, de jeito nenhum. Eu acho que a força de trabalho são insumos, talvez mais importantes de uma empresa e você quer para aquela pessoa, você quer tirar o máximo daquela pessoa em termos de produção, ao invés de maltratar, você ajuda. Às vezes a correção não é com um abraço, eu sou conhecida como uma pessoa dura, mas também como uma pessoa que afaga. Eu vi algumas situações na Petrobrás que, o preconceito... a pessoa não estava falando comigo, mas é um preconceito contra as mulheres, de alguma forma ela estava tentando me atingir e eu reagi porque eu achei que naquele momento, é um exemplo, naquele momento eu precisava fazer alguma coisa. Eu não vou dar o nome das pessoas, mas eu atuava muito raramente quando percebia no conjunto, depois eu chegava e conversava. Mas no conjunto, sala de reunião enorme, nós estávamos assim, os diretores sentam e tem lugar certo, e atrás deles tem várias e várias cadeiras e eles levam para assuntos que não são confidenciais ou, não está ainda na hora da deliberação, e sim na hora da discussão, eles levam pessoas e se sentam com essas pessoas atrás. Então é uma hora, naquele momento ali, é a hora do holofote, as pessoas usam aquele momento ali, não é para aparecer, mas aparecem. Naturalmente. Vai uma vez para reunião, faz uma apresentação, faz uma ceninha, eu passei por isso, então é o momento que o seu talento vai subindo na hierarquia da empresa e isso é nobre, e tem gente que é vaidosa além da conta. Então um colega que eu repto uma pessoa assim que faz marketing de si, muito bem feito, sua aparência muito bonita, um homem. Ele estava fazendo uma apresentação importantíssima para outra equipe e uma das pessoas, uma mulher, extremamente competente, e muitas vezes a pessoa que faz a apresentação pede ajuda à equipe dela. “Como é que foi isso mesmo, não sei... o que é tal e tal, quem está, o que foi....”

.... Normalmente a pessoa se levanta. A Petrobrás é, até eu sair de lá, meio militar, existe assim uma subordinação, não só hierárquica, mas existe uma obediência, digamos assim, ela foi formada por militares. Chegou ao que foi por causa dos militares, chegou ao que é por causa dos militares, porque fizeram por ela, em períodos fortes, na época da ditadura, os militares cuidaram dela muito bem. E essa menina ela tem um volume de voz muito baixo, é assim que ela fala, um volume BAIXO. E esse rapaz evitava de fazer perguntas para ela para que ela não fosse perseguida e ele insistia que ela falasse mais alto. “Fulana, mas fala alto! Responde alto.” E ela não consegue falar alto. Então aquilo ia deixando ela muito insegura, muito insegura e eu não tolerei. Eu não era presidente ainda, eu pedi licença ao presidente: “presidente com licença”, eu falei: “bom, eu acho que ela ia te entender melhor, se você parasse de gaguejar quando você fala”. A vaidade dele era tão grande, ele é gago, e a gente estava assistindo a apresentação de um homem gago, não aquele gago que não consegue nem respirar, não, ele tem certos vícios e tem um tratamento feito para ele para as frases certinho, então eu disse para ele “se você gaguejar menos, ela vai te entender mais, agora, eu vou resolver o problema dela em dois segundos...”, eu tirei um assessor que estava na mesa, pedi para ela sentar, aumentei o som do microfone e, acabou o problema dela. Então, é um tipo de agressão a mulher, entendeu? E a mim. Eu me senti agredida pela agressão que ele fazia, ele só fazia aquilo porque ela é uma mulher. Ele jamais faria isso com um homem. Porque esse

homem ia no mínimo ia mandar esse rapaz para algum lugar... não ali, mas ele ia. Ela sentou e disse “obrigada!”, quer dizer, por essa hierarquia que existe dentro da Petrobrás ela intimidou-se para se levantar e puxar o microfone para ela, ela é muito melhor que eu naquele assunto que ela trata. Mas eu me levantaria e puxaria o microfone, mas ela não o fez. Então eu ajudei que ela se levantasse e todo mundo percebeu. Ele não gostou de eu ter falado para ele que era gago, mas eu acho que tem algumas coisas que são não precisa criar uma guerra. A gente não deve criar uma guerra, a gente deve buscar trazer essas pessoas todas por interesse, não por amor só, por interesse na produção dela, você está ali para trabalho, você está ali para atender as demandas que lhe foram impostas e num ambiente harmônico, num ambiente que as pessoas se entendem, num ambiente em que você tem esses preconceitos bem tratados, a produtividade, a diversidade, ela traz questionamentos que auxiliam a tomada de decisão. Então, no meu entendimento, eu acho que a diversidade não é o problema, ela é uma oportunidade e depende da liderança. Assim, eu acho que com o tempo a gente vai entender mais, outras teses virão, a gente está muito no homem, na mulher, no homem e na mulher. Mas acho que essa sensibilidade que parece já ser reconhecida no ambiente científico, não sei se é, dessa sensibilidade da mulher, eu acho que a gente pode descobrir isso também na nova geração e nos ambientes em que você tem casais do mesmo sexo, em que você tem três pessoas vivendo juntas maritalmente, a gente vai perceber. Dessa turma, dessa garotada que a gente vê e só não sabe se é menino ou menina por exemplo, uma geração diferente, eles são um biotipo diferente, eles amarram o cabelo, colocam uma coisa bonitinha. Eu acho que essa turma toda, essa gente que vem com esse jeitinho diferente, a gente vai precisar estudar muito eles ainda, entendeu? Porque eu acho que eles vão trazer para a humanidade novas informações sobre o ser humano, sobre a capacidade deles. Eu acho que essa turma ainda não tem, digamos assim como dizemos na Engenharia, a gente não tem banco de dados para que possamos ainda tirar deles, elementos capazes de trazer harmonia e os bons resultados para as empresas. E eles vão sofrer muito. Entra um menino desse qual é a aceitação dele... Se você olhar bem a carinha deles, esses rapazes e mocinhas, eles têm a carinha de super-heróis, eles são diferentes. Mas quem vai dar para eles os recursos para fazer todo seu trabalho, são empresários como eu, executivos, eu não sou empresária, mas executivos como eu. Que podem ainda ter uma mochila cheia de preconceitos e talvez eles sofram. Sofram porque não queiram levantar de manhã, ou se deparar com uma pessoa que cujo o biotipo seja mais aceito, e tal. Acho que a gente vai sair dessa fase menino e menina, do homem e da mulher, eu acho que essa mudança de sexo, de paradigma das relações de convivência, elas vão se acentuar mais e vocês dessa área, acho que vão seguir, vão ter muito para estudar ainda, acho que tem muito para estudar. Às vezes eu vejo novela e a gente vê casal, menina que tirou os seios e tal. Na faculdade a minha melhor amiga, ela é casada com uma mulher, eu não sabia, depois eu fiquei sabendo, o padrinho do meu filho também, meu filho tem vinte e oito anos e o padrinho dele é homossexual assumido. Eu vejo assim, essas pessoas elas têm sensibilidades que tem que ser estudadas.

Sarah - Tem sim. E ainda nessa mesma linha, e no ensino superior, você sofreu algum tipo de discriminação por ser mulher?

Graça - No ensino superior não. Não, não, não, nenhum. A minha turma era muito bacana. Naquela época as pessoas eram meio veladas, meio proibidas por causa da ditadura, mas tinha uma turma...que saudade deles.

Sarah - Nem com professor?

Graça - Os professores acabavam me admirando. Tanto que eu um tenho professor que tem uma importância muito grande na minha vida, o nome dele é Gil Wagner Monteiro da Silva. acho que ele não ficaria chateado de eu revelar com tanta alegria o nome dele. Na Petrobrás mesmo fui estagiária dele e ele fez uma diferença marcante na minha vida. Muito marcante. Já no final da faculdade tinha eu, tinha Tânia também que era uma outra menina, que também

foi para Petrobrás, também passou no concurso da Petrobrás. E nós éramos excelentes alunas e eu acho que tínhamos a admiração deles. Eles não tinham preconceito contra mim.

Sarah - E você acredita que a discriminação de gênero, existente na cultura brasileira pode ser superada por meio de uma formação melhor no ensino superior, mais forte e mais comprometida com o esclarecimento relativo ao tema?

Graça - Eu acho que esse tema tem que ser debatido sempre. Eu acho que na faculdade a maturidade das pessoas já permite que ele seja debatido sem criar uma sequela. Porque às vezes a gente conversa alguns assuntos na adolescência e você acaba criando problemas porque você não tem um acompanhamento daquelas pessoas. É como se você tivesse se machucado e tivesse tirado a casca desse machucado e você que se virasse, depois se inflamasse, infeccionasse. Porque você pode falar alguma coisa para alguém que tem uma vida, uma vida não, uma percepção sexual que ela não comprehende muito bem e então é mais para homens, ciências sociais mais para mulheres, ou não, não é nada disso. Você ter que fazer aquilo que você gosta, você vai pedir, você vai criar uma batalha muito difícil. Acho que aquilo pode criar um pânico, um medo, uma reação adversa. Então eu acho que na faculdade as pessoas tenham uma maturidade maior, eu acho que tem tempo, você tem quatro ou cinco anos de faculdade e aí você vai ficar com aquelas pessoas mais tempo e ser uma coisa ao longo do currículo ou da carreira, mas de uma forma construtiva, não sei, não saberia dizer como faz isso. Eu acho que essa questão do preconceito tem que ser discutida muito, o tempo inteiro. Me veio uma imagem agora, uma vez eu estive na China, Pequim, num debate sobre mulheres no topo. *Women on the top*, e era uma das cinco que estavam debatendo lá e uma das moças que estavam lá, das senhoras que estavam lá, mostrou uma foto de uma mulher enterrada com a cabeça para fora e sendo apedrejada. Porque ela teria traído o marido ou alguma coisa assim, você pode imaginar isso? Nem com um sequestrador, nem com um traficante, nem com um qualquer um. E era recente, era nos dias atuais, na época, isso deve fazer uns dez anos, oito anos, cinco anos... assim. Tem coisas no mundo que são muito violentas, acho que violenta também são mães que vendem os filhos, no Amazonas, para os empregados das empreiteiras que estão fazendo obras no meio da Floresta Amazônica. Mães que vendem os meninos, pais que vendem as meninas, pais que vendem a mulher, vende as crianças de cinco anos, a gente vê, o prefeito não sei das quantas que está preso, pedófilo. A menina tinha dez anos, doze anos. O preconceito, a prostituição infantil acho que tem que ser discutida sempre. Eu não sei é como. Tem que ser muito cuidadoso, para que a gente não arranque feridas, para que não arranquemos cascas de machucados e não cuidemos, Eu acho que esse é um ponto assim... eu acho que a gente tem que ter bastante atenção com isso.

Sarah - E quanto você se sente feliz e realizada com a identidade profissional que você construiu?

