

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP**

Vânia Érica Herrera

**A VITRINE DA INCLUSÃO E O ESPETÁCULO DE NICOLAU: A ASCENSÃO
PROFISSIONAL DA MULHER ACADÊMICA EM CARGOS DE GESTÃO EM
INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR NO BRASIL**

São Paulo

2019

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC - SP**

VÂNIA ÉRICA HERRERA

**A VITRINE DA INCLUSÃO E O ESPETÁCULO DE NICOLAU: A ASCENSÃO
PROFISSIONAL DA MULHER ACADÊMICA EM CARGOS DE GESTÃO EM
INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR NO BRASIL**

Tese apresentada à banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do Título de Doutora em Ciências Sociais, sob a orientação da Profa. Dra. Carla Cristina Garcia.

São Paulo
2019

TERMO DE APROVAÇÃO

VÂNIA ÉRICA HERRERA

A VITRINE DA INCLUSÃO E O ESPETÁCULO DE NICOLAU: A ASCENSÃO PROFISSIONAL DA MULHER ACADÊMICA EM CARGOS DE GESTÃO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR NO BRASIL

Tese de Doutorado aprovada como requisito parcial para obtenção do Título de Doutora pelo Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais – PEPG em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC-SP, com a seguinte banca examinadora:

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Carla Cristina Garcia
(Presidente da Banca)

Profa. Dra. Elisete Suely Marques

Profa. Dra. Dulce Maria Tourinho Baptista

Prof. Dr. Fábio Mariano da Silva

Prof. Dr. Marcelo Hailer Sanchez

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho aos meus pais, Roseny e Miguel Herrera (na minha vida e meu coração eternamente), que em nenhum momento da minha vida podaram minhas iniciativas de trabalho e estudo por eu ser mulher. Dedico também a minha irmã Cidinha Herrera, por ser uma das mulheres da área da educação, como exemplo a ser seguido e, também, me auxiliado em meus estudos. Ao Pietro Frederico. Finalmente, dedico a minha orientadora Carla Cristina Garcia, exemplo de luta em prol do reconhecimento do valor da mulher e da equidade de gênero.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais Roseny e Miguel, pelo incentivo para que eu nunca abandonasse os estudos, que fosse uma mulher independente por meio de uma criação motivadora na busca dos meus objetivos.

Meu pai, em maio de 2018, ficou adoentado mas em meio ao hospital e aos cuidados em casa, consegui qualificar em outubro daquele ano, trazendo grande alegria para ele. Porém, ele nos deixou dia 14 de novembro, levando um pouco de mim, um pouco da minha mãe e dos meus irmãos, mas prometi para ele em conversas que acredito que ele me ouça, que defenderia a tese, pois para se ter uma ideia, o sonho era mais dele e da minha mãe do que meu e vejam que esse meu objetivo e sonho, eram gigantes.

Aos meus irmãos, Cidinha, Rosemary e Marcos, que me apoiaram e entenderam as ausências e as distâncias. Em especial a minha irmã Cidinha que me sempre me apoiou, junto com meus pais. Aos meus cunhados Dirceu e Vera. Meus sobrinhos Rafael, Patrícia, Juliana e Marcos Júnior. Aos sobrinhos-netos: Miguel Tatsuo, Giovanna Akemi, Thomaz Antônio e Ana Clara.

Agradecimento especial para o Magnífico Reitor Dr. Luiz Carlos de Macedo Soares, do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, pela amizade, por me apoiar e incentivar em minha carreira e estudos do doutorado, bem como pela atenção e carinho com que trata os professores e funcionários dessa estimada Instituição de Ensino Superior, uma das raras pessoas que acreditam no potencial da mulher.

Ao corpo gestor do UNIVEM, representados pela Pró-Reitora Administrativa Profa. Dra. Marlene de Fátima Campos Souza, pela Profa. Dra. Raquel Ferraroni Sanches. Aos meus pares coordenadores, Prof. Elvis e Edinilson.

Gratidão à forte e, ao mesmo tempo, doce orientadora Profa. Dra. Carla Cristina Garcia, mulher de um conhecimento indescritível acerca das teorias do feminismo e de outras minorias. Mulher, professora e filha, de uma garra admirável e que aceitou o desafio de me levar o conhecimento de várias teorias e de novos horizontes, fazendo com que meu espírito antes combativo e que estava adormecido, voltasse a acordar.

Aos queridos professores do Programa de Estudos Pró-Graduados em Ciências Sociais, Profa. Dra. Maura Veras e aos Professores Doutores Edison e Edgar Carvalho.

Às companheiras e companheiros do Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa sobre Sexualidades, Feminismos, Gênero e Diferenças – NIP da PUC-SP, coordenado pela Profa. Carla Cristina Garcia, os queridos Marcelo Hailer Sanchez, Fábio Mariano, Luciana Busquets, Daniel França Yago, Cristine Prudenciano de Souza, Chinaira Raiazac, Alessandra Souza, Beatriz Souza, Grazielle Campos Da Silva, Maria Sílvia Ribeiro, Nathali Estevez Grillo, Natália Yukari Mano e Roberta Ribeiro entre muitas e muitos outros queridíssimos.

Aos membros da banca de qualificação, Dra. Marisa Borin e Dra. Elisete Marques, pelas contribuições valiosas que aumentaram a qualidade do trabalho.

A gratidão também destina-se a todos meus alunos e alunas que, ao longo desses 20 anos de docência no ensino superior, me proporcionaram aprendizados distintos que vai desde saber lidar com vários tipos de pessoas, saberes, áreas, pensamentos, ideologias e temperamentos que cada um e cada uma tem seu passado e espelha um futuro muito melhor para os seus e para todos nós.

Aos meus amigos de docência e amigos de vida, alguns longe dos olhos terrenos mas perto, como o amigão Prof. Dr. Márcio Antônio Teixeira e o Camilão, Prof. Esp. Camillo Sivelli, cada um a seu modo queria um bem comum, um mundo com pessoas mais qualificadas. Não posso me esquecer da querida Profa. Maria Christina Amêndola, da Andréia Marize, da Isabel e de tantas outras que ficaram na memória e que a saudade a gente mata pelo computador ou smartphone. Não podendo esquecer dos meus amigos de hoje e sempre, Celina, Sandro e Luciene, amigos de longas jornadas Fatebianas.

Não poderia deixar de agradecer a amiga Andreia Lago, que a UFSCar me deu, pelos exemplos de vida e acadêmico, ao longo desses anos de amizade e passeios são-carlenses, como também não poderia jamais esquecer da minha amiga Jiani Pinesso e Luciane, que a UFMS me deu, pela amizade de quase 30 anos e às amigas de hoje, em especial à Marlene que me acolheu como amiga quando perdi dois amigos em exatos 45 dias. Apoiou-me e não me deixou jogar tudo para o ar, quando achava que nada era certo ou justo.

Como não agradecer a Gisele, a Carla, a Silvana, a Solange, a Roberta, a Márcia, a Terezinha (*in memoriam*), a Andréia, a Denise, a Simone, a Regina, a Sinara, a Ana Paula, a Lúcia, a Flávia, a Rosi, a Márcia e tantas outras. Mulheres estas que não abandonam a luta em prol do trabalho e de uma educação melhor.

Agradecimento especial às sete gestoras do ensino superior entrevistadas, pois em meio à emoção ao recordarem de suas histórias, de suas lutas, virão a contribuir para entender melhor quem são, como chegaram às suas posições, as barreiras derrubadas e conquistas alcançadas.

Aos ex-alunos Fábio Lopes e Thiago Oliveira, pelo suporte técnico, gente especial que se encontra raramente.

Agradecimentos especiais à Presidente da Banca de Defesa e Orientadora Profa. Dra. Carla Cristina Garcia e à Profa. Dra. Elisete Marques e Profa. Dra. Dulce Maria Tourinho Baptista, pelas grandes contribuições tanto nas bancas de qualificação como na de defesa. Agradecimentos especiais ao Prof. Dr. Marcelo Heiler Sanches e Prof. Dr. Fábio Mariano pela ajuda nesse trabalho, tanto na banca, como pelo companheirismo e transmissão de conhecimento durante todo o período do doutorado.

*A vida tem duas faces:
Positiva e negativa.
O passado foi duro mas deixou o seu legado.
Saber viver é a grande sabedoria
Que eu possa dignificar
Minha condição de mulher,
Aceitar suas limitações
E me fazer pedra de segurança
dos valores que vão desmoronando.
Nasci em tempos rudes
Aceitei contradições
lutas e pedras
como lições de vida
e delas me sirvo
Aprendi a viver.
Cora Coralina*

HERRERA, Vânia Érica. **A VITRINE DA INCLUSÃO E O ESPETÁCULO DE NICOLAU: A ASCENSÃO PROFISSIONAL DA MULHER ACADÊMICA EM CARGOS DE GESTÃO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR NO BRASIL.**

Orientação Profa. Dra. Carla Cristina Garcia, Tese de Doutorado em Ciências Sociais, São Paulo: PUC-SP, 186f., 2019.

RESUMO

Apresentam-se o processo de ascensão e as barreiras que surgem para as mulheres em cargos de gestão em Instituições de Ensino Superior no Brasil. Objetiva analisar as barreiras existentes para as mulheres acadêmicas em cargos gestão em Instituições de Ensino Superior, sob os prismas das metáforas, tanto as desenvolvidas no transcorrer do trabalho, como a Vitrine da Inclusão e do Espetáculo de Nicolau, como as já existentes na literatura como o Teto de Vidro, o Labirinto de Cristal, o Abismo de Vidro e o Chão colante. Após levantamento do gênero dos Reitores, Vice-Reitores e Pró-Reitores em IES públicas e algumas privadas, foram entrevistadas sete mulheres gestoras, sendo duas Reitoras, duas Vice-Reitoras e três Pró-Reitoras em diferentes Regiões do Brasil. Verificou-se que existem múltiplas barreiras para a ascendência e também para a permanência em cargos de gestão, fundamentalmente por serem mulheres e o pensamento, mesmo dentro da academia como na sociedade, ainda ser androcêntrico. Pode-se constatar que assim como ocorre nos demais tipos de organização, existe ainda preconceito no que se refere à mulher em cargos de gestão dentro das instituições de ensino. As barreiras são inúmeras e ainda dificulta o progresso profissional de um grande número de mulheres, que muitas vezes, no meio da trajetória, acabam por desistir do objetivo mesmo, na maioria das vezes, sendo muito mais qualificadas que os homens para a função almejada.

Palavras-chave: Mulheres. Barreiras de Gênero. Vitrine da Inclusão. Espetáculo de Nicolau. Gestão do Ensino Superior.

Profa. Doutora Carla Cristina Garcia

HERRERA, Vânia Érica. THE SHOWCASE OF INCLUSION AND NICOLAU'S PERFORMANCE: THE PROFESSIONAL RISE OF ACADEMIC WOMEN IN MANAGEMENT POSITIONS IN HIGHER EDUCACION INSTITUCIONS IN BRASIL. THESIS (PhD in Social Politics Sciences). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP, 186 f., 2019.

ABSTRACT

It is introduced the process of ascension and barriers which arise for women in management positions in Higher Education Institutions in Brazil. It aims to analyze existing barriers for academic women in management positions in Higher Education Institutions, under the views of metaphors, both those developed during the paper, as the Showcase of Inclusion and the Nicholas' Show, as those already existing in the literature as Glass Ceiling, Crystal Labyrinth, Glass Abyss, and Sticky Floor. After surveying the gender of the Rectors, Vice-Rectors and Pro-Rectors in public and some private HEIs, seven women managers were interviewed, being two Rectors, two Vice-Rectors and three Pro-Rectors in different regions of Brazil. It was verified that there are multiple barriers to ascendancy and also to stay in management positions, mainly because they are women and the thought, even within academia as in society, is still androcentric. It can be determined that as it occurs in other types of organization, there is still prejudice regarding women in management positions in educational institutions. The barriers are numerous and still impair the professional progress of a large number of women, who often, in the middle of the career, end up giving up the goal even, most of the time, being much more qualified than men for the desired function.

Keywords: Women. Gender barriers. Showcase of Inclusion. Nicholas' show. Higher Education Management.

Profª. Doutora Carla Cristina Garcia

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Percentual de Mulheres em Cargos de Liderança.....	67
Figura 2 - Proporção de mulheres em cargos de liderança – índice global.....	68
Figura 3 - Proporção de Mulheres em cargos de liderança de 2012 a 2019.....	68
Figura 4 - Empresas que empregam pela menos uma mulher em cargos de liderança.....	69
Figura 5 - Cargos de Liderança Desempenhados por Mulheres.....	70
Figura 6 - Percentual de Mulheres em Cargos Executivos por Regiões – 2018.....	72
Figura 7 - Percentual de Mulheres em Cargos Executivos por Regiões – ASEAN, América Latina e Sul da Europa – 2018.....	73
Figura 8 - Desigualdade por Grupo de Países entre Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho com Idade Igual e superior a 15 anos de idade por Regiões – em Percentual - 2018	75
Figura 9 - Desigualdade por Nível de Desenvolvimento – 2018.....	76
Figura 10 - Mulheres no Mercado de Trabalho Brasileiro com idade igual ou superior a 15 anos – em percentual – entre 2008 a 2018.....	77
Figura 11 - Taxa de Desemprego por Regiões – 2018.....	78
Figura 12 - Taxa de Desemprego por Regiões por Nível de Desenvolvimento – 2018.....	79
Figura 13 – Evolução do Estoque de Emprego por Sexo entre 2010 a 2016.....	80

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Demonstração das Metáforas.....	48
Quadro 2 – Características das Moças de Família e as Chamadas Moças Levianas.....	58
Quadro 3 – As Quinze Melhores Empresas em Inclusão – 2019 e 2018.....	62

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Composição dos Imigrante, por raça, que entrara no Brasil entre 1880 a 1930	53
Tabela 2 – Trabalhadores na Indústria Paulista entre 1894 a 1920.....	54
Tabela 3 – Brasil: Emprego Segundo o sexo de 2010 a 2016.....	80
Tabela 4 - Brasil: Remuneração segundo o sexo entre 2010 a 2016 (em R\$).....	81
Tabela 5 - Índice de Analfabetismo por Gênero no Brasil – 1872 a 2015.....	83
Tabela 6 - Concluintes no Ensino Superior no Brasil em 1929.....	87
Tabela 7 - População Brasileira por Faixa Etária – 2016.....	92
Tabela 8 - Matrículas em Curso de Graduação Presenciais, por Organização Acadêmica e Sexo, segundo a Unidade da Federação e a Categoria Administrativa da IES – 2016..	94
Tabela 9 - Percentual de Matrículas em Cursos de Graduação Presenciais, por Organização Acadêmica e Sexo, segundo as Unidade da Federação e a Categoria Administrativa das IES – 2017.....	96
Tabela 10 - Número de Concluintes em Cursos de Graduação Presenciais, por Organização Acadêmica e sexo, segundo a unidade da Federação e a Categoria Administrativa da IES – 2016.....	98
Tabela 11 - Total de Discentes por Situação, Nível e Sexo – Ano de 2015.....	99
Tabela 12 - Percentagem de mulheres entre os empregados que obtiveram título de mestrado e doutorado no Brasil a partir de 1996, por natureza jurídica do estabelecimento empregador, 2009-2014.....	100
Tabela 13 - Número total de Docentes (Em Exercício e Afastados), por Organização Acadêmica e Sexo, segundo a Unidade da Federação e a Categoria Administrativa das IES – 2016.....	101
Tabela 14 - Número total de Docentes (Em Exercício e Afastados), por Organização Acadêmica e Sexo, segundo a Unidade da Federação e a Categoria Administrativa das IES – 2017.....	104
Tabela 15 - Mulheres em Cargos de Gestão nas IES Federais – 2019.....	106
Tabela 16 - Homens em Cargos de Gestão nas IES Federais – 2019.....	107