Graça - Bom, de ter uma pessoa aqui, como você, me traz felicidade, é verdadeiro, não estou falando isso para ser simpática com você. isso me traz felicidade, me traz alegria, me traz a recompensa de ficar horas, horas e horas estudando, então isso para mim traz felicidade porque não é algo comum e eu não tenho o hábito de falar tanto. Por que você está falando para Sarah? Eu não sei. É, não sei. Mas isso me traz felicidade, isso me traz alegrias, me recompensa ficar tantas horas estudando, isso me traz felicidade. Me traz felicidades também é você ter um problema de suprimento numa determinada área e você resolveu esse problema junto com a sua equipe, não porque você era presidente da empresa. Mas porque você participava de um grupo de trabalho, desenvolveu a tecnologia, para fazer um orçamento de uma boia no mar, para poder fazer uma produção de petróleo, isso você produz. A gente mora num lugar lindo, violentíssimo, mas o mar também é violento. Então como é Copacabana, a gente esquece de olhar para o lado de lá. Você está fazendo exercício, está andando na praia, andando no calçadão e você não olha nem para aquelas pedras. Pessoas sonham com aquilo a vida inteira, de ver as pedrinhas de Copacabana, e você nem olha pro

mar, então essa boia, essa coisa toda que você lançou no mar, esse torpedo que você lançou no mar, toda aquela tecnologia, você também esquece ela e um dia você fala dela, eu acho que isso dá alegria, dá satisfação, dá um orgulho enorme, acho que isso é muito bom, você perguntou tristeza também?

Sarah - Não, não, eu perguntei se você se sente feliz e realizada com a identidade profissional que você formou?

Graça - Eu me sinto feliz, realizada não.

Sarah - Realizada, não?

Graça - Não.

Sarah - Tinha até aqui algumas opções, pouco, suficiente, muito ou completamente?

Graça - Não me sinto realizada, eu quero mais. Tanto que estou estudando, eu acho que estou num outro caminho, eu vou para um outro caminho, juntando tudo o que eu aprendi, tudo o que sei, eu estou dando um tempo para mim. É, eu quero mais, mais, mais....

Sarah - Sempre mais.

Graça - É mais, eu não parei, eu quero mais, eu só estou dando um tempo para mim, um tempo de compor o meu Lego, sabe? Me faltam umas peças, eu estou trabalhando essas peças para fazer a composição desse Lego. Agora, se eu quero estar trabalhando numa empresa, se eu quero estar trabalhando aqui na minha mesa, junto com meus gatos, isso é privilégio.

Sarah - É mesmo.

Graça - É um privilégio . Então eu não sei se eu vou querer ter que ficar no escritório o dia inteiro, bater cartão, eu não sei se vou querer isso. Isso eu não sei ainda. Eu reclamo quando tenho que botar terninho, um blazer coisa, para reuniões e tenho que ir toda bonitinha, tem aquele padrão, né? Aí eu não quero, sabe? Eu estou ficando preguiçosa, mas eu não me sinto realizada.

Sarah - Ainda. Está em construção.

Graça – Em construção, estou em fase. Quando será? Não sei. Estou em fase... Estou criando elementos, criando munição, digamos assim, no bom sentido da palavra.

Sarah - Mas quem você se tornou até aqui você é realizada?

Graça - Eu sou feliz assim, eu sou feliz, se eu olhar para trás, o que eu queria ter feito que eu não fiz na minha profissão... eu acho que eu fiz tudo e fui reconhecida. Fui reconhecida. Fiz tudo e fui reconhecida. A Petrobrás me deu tudo, todos os níveis que eu quis, todos os cursos que eu quis fazer, toda formação que eu quis ter, ela nunca me negou nada, nada. Ela nunca me negou nada, ela é uma mãe, ela é um pai, me deu tudo. E eu dei para ela tudo que eu podia dar de volta, nesse ponto é uma realização, mas a minha vida não vem só até aqui.

Sarah - Sim.

Graça - Por exemplo, esse crachá azul aqui, ele é o meu cracházinho, lá em cima, ele é de estagiária, eu tenho toda minha carreira aqui (mostrando um quadro com todos os crachás que teve na Petrobrás), todos os crachás, crachás, crachás Presidente. É esse aqui. Eu botei lá embaixo aposentada na Petrobrás. Não estou aposentada na vida, então aposentada na Petrobrás. E o meu crachá, meu quadro de quarenta anos eu não tenho. E nem queria, você recebe a cada dez anos. Então eu tinha loucura para ter o meus de trinta anos, mas não queria mais estar mesmo na Petrobrás, eu acho que tem um momento que deu. Já deu, está ótimo, já está perfeito. Não faz o menor sentido você ser presidente da empresa e depois você voltar para ser o que? Então não tem sentido, eu sabia que nessa vida gerencial ia acontecer isso mesmo. Agora, eu me sinto realizada, eu acho que foi bom na empresa, foi ótimo. Porque essa troca assim da Petrobrás me dá tudo, me deu tudo, tudo. Me deu dinheiro, me pagou para poder comparar comida para os meus filhos, e agora para comparar a casa dos meus filhos. Ela me deu. Se você olhar, ela é responsável pela minha sobrevivência. Então eu vejo assim. E eu retribui com o máximo que eu podia retribuir para ela, tenho uma relação ainda de trabalho grande com a Petrobrás por conta de tudo o que aconteceu, de corrupção, na

operação Lava Jato, então tem uma convivência ainda bastante intensa na área jurídica, o que é muito bom para mim. Mas eu não parei aí não. Não parei mesmo. De jeito nenhum.

Sarah - E é assim que a gente continua vivendo, né?

Graça - É. Não parei mesmo, de forma nenhuma. Eu imaginava que eu ia, eu sempre falo assim, “Caramba! quando eu me aposentar eu vou o programa do louro José, eu gosto mais do louro José do que da...”

Sarah - Do que da Ana Maria.

Graça - Ana Maria.

Sarah - É.

Graça - Não tenho paciência de ver três segundos, tem uma televisão na cozinha, minha empregada fica lá direto, eu não tenho paciência. A novela, eu bato e volto. Eu tinha loucura para ver seção da tarde, achava que eu ia ver todos os filmes da seção da tarde. Ganhei essa televisão de presente de aniversário, eu só ligo quando tem uma notícia ou alguma coisa que eu quero ver e aquelas coisas que eu achava que eu ia fazer, eu não quero fazer. Eu não encantei pelo ambiente doméstico, eu achava que não fazia porque não tinha tempo, mas eu tenho pouco tempo porque eu estudo muito. Tem a faculdade e eu não faltou à aula de jeito nenhum, sou extremamente dedicada, tem muito trabalho ainda na empresa, na Petrobrás por conta dessas questões todas que estavam na mídia e às vezes aparece, mas eu não me encantei pela casa. Eu continuo gostando de fazer comida domingo.

Sarah - Esporadicamente., né?

Graça - É.

Sarah - Sem pressão.

Graça - Sem pressão. E porque ninguém nunca fica satisfeito com nada. Acho que a mulher tem esse lado, por isso que aqui em casa eu pergunto, o que você quer comer, se você não falar não tem comida. Porque você faz uma comida com o maior carinho, e a pessoa: “Ah! Eu queria comer peixe”. Então a gente vai a um restaurante a quilo, que é mais barato. E lá tem de tudo, tem peixe, tem galinha, tem várias coisas. Aí dá conflito. Mas eu não me encantei pela casa não. O trabalho em casa, eu acho que ele é ingrato, acho que ele é um trabalho duro, que ninguém valoriza. Eu passei a valorizar mais. Passei a valorizar mais. Eu tive, na verdade, duas empregadas na minha vida, esse tempo todo de trabalho, de vida, e quase que três anos depois que eu saí da empresa, que foi a Maria. Ela cuidou dos meus filhos e a Marinês que está comigo tem uns quinze anos. A Maria ficou uns vinte e tantos..., vinte e oito parece. Tanto que eu não me meto com ela, eu não reclamo dela. Às vezes eu entro na cozinha e falo porque você está triste hoje, o que foi que aconteceu? O que houve? Você está aflita, está agitada? Eu acho o máximo, “Oh! dona Graça, ontem nós comemos peixe, nós vamos comer peixe de novo?”. Por mim eu comia o mesmo peixe que sobrou e está na geladeira, mas o patrão vai reclamar, então vai lá embaixo e compra uma coisinha diferente, mas eu não me meto com ela. De jeito nenhum... porque eu não quero fazer o trabalho. Então eu deixo ela lá.

Sarah - Mas vira família depois de tanto tempo, né?

Graça - Ah! Vira. Me preocupo demais com elas. Maria tinha a mesma idade que eu, a Marinês é mais jovem, então ela é como se fosse minha filha e meus filhos tratam ela como se fossem irmãos. Meu marido adora ela. Eu não gosto que briguem com ela. Vocês são muito chatos. Não gosto mesmo que reclamem com ela, não gosto. Epa! Para o que que é isso. Não gosto que briguem com ela. Porque eu sei que ela vai ficar quieta, que volta para o que a gente estava conversando. Está tudo em linha. Ela vai ficar quietinha, ela não vai falar, não é do espírito dela falar, talvez seja igual aquela menina que não puxou o microfone, ela ficou ali, sofrendo, paralisada por um problema vocal. Ei aí vamos parar. Talvez se eu tivesse microfone em casa eu falava, pega o microfone.

Sarah - Graça, agradeço muito o seu tempo, gostei muito da entrevista, fiquei muito satisfeita de poder...

Graça - ficou?

Sarah - de tê-la na minha tese...

Graça - É? Pode botar...

Sarah - Foi muita contribuição...

Graça - Jura?

Sarah - Foi muito boa a entrevista e eu agradeço muito.

Graça - Mas está faltando alguma coisa para você?

Sarah - Não, foi ótimo, muito obrigada.

APÊNDICE J: Currículo resumido de Eunice Aparecida de Jesus Prudente

Eunice Aparecida de Jesus Prudente ³⁶é advogada, formada pela Faculdade de Direito da Universidade de Paulo, com mestrado e doutorado pela mesma instituição. Sua obra Preconceito Racial e Igualdade Jurídica, publicada em 1988 é a pioneira no Brasil, com a tese pela criminalização da discriminação racial. Exerceu as seguintes funções públicas: Diretora da OAB de São Paulo (2000-2003), Diretora da Escola Superior de Advocacia da OAB SP (2003-2005), Diretora Executiva da Fundação PROCON de São Paulo (2005-2006), sendo a primeira mulher a assumir Secretária da Justiça e Defesa da Cidadania do Estado de São Paulo (2007). Atualmente é Diretora Técnica do Núcleo de Ações Preventivas e Transparência da Ouvidoria Geral do Estado desde 2015. É professora doutora da Faculdade de Direito da USP lotada no Departamento de Direito do Estado e do Programa de Mestrado e Doutorado nas áreas Direito do Estado e Direitos Humanos. Também é professora titular no curso de graduação em direito da Universidade São Francisco. No âmbito da OAB SP é consultora da Comissão da Igualdade Racial e da Comissão da Mulher Advogada.

Nome: Eunice Aparecida de Jesus Prudente

Cargo / Função / Atividade Profissional: Diretora Técnica do Núcleo de Ações Preventivas e Transparência da Ouvidoria Geral do Estado de São Paulo / Professora na USP na graduação de Direito e nos programas de Mestrado e Doutorado em Direito

Formação Profissional (nível e área): Bacharelado, Mestrado e Doutorado em Direito

Há quanto tempo atua na sua área? 72 anos

Há quanto tempo atua no seu cargo atual? 3 anos

Faixa etária: 20-30() 30-40() 40-50() 50-60() 60-70() Mais de 70(x)

Data da entrevista: 22 de fevereiro de 2018

Sarah - Professora, eu coloquei como cargo, função e atividade profissional, Diretora Técnica do Núcleo. Eu coloco também professora de mestrado e doutorado? Posso por?

Eunice – É, porque a minha profissão concursada, a minha carreira é, sou professora doutora da Faculdade de Direito da USP lecionando então no curso de graduação desde 1985 e desde 1996 nos programas de mestrado e doutorado das áreas de Direito do Estado e Direitos Humanos. Então eu me apresento como professora doutora da Faculdade de Direito da USP. Agora estou aqui como diretora técnica na Ouvidoria Geral do Estado.

Sarah - Então vou colocar na verdade as três referências, diretora, professora da graduação e professora do mestrado e doutorado e os respectivos tempos. Depois eu faço o cálculo. E quanto tempo a senhora atua na sua área?

Eunice – Eu sou advogada desde 1972, sou da turma de 72 da Faculdade de Direito da USP, uma turma que eu acho vitoriosa, porque é da época ainda da ditadura e estou como muitos ainda emocionado e assustado com colegas que desapareceram, que morreram, que foram torturados. Por um acaso da vida integrei a comissão de anistia e vi lá muitos casos ainda de cidadãos e cidadãs requerendo indenizações do governo brasileiro, requerendo serem reconhecidos como perseguidos políticos pelo governo, essa ditadura nos causou um prejuízo

³⁶ Texto apresentado na íntegra sem edição. A entrevistada autorizou a publicação de seu nome e perfil profissional conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

significativo. E como fui universitária justamente nessa época, sempre faço questão de relatar que a minha turma é vitoriosa, temos políticos, desembargadores, advogados aí muito proeminentes na sociedade, lá da minha turma, mas tivemos muito entraves.

Sarah – Sim.

Eunice – Na liberdade de expressão que é fundamental no estudo e na pesquisa, então nós ainda enfrentamos essa parte.

Sarah – A faixa etária da senhora?

Eunice – Eu tenho 71 anos, sou uma mulher que não esconde a idade.

Sarah - E não aparenta a idade também. Professora, como você escolheu a sua formação profissional?

Eunice – Na verdade, quando menina, e como muitas também, eu queria ser professora. E eu sou de uma época, prestei vestibular em 1968, na Universidade São Paulo a gente podia fazer dois cursos ao mesmo tempo. Eu vim da escola pública e fui aprovada no curso de História e Direito. Aí eu comecei a fazer os dois cursos, mas como eu precisava trabalhar, aí fui aprovada já em concurso para ser funcionária pública, acabei optando, seguindo orientações da família, por uma profissão que me propiciasse o mercado de trabalho. Aí eu optei pelo Direito e com muita tristeza deixei a História que eu gostava muito, mas durante três anos eu fiz os dois cursos, e veja como eram outros tempos, não fui só eu. Muitas das pessoas do meu bairro, que vinham também de escolas públicas, prestaram vestibular e forma na universidade pública e foram aprovados, porque na minha época o ensino público era melhor do que o ensino privado, exceto uns grandes colégios.

Sarah – A minha mãe sempre comenta que inclusive, ir para o colégio privado era porque tinha alguma coisa errada. Que o ensino público era muito melhor.

Eunice – Era muito melhor. Então passei nos dois e fiz durante três anos os dois cursos, quase me formei em História, que até hoje eu acho muito importante.

Sarah – Muito bom. Como a senhora se identifica profissionalmente?

Eunice – Eu me identifico como professora de Direito. Pelo tempo decorrido em pesquisas, por publicações, pela minha dedicação ao ensino eu sempre me identificado assim. Mas, já há décadas, participo de atividades e colaborei na Ordem de Advogados do Brasil, na seccional de São Paulo, integrei a diretoria na gestão de Carlos Miguel Aidar, né? fui secretária adjunta naquela diretoria e hoje eu sou consultora de duas comissões. Da Comissão de Igualdade Racial e da Comissão da Mulher Advogada. Eu não deixo de participar lá na OAB não. Sou advogada também.

Sarah – E realizou o sonho de ser professora também.

Eunice - Realizei.

Sarah – Sua identidade profissional atual corresponde à sua formação no ensino superior?

Eunice – Sim. Eu estou com um preparo de tese de livre docência mas não apresentei ainda. Então sou professora doutora.

Sarah – E em que medida a construção de sua identidade profissional dependeu de uma boa formação no ensino superior?

Eunice – Olha, eu acho que dependeu muito mesmo, mas sempre lembro que no ensino, que hoje chamamos de ensino Médio, Fundamental 1 e 2, ele também determina muito no fato da pessoa gostar de ler, gostar de livros, frequentar biblioteca, então eu desde antes o ensino fundamental era chamado de ensino primário, desde o ensino primário eu frequentava a biblioteca municipal do meu bairro que chamava-se Álvares de Azevedo, é na Vila Maria a biblioteca municipal e já a Biblioteca Mário de Andrade. O São Paulo mais antigo já não tinha os dramas e violência que se vê hoje, então enquanto adolescente, criança mesmo, eu já vinha ao centro da cidade e ia à Biblioteca Mário de Andrade e ficava admiradíssima com as atividades culturais que ela proporciona e eu já participava, assistia.

Sarah – Muito bom. E a senhora acredita que a sua identidade profissional dependeu mais de fatores subjetivos como a formação afetiva, familiar, religiosa, ou dependeu principalmente da sua formação no ensino superior?

Eunice – Acho que mais familiar. Ela é muito forte na vida da gente, quem nos ama, quem cria e os meus pais, eles se conheceram na Juventude Operária Católica, ele do Sindicato dos Metalúrgicos e a minha mãe do Sindicato das Tecelãs, mas ela era tecelã, então eles na minha casa sempre discutiam muito as questões trabalhistas, a minha socialização foi nestas atividades, né? Hoje se fala das pastorais, mas antes eles integraram a Juventude Operária Católica, depois outro movimento e lá se discutia muito. As crianças, às vezes eles não entendem muito, mas eles sabem que aquilo é importante e você vai ouvindo depois você vai como que ligando, vinculando o que você ouve, certos acontecimentos, perguntando para os pais, enfim, se socializando já ouvindo política.

Sarah – E na carreira profissional que a senhora escolheu há problemas de discriminação de gênero?

Eunice – Há. Acabei de fazer as contas aí, a Faculdade de Direito da USP tem aproximadamente cento e cinquenta e oito professores e apenas vinte e sete professoras e um único professor negro, que sou eu. Então é um absurdo porque a escola é a mais antiga da Universidade São Paulo e o fato de eu ser única apenas mostra que há discriminação de gênero e discriminação racial. Porque pelas informações que temos da OAB, em todas as suas atividades nós temos um número maior de mulheres se formando na área jurídica do que homens, então temos boas e felizmente advogadas, juristas e elas precisavam estar na escola, na Universidade São Paulo.

Sarah – A senhora já sabia disso quando fez a sua escolha?

Eunice – Desses números? Não.

Sarah – Ou que existia já discriminação?

Eunice – Ah! Isto sim. Porque a questão, eu fui bem-educada então esse pensamento que a gente espera que já seja antigo, de dizer que o Brasil é uma democracia racial, eu não fui educada assim. Eu sabia que tinha discriminação racial e que eu iria enfrentá-la, isso, tentei um pouco atuar na iniciativa privada e quando eu senti o tratamento diferenciado eu já fui para os concursos públicos. Ser funcionária pública. Sim, então eu já sabia.

Sarah – E em relação a ser mulher também?

Eunice – Em relação à mulher eu demorei mais a perceber porque a minha mãe e as quatro irmãs dela, elas eram feministas sem declarar-se, sem se declararem como tal. Porque não havia por parte das minhas tias e lá no casamento delas, assim, um tratamento inferiorizado. Primeiro porque todas trabalhavam fora, minha mãe e todas as irmãs dela trabalharam fora e a minha avó também quando ela ficou viúva ela já foi trabalhar fora e as filhas depois também. E elas eram muito firmes na família para expor suas ideias, para orientar os filhos, então eu senti mais quando eu saí de casa mesmo para trabalhar, para conhecer a sociedade, para conviver, né?

Sarah – A senhora já experienciou algum entreve ou barreira ao longo de sua carreira por ser mulher?

Eunice – Já sim, né? O concurso para a magistratura já foi muito fechado para as mulheres, eu tentei também o quinto constitucional, não consegui. Já, já. Me senti travada.

Sarah – Em alguns momentos, né?

Eunice – Em alguns momentos.

Sarah – E ao longo de sua formação no ensino superior a senhora teve algum esclarecimento ou incentivo à defesa dos direitos das mulheres?

Eunice – Sim. Eu tenho como orientador no curso de mestrado, no doutorado e hoje, também desenvolvi disciplinas com o professor Dalmo de Abreu Dallari e ele sempre foi um incentivador da igualdade. Das mulheres, ele é o autor da obra que nos resgata a Olympe de

Gouges aquela francesa que escreveu, que criou a declaração de direitos da mulher e da cidadã, lá no século XVIII e perdeu a vida por esses atos, essa coragem, ele acabou de lançar um livro sobre Olympe de Gouges, né? Escreveu a obra sobre ela, então sempre foi um feminista, então nas suas orientações sempre se pautou por essa questão da igualdade.

Sarah – E a senhora já vivenciou alguma experiência discriminatória de gênero na atuação profissional?

Eunice – Ah! Isso é constante. É constante porque muitas vezes em audiências a gente nota a atenção que é dada para o colega em relação às mulheres, as brincadeiras que se fazem, que operadores de Direito, advogados, integrantes do Ministério Público, inclusive juízes fazem a respeito das mulheres, então a gente nota realmente tratamento diferenciado sim.

Sarah – E a senhora consegue se defender?

Eunice – Às vezes, porque enquanto se está numa audiência, quando se está advogando, o advogado sempre coloca em primeiro lugar o cliente e seus interesses, então às vezes você até fica quieto, silenciado com receio de prejudicar um terceiro.