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BID	-	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CEO	-	<i>Chief Executive Officer</i>
CFO	-	<i>Chief Financial Officer</i>
CMO	-	<i>Chief Marketing Officer</i>
COO	-	<i>Chief Operating Officer</i>
DRH	-	Diretor de Recursos Humanos
IBGE	-	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	-	Instituições de Ensino Superior
INEP	-	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LDBEN		Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MTb	-	Ministério do Trabalho
NUDEM		
PUC	-	Pontifícia Universidade Católica
RAIS	-	Relatório Anual de Informações Sociais
TPM	-	Tensão Pré-Menstrual
UNESP	-	Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	17
CAPÍTULO I - DO TETO DE VIDRO AO ESPETÁCULO DE NICOLAU: METÁFORAS REPRESENTATIVAS DAS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES.....	24
1.1 As Metáforas Representativas de Barreiras Impostas às Mulheres e a Outras Minorias.....	28
CAPÍTULO II - DE RAINHA DO LAR À CEO (<i>Chief Executive Officer</i>): AS “NOVAS” CONFIGURAÇÕES DE BARREIRAS DE GÊNERO ERGUIDAS CONTRA AS MULHERES.....	49
2.1 A Divisão Sexual do Trabalho.....	50
2.2 Mulheres e a Indústria no Brasil: uma relação histórica de desigualdade.....	51
2.3 Mulheres em Cargos Executivos.....	60
2.4 Atual cenário das mulheres no mercado de Trabalho Brasileiro.....	74
CAPÍTULO III – DE PROFESSORA À GESTORA NO ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO: CAMINHOS TORTUOSOS DE UMA LONGA JORNADA RUMO AO RECONHECIMENTO.....	82
3.1 Gênero e Ensino Superior no Brasil na Atualidade: a Mulher em evidência.....	92
3.2 Mulher na Gestão de IES Públicas Federais.....	106
CAPÍTULO IV – MULHERES ACADÊMICAS EM CARGOS DE GESTÃO: TRAJETÓRIAS, LUTAS E VITÓRIAS, SOB O PRISMA DAS METÁFORAS.....	109
4.1 A História de Virgínia Woolf Austen.....	111
4.2. Cecília Meireles Lispector.....	116
4.3 Carla Cristina Garcia de Beauvoir.....	121
4.4 A Trajetória de Cora Corolina Butler.....	124
4.5 Bertha Lutz Lorde.....	129
4.6 Carolina de Jesus Davis.....	137
4.7 Norma Abreu Telles de Gouges.....	141

CONSIDERAÇÕES FINAIS	145
REFERÊNCIAS.....	148
APÊNDICE A.....	158
APÊNDICE B.....	164
APÊNDICE C.....	166
ANEXO 1.....	172
ANEXO 2.....	175
ANEXO 3.....	177
ANEXO 4.....	183
ANEXO 5.....	185

INTRODUÇÃO

Mesmo já ter sido comprovado o papel fundamental das mulheres na evolução da ciência, das artes, da literatura, da sociedade e da economia, o início não foi fácil. No caso da literatura, as escritoras dos séculos XVI e XVII, escreviam suas obras com pseudônimos masculinos para que fossem aceitas e lidas. Virgínia Woolf (1989, p. 9-10), afirma que quando começou a escrever não ocorreram tantos problemas pois “... o riscar da caneta não perturbava a paz do lar. Não se retirava nada do orçamento familiar”. Afirma que dado o “... preço baixo do papel que as mulheres deram certo como escritoras, antes de dar certo em outras profissões”.

Existiram áreas que eram consideradas como do homem, do masculino, do protagonista. A História da Filosofia era uma delas, área totalmente do homem. Como afirma Fina Birulés (2003, p. 9):

De hecho, hasta hace pocos años, preguntarse por el papel que las mujeres habían tenido en la historia de la filosofía parecía tener un solo tipo de respuesta: la filosofía es obra de los filósofos, y sólo en el siglo XX, y a raíz del progresivo acceso a los estudios universitarios, algunas mujeres han empezado a participar en este campo. Esto parecen confirmarlo aquellas palabras de María Zambrano, según las cuales en la España de los años treinta una filósofa era casi «una mujer barbuda, una hereja, una curiosidad de circo. (BIRULÉS, 2003, p. 9)

Até hoje existem áreas que são do homem, sendo a mulher trabalhadora de certas áreas, não é muito bem aceita.

Em países colonizados e que passaram pelo regime escravocrata, a situação da mulher foi e ainda é mais inferiorizada. As mulheres capturadas e escravizadas oriundas da África foram trazidas ao Brasil para servirem às “senhoras da Casa Grande”, para serem “amas de leite” para os filhos dos senhores de escravos, para trabalharem nas lavouras de cana-de-açúcar e também como meras reprodutoras de mão-de-obra escrava, podendo seus filhos serem comercializados ou repositores dos negros que faleciam no trabalho, dada as condições de maus tratos, torturas, exploração física, laboral, mental e sexual.

Mesmo com a libertação da escravatura ter ocorrido há 130 anos no Brasil (Lei Áurea foi promulgada em 1888), verifica-se muitas mulheres negras chamadas “de cor” em subempregos, como empregadas domésticas dos lares dos homens brancos,

sem direito a ocuparem os bancos escolares e sem perspectiva de ascensão profissional e social. Ou seja, como se a cor as remetesse automaticamente à condição infeliz dos seus antepassados como seres humanos escravizados, como escravas, ou ainda, a visão de indivíduos que julgam-se superiores, como “raça inferior”.

As perspectivas de ascensão social para a mulher negra na atualidade ainda são muito restritas, dado os preconceitos já existentes, sendo as barreiras e as injúrias mais acentuadas. Quando uma mulher negra ganha mais visibilidade, sofre injúrias pesadas, como se fosse um transbordamento da fúria da sociedade branca, por ter ultrapassado as barreiras existentes. Exemplos disso são apresentados constantemente na mídia onde jornalistas e atrizes sofrem injúria racial por meio das redes sociais.

Ainda acerca da questão da mulher negra, não se pode deixar de citar o incidente ocorrido em 1957 em Little Rock e analisado por Hannah Arendt (2004), onde uma menina negra saindo de uma escola que havia sido “integrada” (escola para negros e brancos), foi perseguida por uma legião de crianças brancas. Hannah Arendt (2004) afirma que se fosse uma mãe negra, não deixaria sua filha ser submetida aquele tipo de humilhação. A grande questão aqui reside nessa situação de humilhação dos negros em ter seus direitos restritos. E da mulher negra ainda piorada pois, mesmo em 1957, a questão da mulher frequentar uma escola tinha como objetivo dar uma boa educação aos filhos.

O discurso apregoado nas décadas de 1970 e de 1980 de que mulher é “sexo frágil”, denotava que a mulher não possuía capacidade física (fragilidade física) e até mesmo intelectual para desenvolver suas habilidades e competências no mercado de trabalho. Prova disso é que no Brasil a defasagem salarial das mulheres frente aos homens ainda existe e não é pequena.

De acordo com o Observatório Brasil de Igualdade de Gênero, com base em estudo feito pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) no ano de 2009 em 18 países:

As diferenças salariais variam muito também entre os 18 países pesquisados. O Brasil apresenta um dos maiores níveis de disparidade salarial. No país, os homens ganham aproximadamente 30% a mais que as mulheres de mesma idade e nível de instrução, quase o dobro da média da região (17,2%), enquanto na Bolívia a diferença é muito pequena. O resultado é o mesmo no que diz respeito à disparidade por raça e etnia, que chega também a 30%. (OBSERVATÓRIO BRASIL DE IGUALDADE DE GÊNERO, 2009)

De acordo com as Estatísticas de Gênero – Indicadores Sociais das Mulheres do Brasil do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, publicado em 2018 aponta que as mulheres recebem 25% do que os homens recebem. Já, com dados de 2016, o mesmo estudo aponta que na análise no que se refere ao nível de instrução a maior diferença ocorre com o nível superior completo ou com pós-graduação, já que naquele ano, a diferença era de 36,6%.

Ou seja, com base na comparação das duas informações, verifica-se que houve uma diminuição de 5% na remuneração total entre homens e mulheres, porém é muito maior com mulheres no ensino superior, categoria que está sob esse estudo, onde a diferença é de 36,6%, em dados mais recentes.

Em Nova York, nos Estados Unidos da América, foi aprovada uma Lei de equidade salarial entre homens e mulheres, inspirada nos posicionamentos da jogadora de futebol americana Megan Rapinoe, artilheira do time campeão da Copa de Futebol Feminino. Ao longo da Copa, que ocorrera recentemente na França, ela e seu time sempre se posicionavam contra a desigualdade salarial e até chegaram a acionar a Federação Americana de Futebol com base na discriminação de gênero, ao pagarem salários menores às jogadoras mulheres, comparativamente aos homens. (AMANDA COSTA, 2019)

Em meio à emoção de ter conquistado seu quarto título, discursou em meio a pessoas que a ovacionavam e outras que a xingavam, outras que faziam pichações homofóbicas, com mensagens que pregavam a igualdade:

Seja mais, seja melhor, seja maior do que você jamais foi. Se esse time é alguma representação do que você pode ser, quando você fizer isso, tome isso como um exemplo. Esse grupo é incrível. Nós levamos tantas coisas nos ombros para estar aqui hoje, para comemorar com vocês aqui e hoje. E fizemos isso com um sorriso no rosto.” (AMANDA COSTA, 2019)

Ouvindo o “Grito” da jogadora campeã do mundo, Andrew Cuomo, que é Governador de Nova York, decretou em 10 de julho de 2019 a lei que proíbe que os

salários de homens e mulheres que desempenham a mesma função, sejam diferentes. A referida Lei, compõe a “Agenda de Justiça para as Mulheres – 2019” que inclui, “leis contra o assédio no trabalho, proteção para as vítimas de tráfico sexual e financiamento para mães solteiras ingressarem e concluírem seus estudos na universidade”.(AMANDA COSTA, 2019)

Assim, a presente tese de doutorado estuda o percurso acadêmico na vida da mulher acadêmica, as barreiras enfrentadas até a chegada em cargos executivos de Reitoria e Pró-Reitorias em Universidades brasileiras, sob as visões do Teto de Vidro, do Labirinto de Cristal, do Abismo de Vidro e do Chão Colante. Tais metáforas ou conceitos, vêm sendo trabalhadas pelas teóricas feministas por mais de vinte anos.

Ao longo do trabalho criou-se duas outras metáforas, a saber: Vitrine da Inclusão e o Espetáculo de Nicolau.

Com relação à ascensão na carreira profissional, as mulheres convivem com barreiras transparentes que as impossibilitam de galgar altos cargos na gestão executiva das organizações. Tal fenômeno é conhecido como “teto de vidro”.

Outra metáfora existente para representar os obstáculos enfrentados desde a escolha da carreira profissional, passando por toda sua vida acadêmica até chegar à carreira profissional é o Labirinto de Cristal. (BETINA STEFANELLO LIMA, 2013, p. 886)

Quanto ao Abismo de Vidro, trata-se da ascensão profissional da mulher dentro do momento mais crítico da organização, para tentar salvá-la da falência.

A Vitrine da Inclusão foi criada no presente estudo para demonstrar que muitas vezes a mulher é colocada em cargos de gestão para demonstrar que a organização é inclusiva.

Finalmente, outra metáfora criada nesse estudo é a do Espetáculo de Nicolau, uma barreira criada pelos Governos Federais e Estaduais em seus concursos públicos, onde as mulheres são submetidas a exames invasivos de papanicolau (colpocitologia) e colposcopia (análise do colo uterino) e de mamografia para mulheres com idade superior a 40 anos.

Ressalta-se que tais exames são solicitados também em concursos de âmbito federal e é inconstitucional, pois “... fere princípios da Constituição, como o direito à privacidade e a isonomia – a igualdade de todos perante a lei – uma vez que homens não realizam exames comparáveis”. (LIMA, 2016)

No que se refere à gestão das Instituições do Ensino Superior (IES), o número de Reitoras e Pró-Reitoras ainda é muito diminuto. De acordo com Janaína Garcia (2016), das sessenta e três universidades federais brasileiras, apenas uma em cada quatro possuíam mulheres no cargo de Reitora. Justo dentro da academia em que se pensa ser um ambiente de maior liberdade de pensamento e de crescimento profissional não sendo, portanto, um ambiente propício para barreiras de gênero.

Nesse trabalho é apresentado o novo quadro de gestão do Ensino Superior Público, na gestão 2016-2020, por meio de pesquisa em todos os sites dessas IES, com os nomes e o gênero dos cargos de Reitor, Vice-Reitor, Pró-Reitoria de Graduação, Pró-Reitoria de Pesquisa, Pró-Reitoria de Extensão, Pró-Reitoria Administrativa, Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis.

Estudar a questão da mulher doutorada é um problema de pesquisa considerável, sendo CEO, torna-se ainda maior, dadas as barreiras existentes para que se consiga chegar nas funções e permanecer.

Procurou-se por meio desse trabalho realizar inicialmente um levantamento para saber quais eram mulheres dentro do quadro de gestão das Reitorias das Universidades Federais, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP's e Pontifícias Universidades Católicas - PUC's, fundamentalmente os cargos de Reitor(a), Pró-Reitor(a) de Graduação, Pró-Reitor(a) no período de 2016-2020. De posse do levantamento, foram eleitas, por região do País, as possíveis entrevistadas. Por meio de contato via email, quinze mulheres em cargos de gestão foram contactadas e sete entrevistadas. Assim, foram analisadas as trajetórias dessas mulheres, suas principais dificuldades enfrentadas e se houve ao longo de suas vidas profissionais, barreiras de gênero.

O objetivo geral da presente tese de doutorado é analisar, sob a ótica das metáforas da Vitrine da Inclusão e do Espetáculo de Nicolau, entre outras, as barreiras, preconceitos e dificuldades encontradas pela mulher na ascensão e permanência em cargos de gestão no ensino superior brasileiro.

Para tanto, procurou-se:

- Detectar dentre as universidades federais brasileiras, universidades estaduais e algumas Instituições de Ensino Superior (IES) privadas ou confessionais quantos e quais cargos de Reitoria e Pró-Reitorias foram ou são ocupados por mulheres no período de 2016-2020;

- Eleger algumas dessas mulheres em cargos de ensino superior para serem entrevistadas;
- Avaliar como ocorreram os processos de ascensão acadêmica e profissional;
- Apontar quais foram as dificuldades, barreiras e preconceitos comuns enfrentadas durante o processo de ascensão até assumirem os respectivos cargos;
- Constatar a existência de barreiras de gênero no ambiente acadêmico e, fundamentalmente, quando a mulher assume cargo de alto poder dentro da universidade.
- Realizar uma análise sob a ótica da Igualdade no que se refere ao gênero.