Sarah – Sim. Na vivência da senhora, na experiência da senhora o que ser mulher foi um diferencial?

Eunice – É o fato, foi tudo. Foi importante porque a mulher brasileira, mas acho que aí pelo mundo também vamos encontrar esses defeitos, ela se adapta mais rapidamente a situações difíceis e ela é capaz de desenvolver ao mesmo tempo muitas atividades e algumas complexas. Então, por exemplo, administrar uma casa é uma atividade muito complexa, muito difícil e vai exigir inteligência, sabedoria, paciência, mas também vamos encontrar poucas mulheres cuidando só de uma família, de uma casa. Ela tem outras atividades também, inclusive profissionais, então o fazer tudo ao mesmo tempo e procurar acertar, eu acho que a mulher tem feito.

Sarah – Muito bom. E a senhora acredita que a discriminação de gênero que existe hoje na cultura brasileira pode ser superada por meio de uma formação no ensino superior mais forte e mais comprometida com esclarecimento do tempo?

Eunice – Com certeza. Nós precisamos imediatamente, vamos falar da área de conhecimento onde atuo e tal, então temos que trazer imediatamente para o Direito a questão da desigualdade social, que o Brasil, infelizmente tem essa questão, é preciso trazer também estudos e pesquisas a respeito da preservação do patrimônio público, das questões de corrupção que se banalizou entre nós, parece que ser gestor público, ser representante do povo é demonstrar uma esperteza de enganar o próprio povo. Então essa é uma questão que precisa ser enfrentada. Só repita de novo, por favor.

Sarah - A senhora acredita que a discriminação de gênero, ela pode ser superada...

Eunice – Precisamos para superar para que as academias e estudos deem uma contribuição real, pesquisar, pensar melhor as questões de sexualidade que são muito menosprezadas no estudo de Direito por incrível que pareça.

Sarah – Sim.

Eunice – Então, um silencio e isso não é bom porque depois o profissional de Direito atuará muitas vezes com essas questões, de gênero, sexualidade, comportamentos, ele precisa discutir isso na escola sim, na universidade.

Sarah – Você acha que o currículo no ensino superior pode contribuir para a construção de uma identidade profissional e o empoderamento profissional das mulheres?

Eunice – Acredito que sim. Temos que incentivar sim, agora com o resultado do ENEM nós vimos pela pesquisa da Fundação Carlos Chaga e outras que estão sendo divulgadas, como os resultados dos meninos, das meninas, das meninas brancas, meninos brancos, meninas negras, meninos negros, então isso mostrou-nos um quadro muito injusto, mas verdadeiros os números que estão lá. Então demonstrando que precisamos nos aplicar mais na questão da igualdade e sobretudo educar incentivando os meninos e meninas ir às pesquisas, aos estudos.

A educação que propiciamos ainda diferenciada para meninos e meninas, não está dando bons resultados.

Sarah – Hoje, o que a senhora sugeriria para mudar no currículo, para a gente conseguir fazer exatamente essa questão de superação?

Eunice – Bom, as questões de sexualidade precisam estar nos currículos da educação infantil, ensino fundamental e médio sim. A questão de gênero e tal. Como isto vai ser tratado com crianças e adolescentes, é preciso esperteza, inteligência, porque o que foi demonstrado, principalmente pelas igrejas, era como se fosse se impor às crianças e adolescentes a transexualidade, a homossexualidade quer dizer, eu acho que não é isso que a gente vai dar, muito pelo contrário. É deixar mesmo com muito respeito ir ouvindo e respondendo, conforme as idades, mas trazendo realidade para as crianças e para os adolescentes. Uma outra falha é a política, então a criança lá no ensino infantil, no ensino fundamental 1 ou 2, no ensino médio ou na universidade as questões relacionadas à preservação do patrimônio público, a responsabilidade de todos com esse patrimônio, a responsabilidade de quem se apresenta como representante do povo, o gestor público então tem uma responsabilidade maior. Então são noções que devem ser trazidas desde a tenra idade para a pessoa se socializar já sabendo que está numa sociedade, que não pode tudo e do respeito com a coisa pública.

Sarah – Sim. E até um pouco da origem que a senhora disse da família, né? A gente cresce tendo essa discussão.

Eunice – A pessoa já vai se preparando para ser um ser social.

Sarah – E quanto a senhora se sente feliz e realizada com a sua identidade profissional hoje?

Eunice – Olha, eu me sinto realizada, eu gostaria que o Direito tivesse, principalmente, uma universidade pública maior compromissada com essa realidade brasileira, a realidade brasileira é a banalização da miséria, do desequilíbrio ambiental, então eu me sinto realizada mas queria um ensino mais compromissado com grandes questões que estão aí nos preocupando.

Sarah – Não completamente então, ainda?

Eunice – Não completamente, ainda tenho muito a realizar, o meu pai já faleceu, se ele estivesse vivo ele estaria com 102 anos ou alguma coisa assim, que a gente fez as contas e tal, e ele era uma pessoa assim, fazia planos e eu ficava olhando, acho que ele vai viver a vida inteira, mas eu sou como ele. De fazer planos e buscar mudança, propor.

Sarah – Muito bom, professora. As questões que eu tinha estruturado eram essas.

APÊNDICE K: Currículo resumido de Cristiana de Castro Moraes³⁷

Cristiana de Castro Moraes ³⁸é primeira mulher Conselheira do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, já foi a primeira mulher Presidente do Tribunal de Contas de São Paulo, Auditora do Tribunal de Contas constante de Listra Tríplice do Estado e São Paulo, Procuradora do Estado de São Paulo, Controladora de Recursos Públicos na área de Administração no Tribunal de Contas do Espírito Santo e Professora efetiva do curso de graduação em Administração de Empresas da Universidade Federal do Espírito Santo.

Nome: Cristiana de Castro Moraes

Cargo / Função / Atividade Profissional: Conselheira do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo

Formação Profissional (nível e área): Bacharelado em Administração e em Direito, Pós Graduada (especialização) em Contabilidade, em Direito Público e em Direito Penal, Mestrado em Administração

Há quanto tempo atua na sua área? 23 anos

Há quanto tempo atua no seu cargo atual? 6 anos

Faixa etária: 20-30() 30-40() 40-50(x) 50-60() 60-70() Mais de 70()

Data da entrevista: 08 de março de 2018

Sarah – A primeira pergunta que eu queria fazer em relação à sua opinião, por ser mulher qual é o maior diferencial que você tem atuando na sua área e no cargo hoje?

Cristiana – Diferencial?

³⁷ A entrevista gerou esta publicação no Diário Oficial do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo acerca desta tese com a Sra. Cristiana de Castro Moraes³⁷ Conselheira contribui com pesquisa sobre vida profissional das mulheres

09/03/2018 - SÃO PAULO - A Conselheira do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo (TCESP), Cristiana de Castro Moraes, recebeu ontem (8/3), em seu Gabinete, a visita da Pesquisadora e Doutoranda em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Sarah Fantin de Oliveira Leite Galvão. Representando as mulheres da Corte de Contas paulista, a Conselheira participou da pesquisa intitulada “Paradigmas Culturais de gênero: a formação da identidade profissional da mulher no ensino superior”. O estudo tem como objetivo analisar como o ensino superior contribui no avanço profissional das mulheres no mercado de trabalho, fazendo com que cheguem a ocupar cargos de destaque em instituições públicas e privadas. “A pesquisa pretende levar a compreender melhor os mecanismos de empoderamento da mulher e a formação de sua identidade na educação superior para maior garantia da efetividade de seus direitos, mais equidade e justiça social”, explica a Pesquisadora Sarah Galvão. A Conselheira Cristiana de Castro Moraes declarou se sentir honrada por ter sido convidada a participar do estudo, respondendo a uma série de questões para descrever parte de sua história de vida e evidenciando experiências que permitam à pesquisadora analisar em que medidas os paradigmas culturais de gênero e o currículo no ensino superior influenciaram na formação da sua identidade profissional como mulher. Ela disse que o convite se tornou ainda mais especial por ter sido em 8 de março, data em que se comemora o Dia Internacional da Mulher. Servidora de carreira do Tribunal de Contas, tendo ingressado no órgão por concurso público, Cristiana de Castro Moraes tomou posse em abril de 2012, sendo a primeira mulher a compor o colegiado. Em 2015 foi eleita, por unanimidade, para ser Presidente da Corte de Contas paulista.

³⁸ Texto apresentado na íntegra sem edição. A entrevistada autorizou a publicação de seu nome e perfil profissional conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

Sarah – É. Que ser mulher foi um diferencial.

Cristiana – O meu caso é mais específico, vou contar para você a minha história, eu sou aqui no tribunal, o tribunal tem 95 anos de história, eu sou a primeira mulher conselheira. Então não teve nenhuma outra mulher. Teve uma questão que quando eu fui indicada, eu sou a primeira conselheira e a primeira concursada, todos outros são políticos. O primeiro que vem de concurso sou eu. Eu fiz um concurso em 2011 para ser substituta de conselheiro e logo que eu cheguei, antes de um ano que eu estava aqui, teve uma vaga de conselheiro. Eu passei em terceiro lugar no concurso. Foi uma lista tríplice para o governador. E nessa lista tríplice eu era a única mulher. Eu acho que o fato de eu ser mulher deve ter influenciado a escolha também. Isso é muito comentado. E teve outra vantagem, além de ser mulher eu era a mais velha dos três, tinha mais tempo de experiência entre os três e eu já era a única que trabalhava no estado. Um é do Rio e o outro é do Rio Grande do Sul. Antes de vir para cá eu já era Procuradora do Estado. Então teve toda essa influência, mas o fato de eu ser mulher influenciou essa escolha, eu acredito que sim. Ainda mais por se a primeira, a questão política, para um governador é importante indicar a primeira mulher. Então eu acho que tem esse diferencial.

Sarah - Abre portas para o futuro.

Cristiana - Exatamente.

Sarah - E como você escolheu a sua formação profissional? Você se baseou mais em fatores subjetivos ligados à identificação com a profissão ou fatores objetivos como fatores econômicos e etc.?

Cristiana - Não, não, não pensava em fatores econômicos, subjetivos vai, coisas que me interessavam, eu acho que eu gostava de estudar.

Sarah - E como você se identifica profissionalmente hoje?

Cristiana - Eu gosto muito do que faço, eu sou uma técnica, eu penso assim, tudo que eu consegui hoje foi com base no estudo, por isso eu acho importante essa pesquisa sua. Porque eu sou a única que chego aqui, todos são políticos, deputados, já vieram secretários de governo, ex-prefeito, eu sou a única que nunca foi política. Sempre estudei nessa área de Direito, fiz concurso para estar aqui. Sou técnica e realizada profissionalmente.

Sarah - Muito bom. E sua identidade profissional atual corresponde à sua formação no ensino superior?

Cristiana - Como fiz dois cursos, primeiramente eu fiz Administração e depois eu fiz Direito. Então sim, porque as duas áreas são totalmente ligadas ao tribunal, atuo nas duas áreas. Uma complementa a outra.

Sarah - Ótimo. E em que medida a construção de sua identidade profissional dependeu de uma boa formação no ensino superior?

Cristiana - Toda. Porque sou a única técnica aqui, só cheguei aqui pela formação superior e eu acho que isso muitas vezes é que me diferencia também no debate, nós temos seções pleno, temos os votos que são votos monocráticos que eu faço individualmente, mas nós temos seções de câmara toda terça e de pleno toda quarta e é um debate ali. E as questões às vezes são políticas e os meus argumentos são técnicos, todos com base na minha experiência, tanto profissional quanto na minha experiência de estudo. Então isso é que me influencia aqui.

Sarah - Sim. E você acredita que a formação da sua identidade profissional dependeu mais de fatores subjetivos como formação afetiva, familiar e religiosa ou dependeu principalmente da sua formação no ensino superior?

Cristiana - Eu acho que foi o ensino superior, faculdade e tive oportunidade, no meu caso assim, eu sou uma pessoa do interior de Minas, de uma cidade pequena, de vinte mil habitantes, tive que sair para estudar, para fazer as coisas, entendeu? Se eu tivesse, não foi nada, tudo que eu consegui foi através de estudo.

Sarah - Sim. E na carreira profissional que você escolheu, há problemas de discriminação de gênero?

Cristiana - Como que eu digo, problemas de discriminação de gênero? Há uma diferenciação sim. Questões do dia a dia por eu ser a primeira mulher aqui. Já sofri situações, por exemplo, nós temos um costume de todas quarta-feira termos seções do pleno, às vezes termina tarde nós temos o costume de almoçar juntos os sete conselheiros. Quando eu cheguei aqui, por exemplo, um dia e começaram aquelas conversas, que às vezes tem conversas no dia a dia masculinas, umas piadas, eu Opa! Eu pedi: olha eu sou nova aqui, não quero atrapalhar a convivência de vocês então vamos fazer o seguinte, eu vou dar licença e vocês ficam à vontade. Nunca mais teve. Então é uma mudança cultural ingressar uma mulher num ambiente que não tem mulher. Por exemplo, toda vez que eu vou entrar no elevador tem quem for, a primeira pessoa a entrar sempre sou eu, entendeu? Por que? Por ser mulher e ser a única. Já aconteceu questões assim, no dia a dia, vai visitar uma autoridade, vai visitar um governador, tem o presidente e eu, sempre sou a primeira a ser cumprimentada por ser mulher, então há uma diferenciação nesse sentido. Não sei se é pelo fato de eu ser a primeira, há essa diferenciação. Espero que um dia tenha várias mulheres. Então essa cultura e essa adaptação de todo o tribunal com a minha pessoa.

Sarah - Entendi. E você já sabia disso quando você fez a sua escolha?

Cristiana - Que teria dificuldades?

Sarah - É. Diferenças.

Crisitana- Acredito que sim. Acredito que sim.

Sarah - E você já experienciou algum entrave ou barreira ao longo da sua carreira por ser mulher?

Crisitana- Entrave ou barreira não, vou ser sincera. Tem como assim? Ao longo da carreira? o longo do dia a dia é mais difícil. Eu tenho filhos, tenho duas filhas, como falei para você sou formada em administração, eu fiz um concurso, trabalhava no Tribunal de Contas do Espírito Santo, lá que eu me interessei por Direito, então eu fazia...eu trabalhava, fazia Direito e tinha a família, então entraves do dia a dia que a gente dificilmente, para a mulher é mais difícil. Você ter que cuidar da casa, você ter que cuidar do serviço e ainda querer estudar, crescer. Eu acho que essa jornada dupla, tripla que é estudo e trabalho enfim essa dificuldade assim. Agora quanto a questão de ser mulher aqui, eu acho que por ser técnica, eu me imponho também pela parte técnica.

Sarah - E ao longo da sua formação no ensino superior você teve algum esclarecimento ou incentivo em defesa aos direitos e gênero na sua profissão?

Cristiana - Não.

Sarah - Já vivenciou alguma experiência discriminatória de gênero na sua área profissional?

Cristiana - Discriminatória de gênero não. Mas tem situações que às vezes, como eu te digo? Sou a primeira mulher mas também sou a primeira técnica, muitas vezes qualquer discurso que vai ser feito, as pessoas falam: Cristiana, a primeira mulher! Eu gostaria que falassem a primeira técnica também. Às vezes o fato de eu ser mulher não me diferencia deles. Me iguala.

Sarah - Sim.

Cristiana - Eu estou aqui. Então eu acho que para eles, para os homens de um modo geral, isso é questão de falar: Poxa! Nós temos uma mulher aqui. Mas para as mulheres não, é normal ser mulher, estar aqui. Estou aqui.

Sarah - Eu entendo. Então se você consegue se defender, sim.

Cristiana - Eu sei me defender muito bem. Acredito que sim.

Sarah - E você já vivenciou alguma experiência discriminatória de gênero no ensino superior?

Cristiana - No ensino superior não. Acho que no ensino superior hoje em dia as mulheres são maioria, então eu nunca presenciei, eu acho que como tem muitas mulheres estudando, está mais equalizado, mais equilibrado.

Sarah - E você acredita que a discriminação de gênero existente na cultura brasileira pode ser superada por meio de uma melhor formação no ensino superior, mais forte, mais comprometida com o esclarecimento do tema?

Cristiana - Sim.

Sarah - Você acha que o currículo do ensino superior pode contribuir para a construção da identidade profissional e empoderamento das mulheres?

Cristiana - Sim e como! Isso é difícil, a gente não sabe assim como, se poderia ter uma matéria assim, de história da mulher, um material optativo nos cursos de algumas áreas ou mesmo, não sei, seria grupos de estudo dentro da faculdade. Que as mulheres sozinhas, sabe que sozinha é difícil lutar, mas como um grupo é sempre mais fácil. Talvez uma apoiando a outra. Não sei se seria uma matéria, mas assim, ter grupos de estudo aberto a todo mundo na faculdade, um grupo de estudo feminino.

Sarah - E o que você acha que hoje o currículo precisa mudar para que isso aconteça?

Cristiana - Isso seria talvez uma coisa curricular, mas seria grupos de estudos abertos, optativos, abertos dentro da faculdade. Seria uma opção.

Sarah - Sim. E o quanto você se sente feliz e realizada com a identidade profissional que você construiu?

Cristiana - Isso eu vi e vou te falar uma coisa: eu me sinto completamente realizada quando eu li. Mas eu fiquei preocupada de responder isso.

Sarah - Por que?

Cristiana - Porque sempre anteriormente, quando li essa pergunta é que me caiu a ficha, sempre anteriormente eu queria fazer alguma coisa a mais, ah! Vou fazer Administração, vou fazer, mas espero que seja no momento porque daqui a pouco eu tenha um novo desafio, querendo estudar fazer alguma coisa mais, mas no momento eu me sinto completamente, eu gosto do que eu faço.

Sarah - Realizada não é necessariamente estagnada. Realizada porque tem orgulho do caminho que seguiu.

Doutora eu agradeço muito.

APÊNDICE L: Currículo resumido de Flávia Piovesan

Flávia Piovesan³⁹ possui Graduação, mestrado e doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. É professora doutora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo nos programas de Graduação e Pós Graduação em Direito; visiting fellow do *Human Rights Program da Harvard Law School* (1995 e 2000); visiting fellow do *Centre for Brazilian Studies da University of Oxford* (2005); visiting fellow do *Max-Planck-Institute for Comparative Public Law and International Law* (Heidelberg, 2007 e 2008) e *Humboldt Foundation Georg Forster Research Fellow no Max-Planck-Institute for Comparative Public Law and International Law* (2009-2011). Membro Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana; membro da UN High Level Task Force on the implementation of the right to development; e membro do OAS *Working Group* para o monitoramento do Protocolo de San Salvador em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais. Eleita para a Comissão Interamericana de Direitos Humanos da OEA (2018-2021). Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direitos Humanos, Direito Constitucional e Direito Internacional, atuando principalmente nos seguintes temas: direitos humanos, Direito Constitucional, Direito Internacional, proteção internacional e proteção constitucional.

Nome: Flávia Piovesan

Cargo / Função / Atividade Profissional: Membro da Comissão Interamericana da OEA e Professora na Graduação e nos Programas de Pós Graduação Mestrado e Doutorado em Direito

Formação Profissional (nível e área): Bacharelado, Mestrado e Doutorado em Direito

Há quanto tempo atua na sua área? 20 anos

Há quanto tempo atua no seu cargo atual? 4 meses e 20 anos

Faixa etária: 20-30() 30-40() 40-50(x) 50-60() 60-70() Mais de 70()

Data da entrevista: 15 de março de 2018

Sarah - Professora eu coloquei já o cargo e a função

Flávia - Pedindo silencio no recinto.

Sarah - Eu coloquei como professora da graduação e do pós e coloquei membro do Conselho do Direito das Pessoas Humanas, e na comissão Interamericana

Flávia - Não. Pode colocar... tira até o membro do conselho porque agora não sou mais, agora eu sou membro da Comissão de Direitos Humanos da OEA.

Sarah - A sua formação profissional é bacharelado, mestrado e doutorado em Direito?

Flávia - Na PUC.

Sarah - Na PUC e há quanto tempo você atua nessa área?

Flávia - Na minha área? Vinte anos.

Sarah - E no seu cargo atual?

Flávia - Desde janeiro.

Sarah - Desde janeiro. E como professora?

Flávia - Desde noventa e um.

Sarah - E a sua faixa etária fica?

Flávia - Quarenta e nove, estou quase nos cinquenta já.

³⁹ Texto apresentado na íntegra sem edição. A entrevistada autorizou a publicação de seu nome e perfil profissional conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

Sarah - Como você escolheu a sua formação profissional? Houve apenas fatores subjetivos em relação à identificação com a profissão ou também fatores objetivos como econômicos e sociais?

Flávia - Na verdade o que é curioso é que eu prestei Medicina na USP porque queria ser psiquiatra, mas aí também muito por influência familiar, porque venho de uma família de médicos, Direito na PUC porque sempre fui movida a temas sociais, estudos sociais, sempre me bate uma indignação que algo podia ter feito e Jornalismo na Cásper Líbero e passei na PUC em primeiro lugar, não passei na Medicina para desespero dos meus pais. Meu irmão no final acabou fazendo na USP a Medicina. Mas foi por vocação e ainda que eu estivesse um pouco perdida, fiz biológicas, mas eu acho que me encontrei, me reconheci nesta escolha.

Sarah - E como você se identifica profissionalmente hoje?