A metodologia utiliza o ferramental metodológico da pesquisa exploratória. Na visão de Gil (1991, p. 45), as pesquisas exploratórias objetivam:

... proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou construir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. (GIL, 1991, p. 45)

Seguindo a mesma perspectiva, Claudia Rosa Acevedo e Jouliana Nohara (2006, p. 46) afirmam que a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior compreensão do que está sendo investigado, permitindo traçar de forma precisa o problema a ser estudado.

O presente estudo, quanto à sua natureza é qualitativa. No campo das ciências sociais, a pesquisa qualitativa assume diferentes significados. “Compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados”. A pesquisa qualitativa objetiva “... traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social; trata-se de reduzir a distância entre o indicador e o indicado, entre teoria e dados, entre contexto e ação”. (MAANEN, 1979, p. 15 apud NEVES, 1996, p. 1).

O estudo das trajetórias e experiências das mulheres em cargos de gestão no ensino superior brasileiro sob a perspectiva da Vitrine da Inclusão e do Espetáculo de Nicolau e outras metáforas que denotam barreiras, se deu por meio de entrevistas, conforme já mencionado.

Na análise por meio da experiência, de acordo com Joan Scott (1991, p. 301) a base da análise é mais assertiva, dado que não há nada mais verídico do que as vivências e que:

É precisamente este tipo de apelo à experiência como ponto de explicação originário – como fundamento sobre o qual a análise se baseia – que enfraquece o impulso crítico de histórias de diferença. (...) Tomam como auto-evidentes as identidades daqueles cuja experiência está sendo documentada e, desta forma, tornam naturais as diferenças. (...) Quando a experiência é tomada como origem do conhecimento, a visão do sujeito (a pessoa que teve a experiência ou o historiador que a reconta) torna-se o suporte da evidência sobre a qual a explicação é elaborada. (...) A visibilidade da experiência se torna então evidência para o fato da diferença, em vez de se tornar uma forma de explorar como a diferença é estabelecida, como ela opera, e como e de que maneira constitui sujeitos que vêem e atuam no mundo. (JOAN SCOTT, 1995, p. 301)

Ouvir o relato das mulheres acadêmicas em cargos de gestão no Ensino Superior Brasileiro, faz com que as essas gestoras apresentem de forma livre suas experiências, suas referências e perspectivas sobre as barreiras de gênero que sofreram no meio universitário, principalmente no que se refere à ascensão ao cargo e sua permanência.

A presente tese está dividida em cinco partes principais. A primeira parte apresenta uma introdução acerca da problemática da mulher no mercado de trabalho. No Capítulo 1 são apresentadas as metáforas representativas da condição subalterna da mulher no mercado de trabalho e em cargos de gestão, como o “teto de vidro”, o “labirinto de cristal”, o “abismo de vidro”, o “chão colante”, “vitrine da inclusão” e o “espetáculo de Nicolau”. No Capítulo 2, demonstra sob a perspectiva histórica, por meio de revisão bibliográfica e análise estatística, o árduo caminho das mulheres para adentrar o mercado de trabalho, os preconceitos dentro e fora do lar, as barreiras legais, os assédios e a desvalorização que as acompanham até hoje, por parte dos empregadores e superiores. Já o Capítulo 3 expõem os caminhos tortuosos para que as mulheres pudessem estudar, tornarem-se professoras no ciclo inicial dos estudos das crianças até alcançarem a Universidade, seja em seus bancos ou como docentes e, posteriormente, pesquisadoras e gestoras. No Capítulo 4 os relatos colhidos por meio de um questionário apresentado no Apêndice 1, com as sete gestoras do ensino superior são expostos e analisados. E, finalmente, apresentam-se as considerações finais.

CAPÍTULO I - DO TETO DE VIDRO AO ESPETÁCULO DE NICOLAU: METÁFORAS REPRESENTATIVAS DAS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES

O papel da mulher na sociedade foi colocado em segundo plano ao longo da história. Aos olhos do mundo androcêntrico¹, a mulher é a sombra ou o reflexo do homem. Ou ainda, como bem observou Simone de Beauvoir (1970, p. 7), muitas mulheres sentiram-se, e expandindo a observação para a atualidade, ainda sentem-se como “seres relativos”, de segunda classe.

Para dar os devidos papéis de protagonistas, na presente tese de doutorado, todas as autoras serão apresentadas por seus nomes completos, infringindo uma norma técnica por um lado mas, por outro, todas elas terão seus nomes devidamente citados, como uma homenagem à trajetória de todas as mulheres escritoras subalternizadas. Ou seja, para serem vistas e conhecidas, normas devem ser infringidas, para que saiam da sombra da história.

Ao longo da história foram dadas atribuições subalternas em qualquer classe social para a mulher. Utilizando o conceito de sujeito subalterno de Spivak (2010) e a de “O outro” de Simone Beauvoir (1970, p. 10), a mulher é “O outro do Outro”. Simone de Beauvoir (1970, p. 10) ressalta que “A mulher determina-se e diferencia-se em relação ao homem e não este em relação a ela; a fêmea é o inessencial perante o essencial. O homem é o Sujeito, o Absoluto; ela é o Outro”.

Como analisa Carla Cristina Garcia (2011, p. 81): “O homem em nenhum caso é o outro, ao contrário, ele é o centro, a medida e a autoridade – esta ideia será o que o feminismo chamará de androcentrismo: o homem como medida de todas as coisas”.

À mulher, nesse papel de subalterna, não era dada nem ao menos a opção de discutir assuntos relevantes da sociedade e do próprio lar. Como afirma Gayatri Chakravorty Spivak (2010, p. 85): “Pode o subalterno falar? O que a elite deve fazer para estar atenta à construção contínua do subalterno? A questão da ‘mulher’ parece ser mais problemática neste contexto.”

Nas categorias econômicas antigas mais abastadas, as mulheres eram apenas mães e esposas, simples “cuidadoras dos lares”, possuidoras de “... dois ovários, um útero; eis as condições singulares que a encerram na sua subjetividade; diz-se de

¹ O parâmetro de gênero no mundo é o homem. Assim, o androcentrismo é “... considerar o homem medida de todas as coisas.” (CARLA CRISTINA GARCIA, 2011, P. 15)

bom grado que ela pensa com suas glândulas.” (SIMONE DE BEAUVOIR, 1970, p. 10).

Não tinham acesso ao estudo, por que as mulheres não precisavam estudar, infelizmente. A elas não caberia a função de pensar, por que esse era papel do homem provedor. No caso das classes sociais inferiores, a inferioridade ficava ainda mais evidente, sendo-lhes reservadas as funções de subalternas das subalternas donas dos lares, na função de criadas e ainda tendo esta subalternidade mais exacerbada quando submetidas ao marido provedor extremamente centralizador, que descontava a opressão dos seus patrões na mulher oprimida.

As mulheres foram ao longo do tempo resguardadas, ou melhor, segregadas do ambiente de trabalho formal, pois a apenas lhes eram assegurados o papel de cuidar dos filhos, de limpar a casa, de preparar os alimentos para a família, de servir ao homem em todos os sentidos e de frequentar os cultos religiosos quando lhes eram dadas a devida autorização. Um papel não de protagonistas de suas próprias vidas, de suas próprias histórias, mas sim de coadjuvantes nas vidas de seus filhos e, notadamente, de seus cônjuges. Ou seja, às mulheres, tradicionalmente, eram e ainda são atribuídas funções eminentemente consideradas femininas, subalternas, ou seja, inferiores.

Mesmo estando num mundo globalizado e pseudo “sem fronteiras” e no segundo decênio do século XXI, muitas meninas são criadas para serem donas de casa e mães de família, sendo-lhes retiradas oportunidades de ingresso no ensino superior ou, quando adentram, são desestimuladas aos estudos mais aprofundados nas áreas de conhecimento escolhidas. - Mas por que isso ocorre? Pelo simples fato de ainda existirem fatores exógenos como uma sociedade androcêntrica, com suas resistências, barreiras, impedimentos para o progresso da mulher e até fatores endógenos à mulher como bloqueios mentais que as fazem sentirem-se incapazes de chegar ao topo, comandar, inovar, empreender e ter sucesso. Ou ainda pior, quando algumas mulheres chegam a um certo nível profissional ou de seus estudos e entram num processo de auto-sabotagem, utilizando-se de alguns subterfúgios como a procrastinação e a negação, para não passarem de nível. Ou mesmo achar que o que produz ou o que desenvolve não possui nenhum valor, pois aquele lugar não lhe pertence, ela não merece aquele cargo ou mesmo aquele título.

As mulheres trabalhadoras vivem jornadas duplas e até triplas e, geralmente, são cercadas pela hostilidade machista, salários baixos, subordinação, assédio moral

e sexual, além de barreiras criadas pelo protagonismo masculino. Em determinadas carreiras, são constantemente “lembradas” de que aquela determinada área não é de mulheres, como na área de Engenharia e em muitas outras como o caso das áreas médicas mais especializadas e, fundamentalmente, em cargos de comando dentro das organizações.

Mulher, trabalhadora, filha, estudante, muitas vezes mãe e esposa, ultrajada por salários menores, subjugada em relação à sua capacidade física e intelectual, vendo-se muitas vezes perdida em seus esforços profissionais num verdadeiro “labirinto de cristal”, ou sem possibilidade de ascensão, pela presença de um “teto de vidro”, encurraladas num “abismo ou vidro”, cercadas por “paredes de fogo”, ou fixadas a um “chão colante”, sem poder demonstrar seu real potencial intelectual e físico, nas mais diferentes carreiras existentes. E, quando são colocadas em cargos de poder hierárquico em determinadas organizações, são expostas em uma “vitrine da inclusão”, onde o “- como chegou lá?” ou ainda “- mas é uma mulher?”, “- quanto tempo será que ela durará no poder?” é dito aos quatro cantos da organização. Ou quando querem entrar para carreiras públicas, sejam como professoras, psicólogas, policiais, são submetidas aos exames ginecológicos invasivos e de mamografias, num verdadeiro “espetáculo de nicolau”, uma alusão ao exame de Papanicolau.

Todas essas metáforas, representam a luta entre a busca pelos direitos de igualdade reivindicados por mulheres e ignorado ou subjugado pelo patriarcado.

O patriarcado para Dolores Reguant (1996, p. 20) apud Carla Cristina Garcia (2011, p. 16-17) é a:

Forma de organização política, econômica, religiosa, social, baseada na ideia de autoridade e liderança do homem, no qual se dá o predomínio dos homens sobre as mulheres; do marido sobre as esposas, do pai sobre a mãe, dos velhos sobre os jovens, e da linhagem paterna sobre a materna. O patriarcado surgiu da tomada de poder histórico por parte dos homens que se apropriaram da sexualidade e reprodução das mulheres e seus produtos: os filhos, criando ao mesmo tempo uma ordem simbólica por meio dos mitos e da religião que o perpetuam como única estrutura possível.

O patriarcado nada mais é do que a cultura do poder do masculino sobre a pseudo-inferioridade feminina e de todos os demais gêneros, ou seja, as minorias, que ao longo da história da humanidade tem levado às demonstrações cruéis de poder, com espancamentos, assédios sexuais e morais, mutilações, feminicídio, transfobia, genocídios e uma série de crimes e ações anormais. Como o homem

desde criança é criado dentro de uma cultura patriarcal, pode-se metaforicamente apresentar o patriarcado como um imenso trono construído com blocos de lágrimas de gelo de milhões de mulheres e minorias ultrajadas pelo poder do homem ao longo da história. Neste trono está sentado triunfantemente o Grande Rei, o Patriarcado.

As dificuldades enfrentadas pelas mulheres e que influenciam inclusive seu desenvolvimento profissional, financeiro e emocional, têm início na infância, onde as definições do feminino já são impostas: brincar de dona de casa com suas panelinhas, vestir-se de roupas cor-de-rosa, estudar para trabalhar em profissões tidas como femininas (professoras, enfermeiras, psicólogas, estilista, esteticista...), ou simplesmente estudar até o ensino médio para poder ter o mínimo de estudo para serem donas dos lares ou trabalhem em empregos subalternos sob o jugo masculino. Infelizmente as mulheres foram e ainda são criadas para serem submissas ao masculino, podendo este ser o pai, o marido ou chefe.

Quanto mais simplória for a origem desta mulher, mais machista e hostil é o ambiente de criação, sendo maiores as barreiras a serem ultrapassadas, vidros de janelas a serem quebrados para a liberdade e autorrealização pessoal e profissional. O ambiente de criação machista é culturalmente imposto por famílias rígidas e de arcaica criação, onde os homens têm o papel claro de provedores, e as mulheres, de mães, cuidadoras e submissas.

Mesmo no limiar da segunda década dos anos 2000, poucas ainda são as chances das mulheres alcançarem papéis de Diretoras Executivas ou de CEO (*Chief Executive Officer*) de grandes corporações, sejam elas nacionais ou estrangeiras.

No caso da mulher acadêmica que almeja tornar-se gestora da IES, as dificuldades impostas são maiores, pois existe toda a quebra de paradigmas para qualificar-se, obter seus títulos e, a posteriori, produzir suas publicações, ter o destaque necessário tanto acadêmico como político-institucional dentro da sua IES, e, finalmente, ser indicada pelos seus pares para um processo eleitoral amplo e exaustivo no caso das públicas e de algumas IES confessionais, até chegar finalmente a ocupar o cargo. As dificuldades ainda não terminam no processo de ascensão ao cargo, pois terá trabalhar muito para manter-se na função com dignidade, com o apoio dos pares, para alcançar os objetivos traçados no processo eleitoral.

Logo, esse primeiro Capítulo tem por objetivo levantar essas questões de barreiras sob as óticas das metáforas como as do “teto de vidro”, “labirinto de cristal”, “paredes de vidro”, “chão pegajoso”, a “vitrines da inclusão” e o “espetáculo de

Nicolau” no que se refere à ascensão profissional das mulheres em cargos de alta e média gestão nas organizações.

1.1. As Metáforas Representativas de Barreiras Impostas às Mulheres e a Outras Minorias

As organizações, no geral, possuem em seus processos e operações, práticas que acarretam em “desigualdades de classe, de gênero e raciais”. (ROSA MONTEIRO, LUÍSA AGOSTINHO E FERNANDA DANIEL, 2014, p. 425)

Pode-se assim afirmar que a misoginia foi e ainda é a característica de muitas organizações, em todos os continentes e também no Brasil. Cabe ressaltar que a misoginia é uma das várias representações do sexismo, onde existe por parte dos homens, um sentimento negativo para com as mulheres. Para Ana Liése Thurler (2015, p. 224) a misoginia é fruto do “ódio irracional, sentimento de hostilidade, aversão, desprezo e desdém às mulheres”. Trata-se, portanto, de um “fenômeno sociológico” que ultrapassa o indivíduo e chega a determinar a quem caberá o poder na sociedade, e por que não, nas organizações.

Tais práticas misóginas muitas vezes se iniciam pelas operações da área de Recrutamento e Seleção do Departamento de Gestão de Recursos Humanos das empresas, por orientação da cúpula organização, em evitar ou não contratar mulheres pois essas são consideradas muito frágeis, submissas, emotivas e não muito produtivas, pois geram filhos, tendem a ter Tensão Pré-Menstrual, a famosa TPM, menstruam, acabam tendo cólicas, cuidam do lar e, por fim, no meio de sua idade mais produtiva sofre com as consequências da menopausa. Aos olhos dos homens, de seus familiares, das empresas e da sociedade, a mulher é uma bomba-relógio prestes a explodir, passionais, pois nem ao menos seus sentimentos consegue segurar, o que não é verdade, pois muitas vezes, o homem quando adocece, acaba por reclamar mais das dores e dos tratamentos, do que a mulher.