Flávia - Hoje eu sempre me identifico, sempre, desde 1991, como professora de Direito. Eu fui secretária, procuradora, comissionada agora, mas sempre em primeiro lugar a docência, professora de Direito da PUC em particular e depois vem o que é conjuntural. Acho que a PUC está no meu DNA no meu código identitário, ser professora dessa universidade. Eu também leciono em várias outras, sobretudo no exterior, na Argentina na UBA, na *American University* em Washington, lecionei por dez anos na UPO em Sevilha. Então eu tenho recebido convites, mas meu coração está na nossa Pontifícia, aqui sobretudo em São Paulo. Eu lecionei por dez anos também na PUC do Paraná que eu também trago com grande afetividade, mas meu código identitário, minha raiz está aqui.

Sarah - Eu entendo. E a sua identidade profissional atual corresponde àquela da sua formação no ensino superior?

Flávia - Absolutamente sim.

Sarah - E em que medida a construção de sua identidade profissional dependeu de uma boa formação no ensino superior?

Flávia - Dependeu muito, eu fiz minha graduação aqui, acho que a PUC oportuniza isso que você viu que a gente sabe que é um ensino muito aproximado, informal, dialogado, participativo que envolve o aluno, aí também devo à Harvard que eu fiz o doutoramento lá, eu fiz mestrado aqui mas fiz doutorado lá, me preparei lá, foi um ano marcante na minha vida acadêmica, pelo mundo que eu encontrei no campo da interlocução, da literatura, da biblioteca. Foram condições excepcionais que eu tive para fazer o doutorado. Aí voltei para Harvard três vezes para fazer estudos pontuais específicos. Eu acho que a PUC é que me deu asas, a PUC é o meu chão e o meu céu, assim. Mesmo. Essa é a minha raiz, mas também é o que me qualificou, que me permitiu lançar esses voos, fui para Oxford.... e desde 1995 tive um sabático e desde 2007 tenho sabáticos anuais no *Max Planck Institute*, em Heidelberg. Faz, esse ano será o décimo segundo ano, em que eu realizo meus estudos, atualizo meus livros e produzo um *paper* mais decente.

Sarah - E você acredita que a formação da sua identidade profissional dependeu mais de fatores subjetivos como formação afetiva, familiar, religiosa ou dependeu principalmente da sua formação no ensino superior?

Flávia - Eu acho que os dois ali. Eu acho que foram os dois, que até voltando a uma das primeiras questões que você coloca, é sempre muito passional, intensa, então tudo veio como consequência. O sucesso que tive, o sucesso profissional foi porque eu me dediquei, porque acho que vale a pena, porque eu acredito. Então sempre para mim, assim, eu me entrego e daí as consequências vem. Até no campo financeiro.

Sarah - E na carreira profissional que você escolheu há discriminação de gênero?

Flávia - Qual? Da docência, procuradoria?

Sarah - A gente pode falar das duas?

Flávia - Podemos. Olha, eu acho que na PUC, eu nunca me senti aqui por ser mulher nesta universidade discriminada. Pessoalmente eu nunca, mas na área jurídica, muito. Na casa não,

eu acho que a PUC tem um grau de abertura, de inclusão, existe uma grande liberdade aqui, mas na área jurídica muitas vezes. Seja quando eu fazia audiências, como procuradora entrei com vinte e dois anos, era muito jovem, mulheres jovens em “n” eventos jurídicos, na minha área de Direito Constitucional, Direitos Humanos, sobretudo Constitucional naqueles congressos que tinha trinta palestrantes homens, ou vinte e nove e eu era a única mulher, que perguntavam se meu marido estava chegando, então sempre, sempre, houve uma discriminação porque não era lugar de mulher, isso era visto, eu estar lá. E sempre eu acho como mulher e sempre ocupando espaço eu sempre me senti no dever também de acertar. Não podia falhar. Então a minha conferência precisa estar impecável. Eu sou bastante perfeccionista, eu me demando, mas eu estava representando não só a minha voz, mas a voz das mulheres excluídas. Eu acho que a cobrança se faz talvez de uma forma mais dura, uma mulher ocupar esse espaço.

Sarah - E você experienciou algum entrave ou barreira por ser mulher na sua carreira?

Flávia - Olha na minha carreira eu acho que sofri na Procuradoria uma perseguição forte, eu não vou entrar em detalhes, mas eu sofri uma perseguição por cinco anos é a minha intuição, isso nunca foi dito, era sobretudo tudo além da minha vida acadêmica era por ser jovem mulher. Então isso eu senti, assim meu destaque na área jurídica se fosse um homem mais velho, um senhor, tenho certeza que não causaria, assim, não seriam tantas inquietudes, tantas provocações como causou. Então não é simples.

Sarah - E ao longo da sua formação no ensino superior você teve algum esclarecimento ou incentivo à defesa dos direitos da mulher?

Flávia - Ah sim, muito. Porque eu tive o grande privilégio de ser monitora quando tinha vinte anos da professora Pimentel que foi a minha mentora, é uma queridíssima amiga, grandíssima amiga, minha madrinha de casamento, tem o lado afetivo mas ela me deu a iniciação ao feminismo. Eu lembro foi em noventa e seis já, faz vinte e dois anos já, a primeira conferência internacional que eu fui foi no Zimbabwe sobre o Direito Humano das Mulheres. Isso há vinte e dois anos atrás você imagina era ainda uma discussão periférica aqui. E hoje eu fico muito emocionada de ver que em todas as escolas há coletivos feministas, o tema chegou.

Sarah - Cada vez mais. E você já vivenciou alguma experiência discriminatória de gênero na sua área profissional?

Flávia - Muitas. Muitas.

Sarah - Você conseguiu se defender?

Flávia - Conseguí. Sempre com competência, com firmeza, nunca me colocando aí na posição de vítima ou enfrentando, mas muitas vezes.

Sarah - E você já vivenciou alguma experiência discriminatória de gênero no ensino superior?

Flávia - Olha, na PUC, nesta universidade não. Na minha carreira aqui, no mestrado, doutorado nunca senti um peso. Porque as mulheres chegaram aqui na PUC como alunas, pesquisadoras, temos as reitoras da PUC. Na PUC temos uma reitora e já tivemos outras tantas, mas aqui não vejo o padrão nos seus indicadores, não tenho retrato, mas até pela presença forte das mulheres, mas nas instituições jurídicas muito. Se você tomar a instituição que eu integro, eu estou afastada, mas na Procuradoria Geral do Estado quantos procuradores gerais houve, quantas procuradoras gerais houve do Estado? Que eu me lembre duas. Se você pegar outras carreiras, ainda é bem pior. Nós temos duas procuradoras gerais, no meu caso Estado de São Paulo mas no poder judiciário, quantas presidentes no Tribunal de Justiça houve? Que eu me recorde nenhuma. Quantas procuradoras gerais da justiça houve checando o Ministério Público Estadual? Zero. A minha querida amiga Raquel é a primeira da MPF. Procuradora Geral da República, mas Procuradora Geral da Justiça no Estado de São Paulo nenhuma.

Então há ainda carreiras jurídicas muito refratárias à liderança e ao reconhecimento das mulheres.

Sarah - E você acredita que a discriminação de gênero existente na cultura brasileira pode ser superada por meio de uma melhor formação no ensino superior? Mais forte, mais comprometida com esclarecimento

Flávia - Não só isso, acho que as universidades têm um papel fundamental, eu acho que a PUC eu sento cito como uma instituição de ponta, aprovamos aqui as regras, as diretrizes contra assédio sexual e tudo mais e isso tudo gera uma pedagogia igualitária, mas eu creio que tem que começar o quanto antes, o quanto antes aos quatro, cinco anos nas escolas, no ensino básico, fundamental e o quanto antes nós disseminarmos uma cultura de igualdade entre meninos e meninas, entre jovens isso acaba se naturalizando essa igualdade, é um construído mas ela vem com maior densidade no todo. Então eu acho que há um papel de todo ensino, de toda educação do campo da igualdade entre homens e mulheres.

Sarah - E o que você acha que precisaria mudar no currículo do ensino superior?

Flávia - Eu creio que a perspectiva de gênero deveria ser incorporada em todas as matérias de forma transversalizada é o que não é muito fácil, não é? Mas por exemplo nos Estados Unidos quando estudei na Harvard havia toda a ideia do estudo de gênero, o *gender studys*, aqui nós já temos uma disciplina optativa da professora Pimentel acha que ela deveria ser entrevistada, não sei se ela já foi, ela coordena que é sobre gênero, desigualdade e tudo mais, então é fundamental a universidade abriu espaço, mas espaço ele tem que se projetar em todas as esferas, quer dizer eu tento que fazer a minha parte. Em Direito Constitucional hoje mesmo quando no segundo ano eu citava exemplos o quanto o código era sexista, pregava visão igualitária das mulheres na família, mas cheguei em oitenta e oito com uma visão igualitária que era incoerente com a visão que tinha o Código Penal de mil novecentos e quarenta que eu falei para eles: olha, quantos legisladores havia, quantas legisladoras havia quando da feitura do Código Civil? Nenhuma de dezenas. Porque nós conquistamos em trinta e dois o direito de voto, então foi um Código Civil feito na época o que eu estudei na casa aqui por cinco anos por homens. Falava das mulheres pelo olhar dos homens. A primeira aula que eu tive de Civil, para mim até pareceu um termo muito estranho *outorga uxória* que eu nem sabia o que era, mas à época era necessário a licença à mulher para realizar atos da vida civil, a autorização do homem para que a mulher realizasse atos na vida civil. Isso não foi há...faz décadas que eu estive como aluna, mas muito próximo.

Sarah - E o quanto você se sente feliz e realizada com a identidade profissional que você construiu?

Flávia - Olha, eu me sinto muito feliz e realizada, acho que agora me sinto muito íntegra no que eu faço, porque eu amo estar aqui na PUC, é algo que faz a minha identidade, tudo meio que se move, na Procuradoria eu fui procuradora por vinte e cinco anos, me afastei para ir ser secretária, aí agora para ser comissionada por quatro anos, vou ficar afastada sem vencimentos, é mas a minha raiz sempre foi aqui. Tudo pode mudar mas PUC é o meu chão, meu solo, minha raiz. E agora eu me sinto muito feliz, sobretudo como membro da Comissão Interamericana, porque é algo que estudei, sempre estudei e desde o meu doutorado, então capítulos na minha tese sobre sistema interamericano e o Brasil, estudei, criava tipologias e agora sou objeto dela. Mas é até engraçado, mas eu me sinto muito motivada a servir a essa causa, estar como servidora mesmo, no âmbito internacional da causa de Direitos Humanos aqui permitir também o ensino que se baliza pela ótica dos Direitos Humanos, a estudar direitos sociais e civil, educação e saúde, colocar os alunos, eles ficam desarmados, envolvê-los e tal. Então eu me sinto muito realizada, hoje, dois mil e dezoito posso dizer que estou muito feliz.

Sarah - Completamente?

Flávia - Bastante feliz, plenamente realizada.

Sarah - Professora, agradeço muito

Flávia - Imagine, eu é que agradeço.

APÊNDICE M: Currículo resumido de Maria Amalia Pie Abib Andery

Maria Amalia Pie Abib Andery⁴⁰ possui graduação em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, mestrado em *Psychology - University of Manitoba* e doutorado em Psicologia (Psicologia Social) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e estágio pós-doutoral na *University of North Texas*. Atualmente é professora titular da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo na Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde e no Programa de Pós Graduação em Psicologia Experimental: Análise do Comportamento. Membro do corpo editorial dos periódicos Temas em Psicologia e Revista Brasileira de Análise do Comportamento. Interesses de pesquisa na área de Psicologia concentram-se: desenvolvimento do comportamento verbal e das relações entre comportamento verbal e não verbal e os processos de seleção e variação da cultura e de práticas culturais segundo a perspectiva da análise do comportamento. Reitora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - quadriênio 2016-2020.

Nome: Maria Amalia Pie Abib Andery

Cargo / Função / Atividade Profissional: Reitora

Formação Profissional (nível e área): Bacharelado, Mestrado, Doutorado e Pós doutorado em Psicologia

Há quanto tempo atua na sua área? 30 anos

Há quanto tempo atua no seu cargo atual? 5 meses

Faixa etária: 20-30() 30-40() 40-50() 50-60() 60-70(x) Mais de 70()

Data da entrevista: 21 de março de 2018

Sarah - A minha pesquisa é sobre a formação da identidade da mulher profissional no ensino superior e a primeira pergunta é como a senhora escolheu a sua formação profissional, se houve fatores subjetivos como a identificação com a profissão ou se houve também fatores objetivos, econômicos e sociais?

Maria Amalia - Eu não sei responder as suas perguntas. A primeira que eu não sei responder é isso: por formação profissional você está entendendo a graduação?

Sarah - Sim.

Maria Amalia - são momentos diferentes da formação né?

Sarah - ah sim.

Maria Amalia - A minha graduação eu fiz, escolhi Psicologia você deve ter visto no Lattes né?

Sarah - Sim.

Maria Amalia - Eu escolhi, eu tinha dezesseis anos de idade, dezesseis para dezessete, eu entrei com dezessete anos na universidade. E ali, eu certamente, naquela altura da minha vida devo ter escolhido por razões que você está chamando de subjetivos. Embora não seja necessariamente. À época eu achava que a profissão de psicólogo era uma profissão com a qual eu me identificava. Aí eu fiz um mestrado em Psicologia Experimental e de novo, por razões por que eu escolhi fazer aquele mestrado? Ali as razões eram estritamente profissionais. Quer dizer, fazer um mestrado com uma pessoa que eu considerava que

⁴⁰ Texto apresentado na íntegra sem edição. A entrevistada autorizou a publicação de seu nome e perfil profissional conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado.

trabalhava numa área que me interessava à época, que não tem nada a ver ainda com... fazer um mestrado porque queria fazer um mestrado, um doutorado. Então deveria haver ali já alguma, eu acho que havia da minha parte já um algum compromisso com uma formação mais acadêmica. Eu terminei a graduação, imediatamente entrei no mestrado e o meu plano era fazer o mestrado e o doutorado em seguida.

Por razões subjetivas eu acabei aceitando um convite para trabalhar na PUC como professora. E aí mais tarde um pouco, fiz o doutorado e aí eu tinha já muita clareza de que a minha inserção profissional era na academia, era como professora, que àquela altura já trabalhava alguns anos na universidade, fui saindo de atividades outras que eu tinha além da academia, então eu diria que a minha identidade como professora universitária se construiu no trabalho. Uma primeira decisão de fazer mestrado, doutorado que foi inclusive atrasar o meu doutorado. O meu doutorado se atrasou por conta da inserção profissional na PUC São Paulo, na universidade. Recebi um convite e vim e fui ficando aí fui decidindo que queria mesmo fazer uma carreira universitária, fazer carreira como docente na universidade.

Os fatores objetivos econômicos, os que você chama de econômicos e sociais, eu acho engracada a distinção que vocês fazem ela não combina como eu chamaria objetivo e subjetivo, mas os fatores econômicos acho que foram os menos importantes porque eles não eram prementes, muito cedo tive um emprego nessa universidade e eu digo sempre isso: o pessoal de universidade não ganha um monte de dinheiro mas ganha confortavelmente, então eu nunca tive muita pretensão de, também na profissão de psicólogo que seria minha alternativa não seria muito diferente do que aconteceria economicamente comigo. Do ponto de vista que você chama de social, cultural, eu venho de uma família meu pai era professor universitário, ele não era somente professor universitário, ele era parcialmente professor universitário e valorizava muito a vida acadêmica, então as questões sociais, culturais, o período no qual eu entrei na universidade era um período de muita valorização da universidade, da vida acadêmica, ainda é né? Então as questões sociais e mesmo políticas foram importantes também sempre nas escolhas que eu fui fazendo. Inclusive na escolha de ficar na PUC, eu tive aí algumas alternativas, algumas possibilidades de ir para outras universidades e escolhi sempre ficar nessa. E aí as questões econômicas nunca foram as principais, nesse caso tanto as oportunidades que eu tive de ir para USP, Universidade Federal de São Carlos, escolhi ficar na PUC porque o projeto acadêmico, político da PUC naquela altura, eram projetos com os quais eu estava comprometida. Então eu fui ficando.

Sarah - E como a senhora se identifica profissionalmente hoje?

Maria Amalia - Então no meu imposto de renda eu hoje declaro professora universitária. Eu diria que é assim.

Sarah - E sua identidade profissional atual corresponde aquela formação no ensino superior?

Maria Amalia - Sim e não, né? Porque você não se forma professora universitária, você se forma psicólogo, administrador, pedagogo no ensino superior. Eu fiz graduação em Psicologia, agora eu sou de um departamento da faculdade que tem o curso de Psicologia, que se chama Método e Técnicas em Psicologia e a minha atividade de pesquisa nos últimos vinte anos foram atividades da área de Psicologia e aí então eu diria a minha identidade profissional corresponde à minha formação no sentido de que ela está relacionada com a Psicologia. E aí corresponde à vida universitária no sentido de que eu sou uma professora universitária, uma pesquisadora na universidade, não tem outra atividade além dessa. Eu sempre tenho que me explicar porque se eu disser que sou psicóloga, ah! Clínica? Não, não faço clínica, ah! Na escola? Não, não estou na escola.

Sarah - Entendi. E em que medida a construção de sua identidade profissional dependeu de uma boa formação no ensino superior?

Maria Amalia - Eu acho que há uma correlação muito grande aí, eu fiz um curso de Psicologia, fiz a graduação na PUC, só fiz vestibular para PUC porque na época a graduação

de Psicologia ou na minha família, não me lembro enfim, o que eu ouvia era que tinha que fazer aqui. Eu fiz uma graduação muito boa num momento muito especial da universidade. A PUC tinha passado por uma grande reforma universitária e aí tanto a minha inserção na universidade, havia ciclo básico no primeiro ano, como os outros quatro anos de graduação foram de muita qualidade. Um corpo docente muito envolvido e eu me lembro de, tanto é que quando eu estava terminando a graduação eu me inscrevi para programas de mestrado em quatro universidades estrangeiras e eu fui aceita nas quatro na época, então é uma formação importante. Aí eu fiz o mestrado que eu escolhi fazer, num lugar longe para burro, mas tinha ali um pesquisador que me interessava, eu fiz um bom mestrado e aí fiz meu doutorado na PUC já num segundo momento, num momento que já era mais, aí eu já tinha dado aula vários anos então o doutorado, eu fiz um doutorado que eu era mais autônoma. A minha tese de doutorado foi uma tese muito por minha conta e aqui na PUC eu diria que é a formação que eu tive durante a graduação e mestrado e a formação que eu tive como professora iniciante na universidade foram muito importantes para, para o que aconteceu na minha vida profissional.

Sarah - E a senhor acredita que a formação de sua identidade profissional dependeu mais de fatores subjetivos como a formação afetiva, familiar e religiosa ou dependeu principalmente da sua formação no ensino superior?

Maria Amalia - Então eu diria que a minha identidade profissional dependeu, tem sempre uma parcela subjetiva né? já contei aí a história, sou de uma família e o meu pai era professor universitário, ele era professor na época que se chamava catedrático, então a pessoa, mas eu acho que as características que marcam vamos dizer a minha identidade hoje foram construídas na minha vida acadêmica, de graduação, mestrado, doutorado, mas principalmente na minha vida de trabalho mesmo. Então a inserção profissional dependeu da minha formação tanto durante os anos digamos oficialmente escolares como durante toda a minha vida profissional. Sou professora da PUC desde setenta e oito e eu acho que as minhas características hoje dependeram principalmente da minha inserção na própria universidade.

Sarah - E na carreira profissional que a senhora escolheu há problemas de discriminação de gênero?

Maria Amalia - Então... eu diria para você que em qualquer carreira há questões de discriminação de gênero no mundo hoje, né? E é interessante porque eu sinto isso mais hoje do que quando eu era mais jovem, mais ingênua, mais... digamos assim menos atenta para isso, né? A Psicologia no Brasil é uma profissão muito feminina, então, muito feminina no sentido demográfico, uma boa parte dos psicólogos, a maior parte são mulheres. Na PUC São Paulo que é onde eu sempre trabalhei, o corpo docente é quase que meio a meio, homens e mulheres, então essa situação particular ela escamoteia muito as questões de discriminação. Foi a medida que.. e a PUC São Paulo tem uma condição muito especial, a PUC São Paulo teve uma mulher reitora muito cedo. Foi a dona Nadir ⁴¹ e depois disso teve várias mulheres reitoras, então eu acho que tanto a vida profissional como a vida acadêmica até um certo momento você não percebe muito as questões, digamos assim, de discriminação e eu diria mais de discriminação sistêmica do que das pessoas mas hoje eu percebo muito. Em qualquer reunião que eu vou de reitores tem uma predominância absurda de homens. A medida que eu por algum tempo fui, trabalhei na área de coordenação de área na Psicologia na CAPES, eu tive bastante tempo lá e fui coordenadora adjunta e quando terminou o meu mandato de coordenadora adjunta havia uma pressão para que eu me tornasse coordenadora, o que eu não pude fazer porque eu já estava na Reitoria aqui como Pró-Reitora então não pude fazer as duas coisas e tive que escolher, mas interessante porque eu teria sido a primeira mulher coordenadora de área na Psicologia na CAPES, que é uma coisa esquisita, uma profissão com muitas mulheres e por acidentes do destino entre aspas, né? a área sempre foi coordenada por

⁴¹ Nadir Kfouri foi a primeira reitora mulher do Brasil, assim como a PUC-SP foi a primeira universidade a realizar eleições para definir os reitores e reitoras.

homens e eu não pude aceitar, o professor Virgílio que era o coordenador e quando era o coordenador a gente topou ficar a pedido meu mais uma gestão. O fato é que agora nós vamos ter um novo coordenador de área que provavelmente é um homem de novo, então quando a gente não percebe e eu não diria que é discriminação por parte dos meus colegas mas há uma tendência de se filtrar, eu sempre digo isso, quando uma mulher está num posto que tem sido ocupado principalmente por homens, pode ter certeza que ela é muito melhor do que os homens que ocuparam. Porque em condições de igualdade, se eu tiver dez numa prova e o outro tiver dez, o CPF que está associado a caixinha masculina tende a levar. Então se você me pergunta se eu encontrei problemas de discriminação de gênero eu diria para você: no cotidiano não. Tudo aquilo que eu me candidatei a fazer eu pude fazer com os méritos da profissão, mas eu diria que há discriminação de gênero no mundo do trabalho, eu diria sim.