Logo, oportunizar o acesso das mulheres nas organizações em cargos de média e alta gerência é o primeiro passo para a igualdade de gênero no mundo corporativo. As oportunidades aqui não são colocadas no sentido da espera por uma piedosa oportunidade para mostrar seu potencial no mundo corporativo, mas sim mais igualdade de oportunidades e isenção nos processos de recrutamento e seleção das organizações.

A ascensão de mulheres em cargos de gestão foi observada como tendência a partir dos anos de 1970 e, notadamente, em grandes empresas de forma mais aceita e em volume maior, em fins dos anos de 1990. (VALLAS et. al., 2009; HEATHER HAVERMAN & LAUREN BERESFORD, 2012; MARA ALEXANDRA DE ALMEIDA FURTADO VICENTE, 2013, p. 7). Porém, não é muito comum que mulheres assumam altos cargos nas estruturas organizacionais das empresas, mesmo na atualidade.

O *glass ceiling* ou “teto de vidro”, originalmente era uma metáfora utilizada para apontar a existência de uma barreira intransponível para que mulheres subissem ao topo da hierarquia organizacional. Ou seja, o vidro simboliza a transparência, onde se vê o topo, mas pela barreira que este representa, acaba por dificultar à mulher ou uma outra minoria, de chegar lá.

Posteriormente, essa metáfora foi utilizada também para explicar as barreiras para a ascensão aos elevados cargos corporativos por todas as demais minorias, aqui no Brasil, compreendendo pessoas de outra orientação sexual, transgêneras, indígenas, negras, ou de alguma religião que não seja a católica, ou ainda portadora de algum tipo de deficiência, como: física, auditiva, visual, mental ou ainda múltipla ².

A utilização do vidro como complementação da metáfora relaciona-se ao fato que torna-se mais fácil rompê-lo e ultrapassá-lo, adentrando novos espaços, assumindo novas funções porém, deixando bem claro que essa barreira existe. (ANÁLIA DAS GRAÇAS GANDINI PONTELO, 2015, p. 39)

A inserção na carreira, infelizmente, com a existência de barreiras impostas às mulheres e a posterior progressão na carreira, configura-se como o “teto de vidro”. Foram Heather Hymowitz e Lauren Schelhardt Beresford, jornalistas do *Wall Street Journal* que em 1986 cunharam a expressão “teto de vidro”, com o objetivo de representar a “... barreira invisível que bloqueia o avanço feminino na carreira Executiva”. (BAPTISTA, 2015, p. 21)

A cultura, tanto da sociedade androcêntrica como das organizações, acaba por bloquear a ascensão de mulheres, pelo sexismo e tabu enraizado na sociedade, onde a mulher não sabe e não serve para comandar uma organização. As próprias características do feminino como a sensibilidade e a delicadeza, impediriam a mulher

² Vale ressaltar que o Decreto Federal número 5.296/04 trouxe a definição de pessoa com alguma deficiência, aquela que possui alguma incapacidade para realizar alguma coisa, sendo distinguidas nestas categorias mencionadas. (RULLI NETTO, 2010)

de comandar as pessoas da organização com a firmeza ou pulso com que um homem provavelmente comandaria.

O sexismo, na concepção de Carla Cristina Garcia (2011, p. 18-19) é a totalidade das práticas e métodos do patriarcado, com o objetivo de manter a subalternidade do gênero dominado, a saber o feminino. Carla Cristina Garcia (2011, p. 19) ressalta que o sexismo não se caracteriza pelas piadinhas corriqueiras contra as mulheres, mas sim “... de uma ideologia que defende a subordinação das mulheres e todos os métodos utilizados para que essa desigualdade perpetue.”

Para Regina Madalozzo (2011, p. 128) o conceito de “teto de vidro” é devido ao fato de que a promoção dentro da empresa é responsabilidade dos gestores cujos critérios não são tão claros e públicos para os demais colaboradores da empresa (podendo ser estratégico para cada tipo de empresa), “... representando uma barreira intransponível e invisível, mas perceptível na análise de progressão na carreira. (REGINA MADALOZZO, 2011, p. 128)

Na visão de Betina Lima (2013, p. 8) o “teto de vidro” é uma metáfora, constituindo-se como um entrave, uma barreira oculta mas factual, impedindo a mulher de progredir no campo profissional.

Uma outra definição bem interessante do “teto de vidro” é a de Andrea Valéria Steil (1997, p. 62) que afirma tratar-se de “uma barreira que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impossibilitar a ascensão de mulheres a níveis altos da hierarquia organizacional”.

Compreende-se que uma das definições mais precisas sobre o Teto de vidro é de Carla Cristina Garcia (2011, p. 103), onde a:

A expressão teto de vidro refere-se às situações em que o avanço de uma pessoa qualificada na hierarquia de uma organização é impedido por barreiras de discriminação, geralmente o sexismo ou o racismo. Com esta metáfora se quer expressar a barreira enquanto um “teto” porque há uma limitação que obstrui o avanço ascendente, e “vidro” (transparente) porque a limitação não é imediatamente aparente e é normalmente uma política não escrita nem oficial. O ‘teto de vidro’ é diferente das barreiras formais ao avanço, tal como exigências da instrução ou da experiência.

Existem dificuldades no que se refere ao avaliar no ato da contratação como a *posteriori* na promoção, não estando tal fenômeno apenas nas questões de discriminação de gênero, como afirma Anelise Manganelli (2012, p. 27).

Conforme Vanisse Simone Alves Corrêa (2010, p.10), no Brasil, estudos relativos ao fenômeno do “teto de vidro” ou *Glass Ceiling*, não são muito comuns, ao contrário do que ocorre na Europa e Estados Unidos, onde há estudos sobre a questão do trabalho da mulher e as barreiras para sua ascensão em diferentes áreas. Talvez no Brasil e na Latino América como um todo, certos assuntos são ainda considerados tabus, como a questão da igualdade, pela característica de colônia dominada, de ser “O Outro” da Europa.

Nos Estados Unidos foi constatado por meio do trabalho de Von Glinow (1988) apresentado por Vanisse Corrêa (2010), que as mulheres ocupavam do total de cargos de gerência e executivo, 40% dos existentes. A grande questão que tal estudo apontou é que tratava-se de cargos baixos na hierarquia organizacional e apenas os 2,7% dos cargos de presidente e vice-presidentes, os mais altos da hierarquia, eram ocupados por mulheres.

Mulheres são injustamente avaliadas, mal remuneradas e segregadas, na visão de Joane Martin (1990) apud Andrea Valéria Steil (1997, p. 62). Nessa mesma linha de raciocínio, com base em Bradley apud Jacobs (1992), apresentava-se àquela época um vergonhoso jargão representativo do teto de vidro: “homens controlam, mulheres obedecem”, ou seja, uma fala corriqueira feita aos subalternizados de um modo geral, como se estes fossem animais irracionais, um animal de estimação.

Toda a desigualdade de gênero que leva à existência do “teto de vidro” é fruto do ambiente cultural, econômico e social instalado na sociedade, bem como das políticas androcêntricas que perduram ao longo do tempo. São, portanto, muitas e difíceis barreiras que fortalecem o “teto de vidro”, dificultando às mulheres o rompimento para alcançar o topo de hierarquia.

Uma grande barreira existente é a questão de profissões classificadas culturalmente como sendo de homens e mulheres indo de engenheiro a pedreiro, passando por médico e enfermeira, reitor a professora.

A questão endógena à família que é a questão da mulher e a maternidade, acaba por constituir-se também numa poderosa barreira para sua ascensão profissional e igualdade salarial. Ao engravidarem correm o risco de afastamento do trabalho antecipadamente por gravidez de risco e, além disso, há por questões legais a necessidade de licença maternidade por 180 dias. Ou seja, as paradas por força da maternidade, acabam por retardar sua produtividade e ascensão e, em alguns casos,

acabam por inibir qualquer perspectiva de contratação ou promoção, por conta de possíveis ausências por causa dos filhos.

Falar sobre o “teto de vidro”, é discutir acerca de uma representação do que geralmente ocorre com as mulheres, impedindo-as de alcançarem posições hierárquicas superiores nas organizações, dada a existência de discriminação nessas estruturas e na sociedade em geral contra elas. As mulheres qualificadas e competentes podem até se verem nestas posições de destaque por meio do “teto de vidro”, porém as barreiras invisíveis fazem com que quebrar o “vidro” e chegar ao topo, seja quase impossível.

A existência do “teto de vidro” é justificada também pelos Modelos de Discriminação. (COELHO, 2006 apud CAROLINA MARIA MOTA SANTOS ET. AL. 2016, P. 129) No chamado “Modelo de Discriminação por Preferência”, elaborado por Becker (1957), há a preferência do empregador/recrutador pelo homem em detrimento à mulher, mesmo havendo igualdade de competências e produtividades. Ou seja, há fatores psicoculturais que influenciam a discriminação, a exemplo de que muitos grupos de trabalhadores homens não aceitam receber ordens de uma mulher.

Já, o “Modelo de Discriminação Estatística”, que foi elaborado por Arrow (1972), defende que não há formas lógicas reais de se observar a produtividade e, assim, as mulheres apresentam produtividade inferior aos homens, pelas suas características originais, ou seja, fisiológicas e emocionais.

Finalmente, um terceiro modelo é o da “Discriminação pela mulher possuir ‘utilidades marginais maiores do que a dos homens em atividades extramercado’”, apresentado por Lazear e Rosen (1990). Nesse tipo de discriminação, a mulher é mais habilidosa em cuidar dos filhos e do lar, sendo menos produtivas no ambiente corporativo.

Pode ocorrer a superação parcial do “teto de vidro”, quando o processo de contratação e promoções nas organizações forem padronizados e abertos, livres de tendências em prol dos homens. (ANDREA VALÉRIA STEIL 1997, p. 65)

Os homens possuem uma tendência menor de delegar atividades desafiadoras às mulheres e de enviarem-nas para filiais no exterior, com receio de insucesso devido às práticas de discriminação. (MAINDALTON & SULLIVAM apud OHLOTT, RUDERMAN & MCCAULEY, 1994; MARY GENTILE, 1991, apud ANDREA VALÉRIA STEIL, 1997, p. 64)

O fator motivacional e compromisso organizacional podem ser fundamentais para explicar o fenômeno do “teto de vidro”. Profissionais comprometidos e motivados acabam gerando maior produtividade, maiores ganhos e menos absenteísmo. Porém, muitas vezes às mulheres não lhes são concedidas oportunidades de qualificação dentro da organização, pois muitos executivos possuem receios no investimento sem retorno, caso ela queira deixar o trabalho para casar, engravidar ou adotar filhos. (DWYER, JOHNSTON & MULLER, 1996 apud STEIL, 1997, p. 64).

A parca participação da mulher em cargos de elevada hierarquia organizacional, pode estar associada ao fato do homem tentar proteger seu grupo, possuidor de cargos de poder e de visibilidade nas mais variadas organizações (STEIL, 1997, p. 67). Ou seja, uma maior participação das mulheres, conferiria uma diminuição na auto-estima do macho dominador e seu grupo, frente aos dominados, ou seja, mulheres, negros, indígenas, gays, lésbicas entre outros.

É válido salientar, conforme Janen Baxter e Erik Wright (2000) apresentado no trabalho de Vanisse Simone Alves de Corrêa (2010, p. 9) que o “teto de vidro” possui como “hipótese geral”, da dificuldade para a mulher não residir apenas em obstáculos existentes para alcançar elevados cargos na hierarquia organizacional, mas também que tais obstáculos aumentam na medida que aumenta o nível de poder do cargo pretendido.

Acerca da perspectiva do poder no “teto de vidro”, os indivíduos que o alcançam objetivam manter-se nesta condição. Assim, nessa perspectiva, os homens não querem abrir mão do poder, não querem dividir esse poder com as mulheres, e as mulheres, querem mais poder que os homens e que as outras mulheres. Uma constatação é que uma das barreiras para a divisão de poder entre homens e mulheres em determinada categoria se dá porque quando a proporção de mulheres aumenta consideravelmente e como elas recebem salários médios mais baixos que os homens, a média salarial da categoria diminui. Mas não se pode negligenciar o ponto crucial que é o fato dos homens quererem manter o poder do macho, do mandatário, representante daquele grupo que comanda a vida, a economia, as leis e o poder. (TSUI, EGAN & O’REILLY III, 1992 apud STEIL, 1997, p. 68).

No conceito de “teto de vidro” fica velado de que o gênero é algo desvantajoso para a mulher, algo que a impede de ascender profissionalmente, “... uma vez que o gênero é uma categoria política e relacional, construído socialmente.” (CORRÊA, 2010, p. 10)

No entendimento de Annelies E. M. van Vianen e Agneta Fischer (2002) existem duas barreiras para que as mulheres se tornem executivas. A primeira está relacionada à própria mulher que possui uma menor identificação com a “cultura masculina”. Já a segunda, refere-se à ambição, no que concerne à media e a alta gerência, ou seja, de acordo com estes autores, as mulheres ambicionam menos que os homens.

Estudos da década de 1980, apontam que o “teto de vidro” daquele período justificava-se pela pouca experiência das mulheres em cargos de comando, mesmo a grande ascensão das mulheres no mercado ter se dado 30 anos antes em 1950. (KAUFAMAN E HOTCKISS, 2003)

Por meio de pesquisa realizada com 4.000 funcionários de uma grande instituição financeira da Grã-Bretanha, constatou-se que as mulheres eram tratadas de forma diferente que os homens por um motivo: a maternidade. Na maternidade, existe o período da licença maternidade, período de amamentação e ainda a probabilidade da mulher não querer retornar ao trabalho. Isso acabaria gerando uma barreira para investimentos em qualificação para que essas pudessem ocupar cargos superiores. (REGINA MADALOZZO, 2011)

Uma das causas do surgimento do “teto de vidro” para as mulheres é a questão da rede de relacionamento, popularmente conhecida como *networking*. O *networking* acaba por beneficiar mais os homens do que as mulheres, pelo simples fato de que os homens, por meio da tradição do patriarcado, costumam ajudar outros homens no que se refere à indicação para novos cargos e novos empregos. Isso também ocorre por meio de clubes de serviços (*Lions* e *Rotary*) e também por organizações como a *Maçonaria*, onde os “irmãos maçons” procuram apoiar o outro “irmão maçom”.

Como era uma constância o conjunto de barreiras erguidas nas corporações contra as mulheres para que estas não subissem de cargo, alguns países criaram um sistema de cotas, como foi o caso da Noruega onde foi imposto que, por um período de dois anos, os Conselhos de Administração das corporações de capital aberto tivessem em sua composição 40% de mulheres, havendo um prazo de adequação entre fevereiro de 2002 até meados de 2005. Tal decisão foi tomada após um estudo nas 611 organizações mais importantes daquele País e identificar-se que em 470 não havia nenhuma mulher em seus Conselhos de Administração, ou seja, um percentual de 76,9%. O sistema de cotas fora implantando na Espanha em 2007, na Holanda em

2009, na França e na Islândia no ano de 2010. (RENATA LEAL CONCEIÇÃO BELMONTE, 2014)

Os sistemas de cotas fazem parte das chamadas “ações afirmativas”. Tais ações objetivam combater as injustiças causadas pela discriminação contra as minorias, fundamentalmente no que se refere ao acesso à educação e também no acesso a certos postos de trabalho.

Essas ações não devem ser consideradas como privilégios, mas sim como “... um meio de assegurar tratamento especial para membros de certos grupos, sem os quais eles não teriam condições de gozar de seus direitos”. (SACCHET, 2012, p. 26)

Pessoas com mentes e comportamentos sexistas e androcêntricos, afirmam que cotas voltadas para mulheres executivas como na Noruega, Espanha, Holanda, França e Islândia, fazem parte de um sistema de concessão de privilégios outorgados desnecessariamente. (TERESA SACCHET, 2012, p. 27) Isso ocorre pois simplesmente ignoram as barreiras existentes para a ascensão das mulheres e também por acharem que elas não possuem competência para assumir tais cargos.

Existem dificuldades para a ascensão das mulheres em cargos de poder em níveis micro, meso e macro de acordo com Mara Alexandra de Almeida Furtado Vicente (2013, p. 07). No nível micro, ou seja, individual, baseado na Teoria do Capital Humano, onde congrega-se os conhecimentos apreendidos ao longo da formação teórico e prática, justifica-se as dificuldades de ascensão de poder da mulher, devido:

a) a menores investimentos da mulher ou na mulher em sua educação e capacitação profissional;

b) não terem muito tempo dentro da organização pela sua própria condição, pois em decorrência de maternidade, por exemplo, distanciam-se das organizações por determinados períodos;

c) comparativamente aos homens, as mulheres acabam por escolher determinadas profissões que não as levam aos cargos de poder. (WOLF E FLIGSTEIN, 1979; SMITH, 2002; HEATHER A. HAVEMAN & LAUREN S. BERESFORD, 2012; MARA ALEXANDRA DE ALMEIDA FURTADO VICENTE, 2013, p. 08)

Em contraposição à Teoria do Capital Humano, defende-se que aspectos culturais como os papéis e normas de gênero, são mais consistentes para explicar as diferenças. (HEATHER A. HAVEMAN & LAUREN S. BERESFORD, 2012; MARA ALEXANDRA DE ALMEIDA FURTADO VICENTE, 2013, p. 08)

Assim, tem-se a existência de pelo menos três arquétipos aceitos na sociedade:

- a) os homens possuem maiores conhecimentos nas áreas de exatas e ciências;
- b) o local da mulher é o lar e a do homem o trabalho;
- c) os homens nasceram para gerenciar e liderar.

Já no nível meso ou seja, das organizações e profissões, defende-se que os indivíduos nas organizações estão interessados em manter-se em sua estrutura de poder e, para isso, acabam por eliminar os diferentes. Nessa perspectiva, se as mulheres estiverem nessa estrutura de poder, há maiores possibilidades de alcançarem o topo da hierarquia organizacional. (BYGREN E KUMLIN, 2005 apud MARA ALEXANDRA DE ALMEIDA FURTADO, 2013, p. 9) Não se pode negligenciar que “políticas organizacionais e os comportamentos do empregador” são extremamente relevantes para que a desigualdade de gênero ocorra dentro das empresas e dificulte a subida da mulher ao topo. (SMITH, 2002 apud VICENTE, 2013, p. 10)

No nível macro, que está ligado ao local, à cidade e seu tamanho e ao setor de atividade econômica, defende-se que a mulher consegue subir ao topo da hierarquia de maneira mais fácil quando são em número maior. (SMITH, 2002 apud VICENTE, 2013, p. 10)

Existe ainda o fenômeno da “parede de vidro” ou *glass wall*, definida como uma barreira horizontal para as mulheres, pois são mais afeitas para atividades de cuidado e educação do que os homens, na acepção da construção social do gênero. Assim, a existência de trabalhos femininos e masculinos, dificultam o acesso das mulheres à grande maioria dos tipos de trabalho.

Nas chamadas “paredes de vidro” ou como denominado por Betina Lima, Maria Lúcia Braga e Isabel Tavares (2015) na “exclusão horizontal”, verifica-se um maior número de mulheres em áreas que não possuem grande reconhecimento. Quando se fala em mulher e ciência, há tanto a presença do “teto de vidro” como das “paredes de vidro”, num pensamento completamente misógino que mulheres não podem entrar para determinadas áreas do conhecimento, que dirá subir hierarquicamente por meio destas áreas no ensino, nos laboratórios de pesquisa, ou ainda nas organizações.

Nesse conceito, portanto, mulheres não podem empreender, pois não possuem tal capacidade intelectual e nem “pulso de ferro” para gerenciar como se deveria o empreendimento, ou como um homem gerenciaria. Há vários obstáculos para as

mulheres serem empreendedoras, como a falta ou insuficiência do apoio da família, amigos, fornecedores e clientes para empreender; dificuldades para expandir a empresa no mercado internacional, dada a existência ainda hoje de barreiras culturais e religiosas de muitos países e regiões, onde as mulheres não são respeitadas enquanto empresárias ou empreendedoras; e a existência do receio de agentes de financiamento para empréstimos de recursos financeiros para fomentar os negócios empreendidos por elas. (SANTOS et. al., 2016)

Os homens ascendem mais facilmente e de forma mais rápida em carreiras ditas como femininas, a saber a educação e a enfermagem, mesmo tendo qualificação menor do que as mulheres, denominando-se tal fenômeno de *glass escalator* “escada rolante de vidro”. (HULTIN, 2003 apud CORRÊA, 2010, p. 10)

Eles mesmo em profissões femininas como docente do ensino fundamental ou como profissional da área de Recursos Humanos, possuem maior probabilidade de ascensão na carreira do que elas. (HULTIN, 2003 apud MADALOZZO, 2011, p. 129)

Uma pesquisa de 2007 e que utilizou dados de 370 empresas brasileiras realizada pela SENSUS³, apontou que existem barreiras impostas pelos Conselhos de Administração, composta preponderantemente por homens, para que o chamado CEO (*Chief Executive Officer*) ou Diretor Executivo, seja uma mulher. (MADALOZZO, 2011). Regina Martins Madalozzo (2011) afirma que mesmo se o Conselho de Administração medir a capacidade dos candidatos, o resultado está em consonância com outra pesquisa de Westphal e Fredrickson (2001), onde os homens acabam por escolher outros homens para tal cargo.

O simples anseio de ter uma ascensão profissional, de assumir um posto hierárquico mais elevado, já é motivo para o surgimento de barreiras que retardarão ou até mesmo impedirão que a mulher alcance seus objetivos.

Nas Instituições de Ensino Público, bem como em centros de pesquisa, Fanny Tabak (2003, p. 16) aponta que “...predominam de maneira absoluta os homens – as mulheres se concentraram nas posições inferiores; são poucas aquelas que conseguem chegar ao topo”.

Outra metáfora, a do “labirinto de cristal”, denota que existem obstáculos encontrados e enfrentados pelas mulheres antes da escolha de sua profissão e

³ A SENSUS é uma empresa privada que desenvolve tanto pesquisas de mercado como de opinião, atendendo entidades governamentais como privadas nacionais e internacionais.

também ao longo de toda sua vida acadêmica, pelo fato de serem do sexo feminino, por serem mulheres. (LIMA, 2013, p. 886)

O conceito do “labirinto de cristal”, é atribuído à Eagly e Carli (2007). Nesse conceito as barreiras para a ascensão feminina é “menos linear” do que a dos homens. Assim, os homens não possuem qualidades psíquicas superiores às mulheres, ligadas à competitividade e à liderança natural. As autoras (2007) apud Baptista (2015, p. 22) defendem que a inteligência emocional, necessária nos cargos de comando no mundo corporativo, assim como a empatia e a compaixão, são mais presentes nas pessoas do sexo feminino. Defendem ainda que as mulheres tendem a ser mais éticas do que os indivíduos do sexo masculino.

Para Betina Lima (2011, p. 14) a representação do labirinto é que o caminho percorrido pelas mulheres para a ascensão profissional é “tortuoso e cheio de obstáculos”, fazendo com que o progresso na carreira das cientistas pode ser demorado, resultando muitas vezes na desistência da mulher, optando por outra carreira.

A metáfora do “labirinto de cristal”, por meio das contribuições de Betina Lima (2013, p. 886) que, após entrevistar dezenove pesquisadoras e bolsistas-produtividade da área da Física, caracteriza que:

- a) as barreiras existem em toda a trajetória profissional feminina e não em determinado estágio;
- b) existem múltiplos fatores da inclusão subalterna e sub-representação das mulheres nas ciências em posições de prestígio;
- c) as barreiras existem não somente para a ascensão na carreira, mas também ao tempo de ganho de reconhecimento e na permanência em certa área.

Quanto à maternidade e também às questões relacionadas às responsabilidades familiares, Alice Eagly & Linda Carli (2007) apresentado por Baptista (2015, p. 22), apontam a tendência de escolha de grande parte das mulheres por empregos em períodos parciais para contornar problemas familiares, o que pode não espelhar a realidade em países do Terceiro Mundo e em crise econômica, como é o caso do Brasil.

No que se refere à mulher cientista, Betina Lima (2013, p. 892) revela que as barreiras são “invisíveis e neutralizadas”. Quando a mulher em fase de estudos de mestrado e doutorado com bolsa de estudos, resolve ou se torna mãe, sofre o dilema

de como poder se sustentar. Não existe o benefício da licença-maternidade para bolsistas, apenas prorrogação de bolsas, no caso do CNPq.

Logo, gerar filhos pode representar um atraso, uma desaceleração da carreira. Para não perder os prazos, caso não tenha com quem deixar as crianças, acabam levando seus bebês para os departamentos, mas acabam por ouvir: - departamento não é lugar de bebê.

Betina Lima (2013, p. 892) ressalta ainda a endogamia disciplinar, onde muitos pesquisadores de uma mesma área acabam relacionando-se, formando famílias, tendo como consequências:

a) escolhas feitas pelas mulheres em favor da família e em detrimento da carreira, denominada de “carreiras encaixadas”;

b) a mulher pode ser ofuscada pelo marido, por questões meramente de gênero;

c) grande competitividade entre o casal, o que pode ocasionar até o abandono da carreira pela mulher para manter o casamento, ou mesmo a separação do casal.

Muitas mulheres são cobradas em seus papéis múltiplos de filhas, mães, esposas e pesquisadoras. O fato de serem mães e esposas acaba por se tornar um obstáculo no que se refere a maiores qualificações e ascensão na carreira. Ao homem tal cobrança não existe, pois a afetividade feminina é mais cobrada nesse momento. (BETINA LIMA, 2013, p. 892)

Outra barreira ou passagem confusa do “labirinto de cristal” está relacionada ao comportamento esperado da mulher em certas áreas consideradas masculinas. Na pesquisa com as cientistas físicas, Betina Lima (2013, p. 886) ressalta que muitas acabam tendo que deixar a docilidade de lado, tornarem-se mais “agressivas” e ter a fala mais grossa, para romper os obstáculos encontrados, inclusive os de assédio sexual, infelizmente presente em todas as classes sociais e categorias laborais.

O comportamento mais masculinizado acaba sendo incorporado à mulher, fazendo parte do seu cotidiano, da sua forma de falar, de se vestir, não apenas a forma de agir. Esta “incorporação” do masculino pode dar até a conotação de que houve alteração na orientação sexual da mulher.

Quanto à preferência por determinados tipos de emprego, Alice Eagly e Linda Carli (2007) por meio de pesquisa realizada por Chevalier (2004) no Reino Unido, revelam que as mulheres são mais inclinadas para trabalhos onde existe maior convivência entre as pessoas, enquanto os homens são mais propensos aos

empregos com possibilidade de liderança e supervisão. A liderança, na visão de Alice Eagly e Linda Carli (2007) apresentado também na obra de Baptista (2015, p. 23) possui qualificações masculinas, tais como: ambição, dominação, agressividade, autoconfiança, força, individualismo e autossuficiência. Já as mulheres possuem qualificações não desejadas para funções de comando, como sensibilidade, carinho, gentileza e afetividade.

Mas há o consenso acerca das discussões da ascensão feminina sobre os salários inferiores recebidos por mulheres em cargos de liderança e também, a pouca existência delas em cargos de líderes.

A noção do “abismo de vidro” ou “penhasco de vidro” foi trazido à tona por meio de uma publicação de Elizabeth Judge, em 2003, no *The Times* na seção de Economia, que comparou resultados de análises feitas na Bolsa de Valores em 2002 em várias empresas britânicas, onde mulheres eram diretoras contrapondo com outras onde homens eram os dirigentes. O resultado foi que as perdas no valor das ações ocorreram em empresas administradas por mulheres. Ryan e Haslam, constataram ao aprofundar o estudo, em 2005, que o resultado ruim daquelas empresas já ocorria antes das mulheres assumirem a administração e que contrataram mulheres para conseguirem retirar as empresas do abismo. (BAPTISTA, 2015, p. 24)

Tal forma de marginalização caracteriza-se por incorporar a mulher com maior propensão de ascensão na carreira na liderança organizacional, em organizações em situações de crise. São tantas as barreiras, que elas são naturalmente mais propensas a assumirem posições em situações críticas do que os homens.

Uma outra concepção aliada ao “abismo de vidro” relaciona-se ao fato de que muitas vezes, ao romperem o “teto de vidro”, são deixadas às margens de um grande abismo invisível, ficando fadadas ao fracasso profissional.

Há ainda o fenômeno do “chão pegajoso” ou *sticky floor*, ou seja, as forças que prendem além do “teto de vidro”. Nessa expressão estão implícitas as forças que mantêm as mulheres presas na parte superior da pirâmide econômica (LINDA WIRTH, 2004).

Anelise Mangalenelli (2012) aponta que benefícios como a licença-maternidade, aparentemente visto como vantajoso para as mulheres que escolhem ser mãe, pode significar algo negativo para suas carreiras, pois ficarão afastadas do trabalho por um longo período num dos momentos mais produtivos de sua vida. Por

outro lado, enquanto se recupera da longa gravidez e cuida do recém-nascido, o homem continua sua vida normalmente, produzindo e com grandes chances de ascender profissionalmente.

Zhen Zeng (2011) apresenta outra definição de “chão pegajoso” aliando-a às maiores dificuldades das mulheres ascenderem em cargos de poder e autoridade na média hierarquia, do que na alta cúpula. (MARA ALEXANDRA DE ALMEIDA FURTADO VICENTE, 2013, p. 11)

Tem-se, portanto, a segregação hierárquica o “teto de vidro”, o que faz com que sejam sub-representadas nos cargos mais elevados das organizações. Já, a metáfora do “labirinto de cristal” é utilizada para demonstrar a existência de certas barreiras “complexas e sutis”, mas o esforço e a obstinação podem levá-las ao sucesso profissional. Existe ainda a metáfora das “paredes de fogo” ou *Firewall*, representando o controle dos homens no topo da hierarquia, sobre quem entra e saí dos cargos de mando, pois os considerados invasores, no caso, as mulheres, são consideradas indesejadas. (BIRGIT WEYER, 2007; NASCIMENTO & ALVES, 2014; RAGINS & WINKEL, 2011; LUPU, 2012; NASCIMENTO SILVA, ANZILAGO, LUCAS, 2015)

Mais uma metáfora é introduzida ao se analisar a mulher, a ciência e a formação como professora ou pesquisadora. Trata-se da metáfora do “céu de fogo” onde, dentro do meio acadêmico, há uma certa cultura e processos acadêmicos que acabam sendo discriminatórios para com as mulheres. Seria um somatório de alguns tipos de discriminações, como as citações nos trabalhos, predominantemente masculinas, honrarias, premiações e presidências de eventos, que acabam por causar danos à ascensão delas. (CATHERINE MARRY E IRÉNE JONAS, 2008; PAOLA GIULANI CAPPELLIN, 2008, p. 119)

Enfim, como possuir um currículo em pé de igualdade com os homens se há um protecionismo masculino histórico acerca de certos méritos, títulos e procedimentos acadêmicos? Sem dúvida, a luta das mulheres em mostrar seu real valor e a plena certeza que são tão capazes quanto os homens, farão com que todo e qualquer tipo de ação discriminatória seja banida do mundo do trabalho e da sociedade como um todo.