Sarah - E...

Maria Amalia - Se eu sabia quando fiz a escolha? Não, não sabia. A gente não sabe.

Sarah - E a senhora já experienciou algum entrave ou barreira ao longo de sua carreira por ser mulher?

Maria Amalia - olha, eu diria que não entrave no sentido de: não você não pode ir para a direção da faculdade porque você é mulher, ou para a coordenação da CAPES ou para reitoria, minha vida é uma na academia, mas é difícil às vezes a convivência. Eu já estive em situações que eu ouvi comentários que preferia não ter ouvido, enfim...difícil.

Sarah - Entendo. E ao longo de sua formação no ensino superior a senhora teve algum esclarecimento ou incentivo em relação a defesa dos direitos de gênero na sua profissão?

Maria Amalia - Então, quando eu estava no ensino superior não. Não era uma questão. Talvez porque a minha formação foi numa área que já tinha sempre, sempre teve no Brasil muitas mulheres e porque eram outros tempos. Se você era feminista nos anos setenta, nos anos oitenta, você era feminista fora da universidade não dentro da universidade. As questões de gênero, elas passam do meu ponto de vista a fazer parte da formação em aspectos mais formais mais tarde do que quando eu estava na universidade como aluna. Quando eu estive na universidade como aluna, como aluna hã... eu estive na universidade em plena ditadura, então as questões eram outras, questões que apareciam como questões que mobilizavam a gente para discussão. E nos digamos círculos dos quais sempre participei eu diria que as questões de gênero não foram nunca impeditivas pelo menos claramente de nada. Então se eu estava num grupo A, X, político não importava muito se era homem ou mulher, importa o quanto você está vinculado, pelo menos essa era, a minha experiência subjetiva foi assim. Hoje eu sinto com muito mais força, eu acho, as dificuldades e as diferenças entre homens e mulheres do que há trinta anos.

Sarah - E a gente acabou conversando se a senhora já experienciou alguma diferença discriminatória de gênero na sua área profissional.

Maria Amalia - Então, que eu pudesse perceber não, mas eu experiencio muito talvez essa seja uma experiência, talvez seja um exemplo do que você está querendo, sem sido muito comum e eu sempre tenho me referido a isso, então vamos lá para uma mesa para discutir tema tal na universidade. Você olha a mesa, tem oito homens e uma mulher, sete homens e uma mulher, dez homens e uma mulher, vamos num evento Y e aí, outro dia eu fui a um evento de reitores promovido pelo Banco Santander. O Banco Santander tem um grande guarda-chuva que eles chamam de Universia e aí tem um, eu devo até ter um aqui para te mostrar, aí você tem que tirar uma fotografia, há trinta reitores e dos trinta reitores vinte e seis são homens digamos assim, acho que era por aí e quatro mulheres. Foi engraçado porque o banco sempre tira uma fotografia e põe as pessoas nos lugarzinhos, aí tinha um bando de homens, as duas mulheres aqui e as duas mulheres aqui, aí eu até fiz um comentário, eu tenho feito isso: esquisito essa mesa não pode ser assim, assim como às vezes não pode ser tão brancas quanto elas são, elas não podem ser tão masculinas como elas são. Então essa

experiência eu tenho tido e cada vez mais. A medida que se você for uma reunião de professores de Psicologia você vai ter lá mais mulheres do que homens. Aí você vai a uma reunião de diretores você vai ter meio a meio e aí quando você vai a uma reunião de reitores tem setenta, oitenta. Esse tipo de experiência eu tenho vivido bastante, agora ela não é uma experiência discriminatória contra mim nesse momento, é o produto do que a discriminação fez no sistema social, na organização do mundo de trabalho, na organização política brasileira.

Sarah - E a senhora já vivenciou alguma experiência discriminatória de gênero no ensino superior?

Maria Amalia - Então, eu diria para você diretamente que eu tenha me dado conta não. Quando eu era muito moça, isso eu já estava comentando, talvez alguma experiência que hoje se chamasse de assédio, de colegas e mesmo professores que se sentiam no direito de fazer comentários que não deviam, de dar cantadas quando não deviam e tal. Mas recentemente, primeiro porque a idade vai tornando menos provável de isso acontecer com você, eu diria que mais recentemente não. Mas eu me lembro quando eu entrei na universidade de ter uma preocupação com isso tanto com os alunos porque eu era muito jovem e de ter um temor que se pudesse confundir a minha situação de professora com minha condição feminina digamos assim e naquele momento com colegas que se sentiam no dever e na condição e a vontade para passar a cantada, fazer um convite que não devia, numa situação que não devia mas nada além disso. Sempre tudo muito no privado.

Sarah - E a senhora conseguia se defender dessas questões?

Maria Amalia - Ah eu sempre fui considerada brava.

Sarah - E a sua formação deu base para sua defesa no momento?

Maria Amalia - Não, acho que não. A minha formação como é que se diz, a minha formação curricular não. Acho que a formação política, a formação de cidadania, a formação mais geral, mas não. Nunca houve quando eu estava na graduação e muito menos no mestrado não havia uma preocupação curricular. Questões de gênero, questões de raça, não.

Sarah - E a senhor acredita que a discriminação de gênero existente na cultura brasileira pode ser superada por meio de uma melhor formação no ensino superior?

Maria Amalia - Eu diria que superada não. Mas ela pode ser, eu acho que o ensino superior, primeiro que quem chega no ensino superior é uma parte pequena da população, então eu não acho que as questões de discriminação de gênero no Brasil vão ser resolvidas por uma melhor formação no ensino superior, mas eu acho que certamente o ensino superior tem uma vocação, uma capacidade de produção de ideário, de ideologia no melhor sentido do termo, de consciência que pode e deve ajudar diminuir, mas eu acho que as questões de gênero elas tem que ser discutidas e a formação não discriminadora em questões de gênero, ela tem ir muito além do ensino superior. Ela deveria estar acontecendo nas instituições sociais de uma maneira geral no mundo do trabalho, então eu acho que tanto as questões legais, como as questões de formação de criança, desde cedo, como a formação da cidadania que não se dá só no ensino superior, todas as instituições que têm relação com essa formação de ideia na sociedade, deveriam se ocupar disso. A gente não pode esperar que o ensino superior resolva esse problema sozinho, mas a gente pode esperar que ele contribua para a solução.

Sarah - E a senhora acha que o currículo do ensino superior pode contribuir para a construção da identidade profissional e o empoderamento das mulheres?

Maria Amalia - Eu não tenho dúvida. Eu acho que pode, eu acho que pode contribuir, eu acho que sozinho a universidade não faz, mas eu acho que sim. Eu acho que não é só uma questão de currículo mas é uma questão também da abordagem extracurricular que pode e deve acontecer na universidade. Da maneira como uma universidade se comporta com relação às mulheres, as normas éticas e como elas são de fato seguidas numa universidade, essas questões contribuem para um empoderamento para as mulheres e para a diminuição das

questões de discriminação de gênero. Não adianta apenas você dizer: não agora vamos manter a disciplina sobre questões de gênero, ou na disciplina de Sociologia a gente tem uma unidade, um pedaço da disciplina sobre questões de gênero, eu acho que a universidade precisará fazer mudanças mais profundas do que isso e mais extensas, mais genéricas do que simplesmente colocar uma ou outra disciplina no currículo ou na ementa de algumas disciplinas que são importantes. Então eu acho que as questões de currículo podem ajudar mas elas não resolvem.

Sarah - E o que o currículo atual precisaria mudar?

Maria Amalia - Qual currículo? Na verdade não tem um currículo, tem centenas. Centenas. Essa é a questão. Não adianta você inventar uma disciplina: Feminismo, para colocar num currículo de medicina ou engenharia, eu acho que não é por aí. Porque vai acontecer o que aconteceu na ditadura, tinha uma disciplina chamada Educação Moral e Cívica que todo mundo tinha que fazer, ela chamava isso depois passou a chamar não sei que lá brasileira, todo mundo tinha que fazer. Então o que que era? Era uma disciplina que todo mundo desprezava que era assim, não resolve a questão. Eu acho que as questões curriculares como elas são abordadas, eu acho que a questão por exemplo da identidade feminina, as questões de preconceito, elas deviam estar presentes um pouco e toda atividade curricular, não adianta a gente dizer essa ou aquela disciplina, esse aquele tanto, eu acho que as universidades devem e podem na medida que têm interesse ter grupos de pesquisa, ter grupos de formação, grupos de extensão, atividades de extensão de pesquisas voltadas para a questão da condição feminina, acho que isso é importante. Acho que é importante que exista possibilidade de disciplinas que são transdisciplinares e que abordem questões socialmente relevantes, entre elas a questão feminina, mas eu não sei se uma ou outra disciplina específica enfiada nesse ou naquele currículo resolve a questão direito não.

Sarah - E o quanto a senhora se sente feliz e realizada com a identidade profissional que construiu?

Maria Amalia - Bom, eu sou reitora da universidade que eu escolhi trabalhar, né? Então não podia querer muito mais do que isso, mais que isso, eu fui eleita. Não estou aqui porque um chefe me escolheu. Eu estou aqui porque a comunidade na qual eu vivo me escolheu, então eu estou muito feliz. Não tinha mais que eu podia fazer. Eu reclamo todo dia que é muito trabalho e tal, mas não é nem uma escolha é um...

Sarah - Um reconhecimento. Professora, só para finalizar, na sua função eu coloquei Reitora, na formação profissional eu peguei no lattes a formação completa até a docência e há quanto tempo a senhora atua na sua área?

Maria Amalia - Então, eu sou professora da PUC desde setenta e oito, não sei o que você chama de área?

Sarah - Seria como um todo.

Maria Amalia - E eu estou na Reitoria desde novembro do ano passado. Eu tenho sessenta e quatro anos.

Sarah - Professora eu agradeço muito. Foi muito completa a entrevista.

Maria Amalia - Imagina, que bom. Espero que dê tudo certo.