Uma metáfora criada por meio deste estudo é a “Vitrine da Inclusão”. Muitas vezes, a mulher ou outro indivíduo das minorias, é colocada em posição de destaque na alta cúpula da organização, não apenas pela sua competência, seus títulos, ou por suas habilidades, e sim para que a empresa mantenha as aparências no mercado

como uma empresa inclusiva, onde homens e mulheres, pretos, brancos, amarelos e ainda toda a diversidade, todas as minorias, possuem igualdade nas possibilidades de ascensão na carreira.

Estudos de anúncios de empresas na década de 1990 sobre a troca de executivos feitos por Peggy M. Lee e Erika Haynes James (2007) citado por Regina Martins Madalozzo (2011, p. 130) apontam que os anúncios de entrada de CEO's femininos tinham maiores efeitos negativos para a empresa do que a entrada de CEO's masculinos. Verifica-se que os anúncios de CEO's femininos estão mais ligados à questão de "representatividade do gênero na empresa, não à capacidade ou aos antecedentes profissionais e qualificadores que o levaram a ser eleito CEO na empresa."

Verifica-se, portanto, que muitas vezes a mulher é colocada no corpo diretivo da organização, na mais alta hierarquia, como se fosse um componente de uma "vitrine da inclusão" no mundo corporativo. Tal "vitrine da inclusão" elevaria o *status* da empresa como mais humana, muito mais conectada com os novos tempos do mundo corporativo pseudo-inclusivo, onde os subalternizados, devem ter seu espaço, seu *locus* de trabalho e, fundamentalmente, que fiquem visíveis aos olhos do mercado, dos fornecedores, clientes e parceiros, como uma organização inclusiva, ética e socialmente responsável.

É inegável que tanto as organizações como os tradicionalmente subalternizados anteriormente mencionados, acabam por obter vantagens com a prática da "vitrine da inclusão", mas podem ocorrer por meio dos demais trabalhadores certas práticas de sexismo, de racismo, assédio moral, sexual, entre outros, caso não ocorram políticas efetivas e códigos de conduta onde a igualdade seja a grande chave para inserção dessas minorias.

Na chamada "vitrine da inclusão", as aparências de superioridade de quem está no topo, são mantidas, com sua voz aparentemente ouvida, sendo muitas vezes manipulados por um Conselho de Administração, pelos sócios da organização, ou no caso das IES, pelos outros pró-reitores e demais colaboradores.

Por meio da metáfora da "Vitrine da Inclusão" é possível passar uma imagem bonita do que seria a estrutura organizacional da empresa ou instituição, de que lá se pratica a igualdade, que todos os colaboradores são efetivos parceiros e que qualquer pessoa, independente de gênero, orientação sexual, raça, ideologia, religião, pode chegar no topo da hierarquia organizacional.

Como numa loja de roupas, a vitrine pode ser muito atrativa aos olhos, mas pode denotar uma grande ilusão ao adentrar seu interior, pois pode-se constatar simbolicamente que:

- seus produtos podem não ter a qualidade que o cliente espera, confeccionados com matérias-primas ruins;
- o interior da loja pode possuir fluxos confusos onde clientes e colaboradores se esbarram, numa confusão e incômodo muito grandes;
- seu arranjo físico pode não apresentar a acessibilidade necessária e suficiente aos que possuem algum tipo de deficiência;
- o ambiente pode não ter o conforto aos clientes e colaboradores, contribuindo para a pouca permanência dos clientes na loja, bem como a baixa produtividade dos funcionários;
- os parceiros, sejam eles fornecedores de tecidos ou de peças de roupas, podem utilizar de práticas de semi-escravidão ou mesmo serem misóginos;
- os vendedores podem trabalhar sob pressão e desmotivados, tendo que cumprir metas de vendas impossíveis, tanto para permanecerem no trabalho, como para complementar o pouco salário recebido;
- o ambiente empoeirado pode representar práticas obscuras das pessoas, com falta de ética;
- os gestores podem ser na realidade nada mais do que funcionários um pouco melhor remunerados, mas que sofrem mais pressão de quem realmente comanda ou é dono;
- suas saídas podem estar bloqueadas e em caso de problemas, não se pode abandonar o prédio, dando o sentido alegórico, que não é fácil sair da posição de poder hierárquico facilmente, por força de contratos impeditivos, acordos realizados e em organizações, muitas contratuais elevadas.

Na “vitrine da inclusão”, assim como numa vitrine de loja, as funções atribuídas para as mulheres e outros subalternizados, podem ser meras representações, onde essas pessoas em cargos de poder reproduzem discursos de inclusão que acabam por esconder a verdadeira essência da organização.

A vitrine da inclusão, pode conter pessoas como as manequins na loja, com um sorriso estático no rosto, pode representar nessas gestoras uma falsa imagem que tenta encobrir frustrações, inseguranças, incertezas e incapacidades na resolução de problemas, por falta de voz ativa e de verdadeiro poder.

Assim como as vitrines de uma loja são trocadas constantemente, as pessoas nos cargos de poder também podem ser trocadas com muita facilidade, pois o cargo, o poder, também é efêmero. Quando se é mulher ou outra minoria, a vitrine pode nem durar uma “coleção”, justificando-se a troca pelas demandas que as mulheres têm, muito maiores que os homens, como filhos, casa, familiares e outras atribuições.

Uma segunda metáfora criada para fins do presente estudo é o Espetáculo de Nicolau, em que de espetacular nada há. Tal metáfora surgiu com uma alusão aos invasivos exames ginecológicos e de mamografia, que tornam-se uma barreira fisiológica para o ingresso da mulher em carreiras públicas, sejam acadêmicas ou não.

Havia um incômodo, há mais de uma década por parte da autora deste trabalho e que tornou-se uma inquietude desde o início dos estudos para a presente tese, da existência de exames invasivos para a admissão da mulher em funções públicas federais e nos Estados da Federação, o que não era solicitado aos homens.

Tratavam-se de exames de Papanicolau⁴ (colpocitologia) e colposcopia (análise do colo uterino), além da exigência em alguns casos, notadamente para mulheres acima de 40 anos, do exame de mamografia. Já que os Governos estariam pensando nas condições de saúde dos entrantes, poderiam portanto, solicitar exame admissional de próstata aos homens, que também é invasivo. Mas o problema era tão somente com a mulher, constituindo-se verdadeiramente como uma barreira de entrada para elas, um verdadeiro “espetáculo da humilhação”, um constrangimento e violação do artigo quinto da Constituição Federal.

É sabido que toda mulher deve fazer tais exames chamados de “preventivos”, mas eles não devem ser utilizados como uma maneira de retirá-la do mercado de trabalho, de segregá-la. Os exames são preventivos, particulares e não devem ter caráter punitivo, excludente e machista.

No ano de 2013, no Estado da Bahia, o concurso para delegados, escrivães e investigadores de polícia, exigia exames ginecológicos para as mulheres, para comprovar a virgindade das candidatas, além de exames colposcopia, citologia e microflora. (Consultor Jurídico, 14/03/2013) Isso causa um grande constrangimento para a mulher em todos os níveis de sua vida, dado que a vida lhe pertence, e ela não

⁴ O Papanicolau é um exame/teste que objetiva detectar mudanças em células do colo uterino. Pode ser conhecido também pela denominação de colpocitologia oncológica cervical. O exame é uma homenagem à Georges Papanicolau, um patologista grego, criador do procedimento. (BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE, MINISTÉRIO DA SAÚDE)

precisa expô-la em todos os departamentos hierárquicos, pelo simples fato de querer trabalhar.

De acordo com a mesma fonte (2013), houve a seguinte manifestação da OAB, seccional Bahia, sobre esse infeliz episódio do concurso:

Essa exigência nos dias atuais é extremamente, abusiva e desarrazoada em virtude da grave violação ao inciso III do artigo 1º da Constituição Federal de 1988, que consagra o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, bem como ao artigo 5º do citado Diploma Legal, que dispõe sobre o Princípio da Igualdade e o Direito a Intimidade, Vida Privada, Honra e Imagem.

Não somente em concursos para provimento de cargos públicos, mas também em vestibular, como é o caso do Edital para admissão no Instituto Tecnológico de Aeronáutico – ITA de 2019 – Vestibular (2019), conforme Regulamento próprio, “aprovado pela Portaria nº 517/CG3, de 22 de setembro de 2011”, regulamenta que:

5.1.11.6. As candidatas do sexo feminino que já tenham iniciado sua vida sexual deverão apresentar laudo de exame citopatológico (preventivo do câncer ginecológico) e as candidatas que não tenham iniciado sua vida sexual deverão apresentar laudo de ultrassonografia pélvica, ambos com data de realização prévia não superior a 180 (cento e oitenta) dias, antes da data da Inspeção de Saúde.

No Estado de São Paulo, o Departamento de Perícias Médicas do Estado de São Paulo – DPME é responsável por verificar a saúde do ingressante em carreira de concurso público e no Manual de Perícias Médicas, exigindo das pessoas: a) Declaração de Antecedentes de Saúde onde apresentam-se informações da saúde pretérita do ingressante e da sua família; b) exames médicos: hemograma completo, com validade de seis meses; glicemia de jejum, com validade de seis meses; PSA prostático (homens acima de 40 anos) com validade de 12 meses; TGO-TGP-Gama GT, com validade de seis meses; Uréia e creatinina, com validade de seis meses; Eletrocardiograma, com laudo (acima de 40 anos) com validade de seis meses; Raio X de tórax, com laudo, com validade de seis meses; colpocitologia oncológica, com validade de doze meses; e mamografia (mulheres acima de 40 anos), com validade de doze meses. (Resolução SPG nº 18, de 27 de abril de 2015); c) avaliações no ato da perícia, como: “...clínica médica, oftalmologia, psiquiatria e ginecológica (no caso das mulheres)”.

Em 30 de agosto de 2018, houve uma Ação Civil Pública contra o Tribunal de Justiça e o Governo do Estado de São Paulo, efetuada pelas Defensoras Públicas Paula Sant'Anna Machado de Souza e Nalida Coelho Monte do Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher - NUDEM da Defensoria Pública do Estado de São Paulo em 30 de agosto de 2018. O objetivo da Ação era que os exames exigidos para as ingressantes nos concursos do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo para os cargos de Assistente Social, Psicóloga e Escrevente Técnica, como colposcopia, colpocitologia Oncótica e ainda, a mamografia para mulheres com idade superior a 40 anos, violava a dignidade humana "... igualdade de gênero, isonomia, intimidade, privacidade e integridade física..." (AÇÃO CIVIL PÚBLICA, 2019, fls. 1).

O NUDEM, realizou uma consulta junto ao Conselho de Medicina do Estado de São Paulo – CREMESP (Consulta nº 79.277/15) sobre a necessidade efetiva de exames tão invasivos que até pudessem vir a comprometer a integridade do hímen de mulheres virgens. O parecer do CREMESP foi enfático ao afirmar que:

Não há nenhuma profissão ou função que impeça o ingresso de uma mulher em qualquer trabalho e que exija a realização de exames subsidiários que exponha a mesma em suas condições ginecológicas e até obstétricas, mesmo que os mesmos possam ter caráter preventivo. (AÇÃO CIVIL PÚBLICA, fls. 4)

O CREMESP afirma que tais exigências nos concursos públicos, afetam o Código de Ética Médica, em seu Capítulo IX, que versa sobre o Sigilo Profissional, nos Artigos 73 e 76, proíbe os médicos de:

Art. 73. Revelar fato de que tenha conhecimento em virtude do exercício de sua profissão, salvo por motivo justo, dever legal ou consentimento, por escrito, do paciente.

Art. 76. Revelar informações confidenciais obtidas quando do exame médico de trabalhadores, inclusive por exigência dos dirigentes de empresas ou de instituições, salvo se o silêncio puser em risco a saúde dos empregados ou da comunidade.

Principalmente no Artigo 76, estaria o Estado ferindo o Código de Ética profissional, abrindo precedentes para que empresas privadas e instituições façam as mesmas exigências, ferindo a dignidade, a privacidade e a moral da mulher, sendo um dos exames tão invasivos que, como já afirmado, pode vir a romper o hímen das mulheres que escolheram conservá-lo.

Paula Machado, do Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher (NUDEM) da Defensoria Pública do Estado de São Paulo, afirma: “É uma forma de discriminação de gênero; porque houve uma escolha. Entre as inúmeras doenças que podem afetar homens e mulheres, foram escolhidas especificamente as ligadas aos órgãos reprodutivos e sexuais femininos”. (AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO, 18 de maio de 2018)

Ou seja, o Espetáculo de Nicolau configura-se como uma forma de discriminação ocultada por meio de exames admissionais sexistas e androcêntricos. Mais uma forma de discriminação que mulheres passam, sendo invasivo e constrangedor, principalmente para mulheres que nem começaram suas vidas sexuais.

Para melhor visualização das metáforas, o Quadro 1 apresenta-as de forma sucinta de fácil entendimento.

QUADRO 1 – DEMONSTRAÇÃO DAS METÁFORAS

Metáforas	Características
Teto de Vidro – <i>Glass Ceiling</i>	Existência de barreiras para subir ao topo mais elevado da hierarquia da organização, onde é possível enxergar os cargos mais elevados, mas existem barreiras norteadas pelo machismo que impedem as mulheres e outras minorias de “romper o vidro” e ocupar tais cargos.
Labirinto de Cristal	Representação do longo e sinuoso caminho para que as mulheres cheguem a um lugar de destaque nas organizações, a exemplo das mulheres no ensino superior, onde há dificuldades e maior demora, como maternidade e aceitação em programas de pós-graduação stricto sensu, para obterem suas titulações.
Abismo de Vidro ou Penhasco de Vidro	Trata-se da representação de quando as mulheres são colocadas em cargos de elevada importância dentro da organização, justamente quando a empresa encontra-se em grande crise. Pode-se afirmar que há maior dificuldade dos homens em querer assumir tais funções em momentos de crise, dada a maior probabilidade da empresa cair no abismo, ou seja, falir. Outro significado para a mesma metáfora está ligado ao fato da mulher quando chega a romper o teto de vidro, não tendo o apoio necessário, sente-se num verdadeiro abismo/penhasco e sucumbem na função.
Chão Pegajoso ou <i>Sticky Floor</i>	Essa metáfora é a representação da dificuldade de maior ascensão da mulher ao romper o teto de vidro. Pode estar relacionado à maternidade que a deixa fora do trabalho por determinado período enquanto o homem ascende. Uma segunda representação está relacionada ao fato que as mulheres podem ficar “presas/coladas” na média hierarquia, não conseguindo ascender para cargos maiores.
Céu de Fogo	Relacionada fundamentalmente ao meio acadêmico, mas pode perfeitamente ser aplicada em áreas diversas. Trata-se de que certos méritos, premiações, homenagens entre outras, são dadas notadamente aos homens. Mesmo as citações em trabalhos acadêmicos, onde as mulheres são menos citadas ou quando são, pelo sobrenome, seus trabalhos parecem ter sido escritos por homens e não por mulheres.
Vitrine da Inclusão	Trata-se de uma metáfora que representa a inserção de mulheres ou outras minorias (pessoas de cores, homossexuais, indígenas, latinos e portadores de necessidades especiais) em cargos na alta hierarquia para representar que a empresa pratica inclusão, ou seja, que é uma empresa inclusiva. Pode haver uma maior rotatividade em cargos que essas minorias ocupam, justificado por serem pessoas de difícil aceitação por parte dos demais membros da organização.
Espetáculo de Nicolau	Representa todos os exames invasivos existentes para a admissão de mulheres em cargos de concursos públicos como o “papanicolau”, colposcopia (análise do colo uterino) e mamografia (para aquelas com idade acima de 40 anos). Denota uma forma de discriminação e preconceito com as mulheres, já que os exames prostáticos, também invasivos, não são exigidos aos homens.

Fonte: elaboração da autora com base na literatura e em suas contribuições.

Assim, no próximo capítulo da presente tese de doutoramento, apresentar-se-á uma análise do papel da mulher na sociedade, as barreiras e sua ascensão em cargos de gestão nas organizações.

CAPÍTULO II - DE RAINHA DO LAR À CEO (*Chief Executive Officer*): AS “NOVAS” CONFIGURAÇÕES DE BARREIRAS DE GÊNERO ERGUIDAS CONTRA AS MULHERES

De dona de casa ou rainha do lar, muitas mulheres convivem até hoje com uma série de barreiras para suas realizações pessoais e profissionais, por terem em seu convívio um pai ou marido, ou ambos, extremamente conservadores e que enxergam ser atribuições das mulheres os cuidados com o lar, com as roupas e os preparos da alimentação dos homens e crianças da família. Logo, as suas aspirações profissionais ficam em segundo plano, pois a prioridade é servir à família.

A submissão feminina inicia-se em seu nascimento e permeia toda sua criação, pois na maioria dos lares, o pai que mandava, educava e doutrinava os filhos conforme suas crenças e valores.

A própria criação da mulher por Deus, de acordo com a religião católica, segundo o Velho Testamento, aponta a mulher como oriunda de uma costela de Adão, uma parte qualquer do ser único, o homem. O surgimento da mulher, de acordo com tais preceitos bíblicos, foi devido a uma necessidade de Adão, pois a ele foi dada a incumbência de dar nomes aos animais e ao perceber que todos eles tinham um par e ele não, Deus criou a mulher para servir ao homem e, para juntos, ludicamente, admirarem o paraíso. Como está escrito em Gênesis 2:20; 23: “E Adão pôs os nomes a todo o gado, e às aves dos céus, e a todo o animal do campo; mas para o homem não se achava ajudadora idônea.” Daí inicia-se todo o processo histórico de inferioridade e submissão da mulher.

Não se pode esquecer, como aponta Carla Cristina Garcia (2011, p. 12):

Na Grécia Clássica e na tradição judaico-cristã, Pandora e Eva respectivamente desempenham o mesmo papel: o de demonstrar que a curiosidade feminina é a causa das desgraças humanas e da expulsão dos homens no Paraíso.

Ou seja, a figura da mulher, motivada pelas religiões é culpada pelas desgraças humanas. Logo, o papel principal na criação da humanidade, fez do homem o mandatário, o gestor, o indivíduo a ser seguido, a ser subordinado, mas nunca superado.

Como bem salienta Elisabeth Badinter (1981, p. 25-26):

É 'natural' que a mais acabada das criaturas comande os demais membros da família, e isso de duas maneiras: em virtude de sua semelhança com a divina, como 'deus comanda suas criaturas', e em virtude de suas responsabilidades políticas, econômicas e jurídicas, como um 'Rei comanda seus súditos.

Torna-se fundamental, portanto, discorrer brevemente acerca dos papéis de homens e mulheres, por meio da chamada "Divisão Sexual do Trabalho".

2.1 A Divisão Sexual do Trabalho

Até hoje, por questões históricas oriundas do patriarcado, o padrão de "pessoa trabalhadora" é do homem branco trabalhador, ou seja, forte, racional, que controla suas emoções e, por isso, toma decisões assertivas. Já as mulheres, seguem o estereótipo da sensibilidade, da submissão, da maternidade e emoção, levando tal rótulo para cargos que por ventura venham a assumir dentro das organizações.

A divisão sexual do trabalho reside na destinação de certas categorias de trabalho para determinadas pessoas. Ou seja, às mulheres empregos com características mais femininas e, aos homens, qualquer tipo de emprego e todos os bons cargos possíveis. Uma forma clara de discriminação, tendo como pano de fundo a pseudo fragilidade feminina. A divisão sexual do trabalho é assim tratada como uma estruturação social de gênero, onde os padrões androcêntricos seguidos desde o ato da contratação, geram desigualdades de gênero nas organizações, sendo a estrutura geral e a primeira "telha" para o surgimento do "teto de vidro".

A avaliação das pessoas no processo seletivo para vagas numa empresa ou novas funções dentro das organizações, segue critérios masculinos, ou seja, padrões androcêntricos (STEINBERG, 1992 apud VICENTE, 2013).

Na área da saúde, tem-se em sua grande maioria, o homem como o médico e a mulher na profissão de enfermeira, sendo novamente esta com características de subalternidade ao primeiro, além de cuidados e carinho aos pacientes necessários ao perfil da segunda. Porém, como bem colocado por Vallas et al. (2009) apresentado por Mara Alexandra de Almeida Furtado Vicente (2013, p. 4-5) se o candidato homem com qualificações de enfermeiro e tendo características como afeição, cuidados e empatia, poderá ser selecionado para a vaga mais facilmente do que a candidata mulher.

O motivo da escolha do homem em detrimento da mulher, pode estar ligado à questão da mulher ser mulher, ou seja, um ser por natureza inferiorizado, como já afirmado anteriormente, e das suas prováveis licenças, sendo que a força física masculina, por exemplo, pode ser o *plus* na escolha do homem. Ou seja, como afirma Mara Alexandra de Almeida Furtado Vicente (2013, p. 5) “...os critérios de recrutamento e seleção tendem a reproduzir a segregação profissional com base no gênero.” A divisão sexual do trabalho é parte de “... padrão mais abrangente, um sistema de produção, consumo e distribuição estruturado com base no gênero”.

A composição da força de trabalho, em se tratando de gênero em uma determinada organização, tem muito a ver com o tempo, com as políticas institucionais de recrutamento e seleção e com a cultura organizacional. Na atualidade, uma organização atuando no mercado como tendo padrões androcêntricos, altamente sexista no cotidiano organizacional com todas as chamadas minorias, não é bem vista pelos seus parceiros e, fundamentalmente, pelos consumidores de seus produtos e serviços.

2.2 Mulheres e a Indústria no Brasil: uma relação histórica de desigualdade

Existe grande dificuldade para uma pesquisadora mulher extrair dos registros históricos não-androcentristas, a participação dela na sociedade brasileira e nos setores de atividade econômica pois grande parte desses registros foram elaborados por homens, já que elas pouco ou quase nada tinham de acesso às escritas, aos registros, aos documentos.

Infelizmente o registro da história é sexista e androcêntrico, sendo o protagonismo histórico dado ao homem, sem ao menos a mulher ser mencionada. No Brasil não é diferente, pois os registros e relatórios existentes acerca do mundo fabril no início da industrialização brasileira foram elaborados notadamente por homens, sejam eles médicos higienistas ou mesmo autoridades públicas.

A industrialização brasileira teve sua origem em meados do século XIX (1840 e 1930) na Região Nordeste, onde se fabricava basicamente tecidos na Bahia, sendo que posteriormente tais fábricas foram transferidas para o Sudeste, no Rio de Janeiro e São Paulo.

Conforme Margareth Rago (2015, p. 579) as trabalhadoras mulheres na indústria brasileira nos registros históricos e nos demais livros, em seu início, não

tinham feições, eram por natureza passivas assim como as demais minorias como indígenas e negros, tendo seus nomes e feitos ocultados ao longo do tempo. Sabe-se que eram imigrantes, notadamente italianas, alemãs, judias, espanholas, polonesas, portuguesas, lituanas, sírias e romenas. Enfim, eram jovens brancas de origem diversa estimuladas pelo Governo a virem para o Brasil trabalharem assim como seus familiares vieram para substituir os escravos nas lavouras de café e na nascente indústria do Rio de Janeiro e São Paulo.

Na visão de Maria Izilda Matos e Andrea Borelli (2013, p. 128) o trabalho era considerado uma barreira para a prática das chamadas “funções naturais” das mulheres, que era casar e ter filhos. No período entre fins do século XIX e início do século XX nas indústrias de tecelagem e fiação, as mulheres e meninas representavam 70% do total da mão-de-obra. Já nas indústrias de vestuário, sapatos, chapéus e alimentos, cerca de 50%. Ressalta-se que a remuneração delas era apenas 65% dos salários recebidos pelos homens e trabalhavam entre 11 a 14 horas por dia. As mulheres trabalhadoras daquele período eram consideradas como “... ‘frágeis e indefesas’, passivas e carentes de consciência política” (MARIA IZILDA MATOS & ANDREA BORELLI, 2013, p. 128)

A passividade era uma falácia, pois atuavam ativamente na reivindicação de seus direitos e de todo o operariado. Reagiam também contra seus chefes e patrões, notadamente contra os constantes assédios. Assim as trabalhadoras que reivindicavam, muitas vezes eram dispensadas do emprego, com a injusta justificativa de roubos e sabotagens, entrando para as chamadas “listas negras”. No período de 1917 e 1919, surgiram regulamentações proibindo o trabalho noturno das mulheres, bem como isentavam-nas de trabalhar no último mês de gravidez e no primeiro do pós-parto. (MARIA IZILDA MATOS & ANDREA BORELLI, 2013, p. 128-129)

Com o aumento gradativo do êxodo rural também aumentou-se consideravelmente pequenos comércios que atendiam os recentes moradores urbanos, como também surgiam naquele período, em grande monta, muitos vendedores de rua, sendo muitos deles mulheres. Assim, elas vendiam por meio de carroças, carrinhos e cestas, frutas, flores, leite, peixes, miúdos de boi, doces, entre outros. Surgiram também as confeitadeiras e quituteiras, que produziam seus produtos nos lares. Não se pode deixar de ressaltar o grande contingente que trabalhava em suas casas como costureiras para muitos empresários lojistas.

Entre 1880 a 1930 entraram no Brasil cerca de 3.019.000 imigrantes, conforme a Tabela 1, com base em dados de Margareth Rago. Verifica-se que a grande maioria, quase 40%, eram de origem italiana; seguido pelos portugueses, com 33,1% de participação; os de origem espanhola representavam 18,6% do total; os alemães e russos compunham cada um percentual muito próximo com 3,7% e 3,6% respectivamente; e apenas 2,6% eram de origem australiana.

TABELA 1 – COMPOSIÇÃO DOS IMIGRANTES, POR RAÇA, QUE ENTRARAM NO BRASIL ENTRE 1880 À 1930

Imigrantes	Quantidade	Percentual
Italianos	1.160.000	38,4%
Portugueses	1.000.000	33,1%
Espanhóis	560.000	18,6%
Alemães	112.000	3,7%
Russos	108.000	3,6%
Australianos	79.000	2,6%
Total	3.019.000	100%

FONTE: Elaboração da autora, por meio de dados de Rago (2015, p. 580)

Muitas famílias um pouco mais abastadas, que podiam pagar por empregadas em seus lares, tinham interesse por imigrantes mulheres, dado o fato de serem brancas, por conta do preconceito com trabalhadoras negras. (MARIA IZILDA MATOS & ANDREA BORELLI, 2013, p.131)

Já por meio da Tabela 2, é possível verificar a predominância de homens na indústria paulista em meados de 1890, onde na classificação “Indústria Geral”, os homens apareciam como parte de quase 70% da mão-de-obra total empregada, seguido por 16,74% de mulheres e quase 15% de crianças. Interessante notar que às vésperas da Primeira Grande Guerra, verifica-se a predominância das mulheres trabalhando na indústria com 75,49% e os homens apenas 24,51% da mão de obra.

TABELA 2 – TRABALHADORES NA INDÚSTRIA PAULISTA ENTRE 1894 A 1920

Anos	Indústria	Mulheres	%	Crianças	%	Homens	%
1894	Geral	840	16,74	710	14,15	3.469	69,11
	Têxtil	569	67,62	-	-	-	-
	Confecções	137	-	-	-	-	-
1901	Têxtil	-	49,95	-	22,79	-	27,26
1912*	Geral	1.340	75,49	-	-	1.775	24,51
1920**	Têxtil	17.747	50,96	-	-	14.352	41,21
1920***	Vestuário e Toucador	3.554	33,87	-	-	5.941	56,61

FONTE: Elaboração da autora, por meio de dados de Margareth Rago (2015, p. 580-581)

*Não foi apresentada a quantidade de crianças.

**Recenseamento com 247 indústrias têxteis

*** Recenseamento com 736 indústrias de vestuário e toucador.

Vale ressaltar que muitas mulheres e crianças trabalhavam de maneira informal para muitos empresários da época em suas residências, nos serviços de costura e alfaiataria, submetendo-se aos patrões que se esquivavam do pagamento de impostos e de fiscalizações de condições de trabalho.

Algo bem próximo ao que vem acontecendo com os trabalhadores oriundos da Bolívia que se submetem a um trabalho praticamente escravo na costura de roupas para marcas de luxo e também populares no Brasil. Em 2017, fiscais da Superintendência do Emprego e Auditores do Fisco descobriram e multaram a famosa marca Animale por subcontratar costureiros bolivianos que recebiam R\$ 5,00 por peça de roupas vendidas com preços em suas mais de 80 lojas a R\$ 698,00. O trabalho era feito em local insalubre e com muitas baratas, onde ali mesmo trabalhavam, dormiam e conviviam. Por entre suas camas, máquinas de costuras, pilhas de tecidos e de produtos acabados, circulavam seus filhos que brincavam e aumentavam o risco de acidentes naquele ambiente. (LOCATELLI, 2017)

Em fins do século XIX e início do século XX, não se podia negligenciar ou ocultar um grande contingente de mulheres que se submetiam à prostituição para que a renda do lar fosse complementada.

Já na segunda década do século XX, a competição da mão-de-obra feminina com a masculina torna-se mais acirrada e surgiram barreiras de acordo com Margareth Rago (2015), como:

- salários inferiores aos dos homens;
- ameaças físicas;
- depreciação intelectual;
- assédio sexual.

No período entre a Primeira e a Segunda Guerra Mundial (1914-1918 e 1938-1942), houve a intensificação da industrialização e da população nas cidades, sendo as mulheres brancas, substituídas pelos homens nas indústrias. No ano de 1872 elas eram a maioria absoluta da mão-de-obra ocupada, com 76% de participação na composição geral e em 1950, ou seja 78 anos depois, as mulheres representavam apenas 23% da mão-de-obra geral (MARGARETH RAGO, p. 20, 2015).

Já as negras e mulatas, mesmo com o fim da escravidão, não alcançavam postos de trabalho nas fábricas, sendo trabalhadoras das casas como domésticas, cozinheiras, lavadeiras. Já nas ruas, trabalhavam como vendedoras e prostitutas. Na concepção de Margareth Rago (2004, p. 582), geralmente eram "... apresentadas, na documentação disponível, como figuras extremamente rudes, bárbaras e promíscuas, destituídas, portanto, de qualquer direito de cidadania."

Mas no geral, não ocupavam cargos de direção ou com maior status, cabendo aos homens tais funções, ou seja, mestres, contramestres e assistentes. O ambiente fabril, além de hostil, era sujo e os banheiros imundos. A jornada de trabalho chegava a 16 horas, sendo que tanto as mulheres como as crianças, eram submetidas a tal jornada e levavam a própria refeição, ingerindo-a no meio do chão-de-fábrica, e a hidratação era feita em pias sujas sem nenhuma condição higiênica.

A sociedade e certos jornais da época, julgavam o trabalho feminino nas fábricas como algo não digno, como até promíscuo, pois em sua visão e de demais setores da sociedade, a fábrica era um ambiente indigno. Lugar de mulher era na casa, nos cuidados do marido, dos filhos e na limpeza doméstica. Já, ao homem, cabia o papel de provedor e também de cuidador.

Muitos acreditavam, ao lado dos teóricos e economistas ingleses e franceses, que o trabalho da mulher fora de casa destruiria a família, pois os filhos "cresceriam mais soltos" e as mulheres, ao trabalharem, não mais teriam o mesmo interesse para ter filhos e casar.

Interessante ressaltar que foi apenas em 21 de dezembro de 1923, por meio do Decreto 16.300 do Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, que permitiu a saída da mulher trabalhadora grávida e autorização para passar 30 dias de descanso antes e depois do parto. E, na Constituição Federal publicada em 1934, um grande avanço na busca da equidade entre homens e mulheres, foi implantada a saber: a isonomia salarial, pelo menos na Constituição, mas na maioria dos casos, não na prática. Seis anos mais tarde, ou seja, em 1940, foi promulgado um Decreto

que retrocedeu o avanço anterior, o Decreto-lei nº 2.548 (ANEXO 2), onde permitia-se pagar 10% a menos do valor do salário mínimo e 15% para os indivíduos considerados jovens, na faixa entre 18 a 21 anos. O mais curioso desse Decreto foi permitir o pagamento de 30% do salário em dinheiro, podendo o restante ser pago *in natura*. (MALAN, 2000 apud PAOLA GIULANI CAPPELLIN, 2008, p. 93)

Nos anos de 1920, com o processo gradual de modernização da indústria capitaneado pelo taylorismo e com a ainda crescente participação da mulher no mercado de trabalho, dado que como mencionado, o percentual sofreu retração nos anos de 1950 e cresceram as discussões acerca da virgindade, do casamento, do adultério e da prostituição. Para ressaltar tal debate, torna-se necessário apresentar a seguinte observação de Margareth Rago (2015, p. 588): “Enquanto o mundo do trabalho era representado pela metáfora do cabaré, o lar valorizado com o ninho sagrado que abrigava a ‘rainha do lar’ e o ‘reizinho da família’”. Ou seja, o trabalho era a abertura para a liberdade da mulher, onde iria se desviar do caminho da submissão marital e dos cuidados da família.

A discriminação ocorria tanto com as mulheres pobres como as de famílias mais abastadas. Porém as pobres eram tidas como mais ignorantes, desajuizadas, irracionais e incompetentes do que as de classe mais elevadas e, estas últimas, menos capazes que os homens. No estudo acerca da “*Prophylaxia da Syphilis*” escrita pelo Dr. Potyguar de Medeiros em 1921, ele ressalta que deveria ser proporcionada educação para as mulheres, “... pois que é delas que sai o grosso das prostitutas: são as operárias, modistas etc. que contribuem maiormente para a classe das meretrizes” (MARGARETH RAGO, 2015, p. 589).

Nos anos de 1920 a 1930, existia a figura chamada de “mãe cívica”, sendo ela responsável pela criação moral do futuro cidadão, o responsável pela construção da base sólida da pátria. Logo, a mulher não deveria ter muito contato com o chamado “mundo público” e muito menos com o dinheiro, pois seu espaço ideal era o “lar” e as coisas do mundo eram sujas. Obviamente isso era perfeitamente cabível aos olhos machistas dos homens ricos e também de suas mulheres. Às mulheres pobres cabia-lhes o chão de fábrica com todos os seus perigos, assédios e insalubridade, pois restava-lhes complementar a renda da família, ou mesmo sustentá-la. (MARGARETH RAGO, 2004, p. 592).

Na década de 1950, período pós-guerra e de reconstrução econômica do Brasil, com intensos investimentos na industrialização por meio do “Plano de Metas”

de Juscelino Kubitschek de Oliveira com o famoso lema “50 anos em 5”, houve um grande processo migratório do campo para a cidade. Porém as desigualdades entre homens e mulheres continuavam agudas. O homem com o papel claro de todo poderoso “chefe do lar”. Assim, com o término da Segunda Grande Guerra, as mulheres não eram mão de obra interessante nas indústrias, pois os homens poderiam voltar a ocupar seus postos de trabalho.

Nas chamadas “famílias modelos” aos homens cabia o sustento dos lares e, às mulheres o papel de cuidadora amorosa de seus filhos e esposo. Com o pudor exigido, frequente das esposas naquela época, era comum que os homens procurassem fora dos lares a satisfação de seus diversos desejos sexuais, procurando prostitutas em muitos bordéis.

Como o destino das mulheres era o de esposa e mãe, deveriam ter como leituras obrigatórias aqueles livros e revistas que contemplavam os chamados assuntos femininos com muita sutileza, tais como: “Querida”, “Jornal das Moças”, “Vida Doméstica” entre outras. Apresentavam-se nessas publicações o modelo de família da época, como afirma Carla Pinsky (2015, p.609): “... branca, de classe média, nuclear, hierárquica, com papéis definidos”.

Assim, o futuro da mulher era uma casa para cuidar, filhos e marido para zelar, sem a menor chance de mudar esse futuro, a menos que fosse muito feia ou considerada “seca” (estéril).

Neste contexto, Elisabeth Badinter (1981, p. 248) ressalta:

Ora, a maternidade, tal como concebida no século XIX a partir de Rousseau, é entendida como um sacerdócio, uma experiência feliz que implica também necessariamente dores e sofrimentos. Um real sacrifício de si mesma. Se tanto se insiste nesse aspecto da maternidade, com uma certa benevolência, é sempre para mostrar a adequação perfeita entre a natureza da mulher e a função de mãe. (ELISABETH BADINTER (1981, p. 248)

As jovens, portanto, restava para o período de espera antes de encontrar seu futuro esposo, especializar-se em corte e costura, pinturas, crochê, bordado e quando muito, alguns ensinamentos acerca de Economia Doméstica, para auxiliarem seus futuros esposos na gestão financeira do lar. A recompensa viria por meio dos cuidados e do provimento do futuro esposo, que daria a elas e seus futuros filhos, segurança, bens materiais, *status* de mulher correta e de boa fama na sociedade.

O trabalho feminino fora do lar era visto pelas mentes androcêntricas, como criador de mentes femininas liberárias, igualitárias e revolucionárias. O trabalho

feminino fora de casa no chamado “Anos Dourados”, era visto como uma atividade menos importante e inferiorizada, dado que ao “Outro”, ao homem, caberia a função de prover a família.

Nesse período as moças sem as características das chamadas “moças de família”, “moças de bem” ou “moças para casar”, eram denominadas de “moças levianas”. (PINSKY, 2015, p. 610) Conforme se apresenta no Quadro 2, há um antagonismo exacerbado no comportamento das “moças de família” e das “moças levianas”. Tais comportamentos iam das maneiras de se comportar, de se vestir, da sexualidade e da cultura.

QUADRO 2 – CARACTERÍSTICAS DAS MOÇAS DE FAMÍLIA E AS CHAMADAS MOÇAS LEVIANAS

Moça de Família	Moça Leviana
Bom comportamento	Comportamento questionável
Respeito aos pais	Não respeitavam seus pais
Mantinhavam sua virgindade	Mantinhavam experiências sexuais antes do casamento
Sabiam distinguir o certo do errado	Tinham consciência acerca de atitudes “incorretas” para a época
Usavam roupas contidas	Usavam roupas mais ousadas
Namoravam para casar	Namoravam mas não casavam
Liam publicações voltadas para sua educação como boa esposa e mãe	Liam romances e viam filmes americanos onde as moças não eram consideradas tão boas

FONTE: Elaboração da autora (2018) por meio de Carla Pinsky (2015, p.610-614)

Foi publicado no dia 27 de agosto de 1962, o Estatuto da Mulher Casada, por meio da Lei nº 4.121./62, onde houve a retirada da prévia autorização do esposo para que a mulher pudesse trabalhar (ANEXO 3). Verifica-se que essa Lei assinada pelo Presidente João Goulart, foi um avanço para que as mulheres tivessem o livre acesso ao mercado de trabalho, retirando as amarras que as prendiam ao poderio do esposo provedor. (PAOLA GIULANI CAPPELLINE, 2008, p. 93)

Desde a década de 1960, na América Latina, a presença das mulheres na composição da força de trabalho vem crescendo consideravelmente. Entre as décadas de 1960 a 1990, houve um aumento de três vezes o número de mulheres consideradas economicamente ativas. (GOIACIRA NASCIMENTO SEGURADO MACÊDO, 2003, p. 55). A grande questão, no entanto, é que são colocadas em cargos de remuneração inferior, aumentando o hiato existente entre mulheres e homens.

Porém, no âmbito legal, no ano de 1967 em pleno Regime Militar, tanto a nova Constituição Federal como a Emenda Constitucional N. 1 publicada em 17 de outubro

de 1969, avança no sentido da equidade salarial entre mulheres e homens, ou mesmo por questões relacionadas ao estado civil. Outro avanço relaciona-se ao conceder aposentaria para as mulheres aos 30 anos de serviço, com provimento integral. (PAOLA GIULANI CAPPELIN, 2008, p. 93)

Em meados da década de 1970, ocorreu uma mudança no perfil das mulheres trabalhadoras, sendo sua maioria de jovens, sem filhos e solteiras. Infelizmente, houve aumento da precariedade qualitativa do trabalho feminino em atividades informais em sua maioria.

Na década de 1980, houve grandes inovações no papel da mulher, com boas oportunidades e acesso aos empregos de nível superior, como as de funções executivas de empresas. Naquela mesma década, houve uma mudança de perfil das mulheres trabalhadoras, sendo mais velhas, casadas e com filhos, ou seja, com ampla sobrecarga de trabalho.

Salienta-se a queda da taxa de fecundidade no final da década de 1980 de 4,4 filhos por mulher para 2,3 filhos, em 1990 em regiões mais desenvolvidas do País. Assim, a maternidade de filhos pequenos acaba por surgir como dificuldade para as mulheres trabalhadoras, pela falta de infraestrutura de creches e escolas para o atendimento da demanda crescente. (CRISTINA BRUSCHINI E ANDREA BRANDÃO PUPPIN, 2004)

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para o período de 1991-1996 apontavam que a trabalhadora brasileira urbana recebia 72% dos valores recebidos pelos homens, sendo que na França essa relação seria de 81% e, no Japão, cerca de 62%. No final dos anos de 1990, cerca de 26% dos lares brasileiros eram chefiados por mulheres. Em 1998, 66%, a maior taxa de atividade encontrava-se entre mulheres com idade entre 30 a 39 anos, e 63% das mulheres com idade entre 40 a 49 ano também eram ativas. Naquele mesmo ano, cerca de 10 milhões de mulheres brasileiras, ou seja, 36% da força de trabalho feminina, trabalhavam como empregadas domésticas, “seja realizando atividades não remuneradas ou trabalhos destinados ao consumo próprio ou do grupo familiar”. (CRISTINA BRUSCHINI & ANDREA BRANDÃO PUPPIN, 2004, p. 109)

Em 2000, computados 42.276 cargos de diretoria registrados pelo Relatório Anual de Informações Sociais - Rais, apenas 23,6% eram ocupados por mulheres. A maior parte eram em empresas de serviços comunitários e sociais. Das empresas de serviços clínicos e hospitalares 30,5% eram dirigidas por mulheres; 42,2% das de

serviços sociais; e 47,3% em empresas de serviços culturais. (CRISTINA BRUSCHINI & ANDREA BRANDÃO PUPPIN, 2004, p. 111)

2.3 Mulheres em Cargos Executivos

Algumas empresas partiram para a contratação de profissionais da área de “diversidade e inclusão” e muitas criam até setores específicos para trabalhar a inclusão da diversidade dentro da organização. É o caso da Editora Abril, que criou uma área para a Gestão da Diversidade dentro da empresa.

De acordo com informações do site da Editora Abril:

A Abril entende que a gestão da diversidade é um caminho para ampliar o conhecimento da empresa sobre o perfil de seu público interno. (...) Diversas ações buscam resultados que afirmem equidade de gênero, oportunidade de acesso, acolhimento e melhores condições de desenvolvimento de carreira e mobilidade para pessoas com deficiência. A área de diversidade foi criada para incentivar a valorização das diferenças e gestão da diversidade no Grupo Abril. Sua missão é mobilizar e influenciar a cultura organizacional para a valorização da pluralidade, de forma que as diferenças sejam aceitas como valor. (EDITORA ABRIL, 2017)

Verifica-se que a diversidade, como neste caso da Editora Abril, tem um caráter de equidade para com os diferentes, principalmente com os deficientes no aspecto de acessibilidade. Mas continua-se a tratar os diferentes como diferentes, o “Outro” como o “Outro”, dando a entender que estes continuarão a lutar para romper tetos e paredes de vidro/cristal para serem vistos e ouvidos. Além do que, origina-se por iniciativas assim a Vitrine da Inclusão, como os diferentes, como a mulher, a pessoa de orientação sexual diversa, o deficiente em cargos superiores, para denotar que a empresa promove a inclusão, que lá, todas as diferentes diferenças são aceitas e incluídas.

O Quadro 3, apresenta uma seleção de quinze maiores empresas do mundo em inclusão realizada pela *DiverstyInc*, nos períodos de 2019 e 2018. O ranking realizado pela *DiverstyInc* apresenta ano a ano, as cinquenta empresas mais inclusivas.

Há políticas de inserção de minorias em seu quadro de executivos da mais alta cúpula, dando significado ao que apresenta-se nesta tese como “Vitrine da Inclusão”. Além da inclusão de executivos mulheres, negros, de etnias diversas, há aumento de bônus para aqueles executivos que promovem a igualdade e a inclusão, mentorias

para as minorias, treinamentos e palestras. São grandes empresas, com um grande número de funcionários e estão presentes em vários países do mundo.

No *ranking* do Quadro 3, estão presentes empresas como: AT&T, Marriot International, ADP, Hilton, Eli Lilly and Company, Comcast NBCUniversal, Accenture, Mastercard, KPMG, Abbott, Cox Communications, Basf, Wells Fargo, Target e TIAA. Verifica-se que a maioria delas possui um Conselho Executivo de Diversidade, onde geralmente, o presidente da companhia é ou o presidente deste conselho, ou membro atuante.

Ações de inclusão mais recorrentes são as de política de contratação de mulheres, pessoas de cor, refugiados, pessoas de orientação sexual diversa, pessoas com deficiência, pessoas de classes menos favorecidas; cursos, treinamentos e mentorias para formação de líderes; oferta de bolsas de estudo para que esses seus funcionários tenham possibilidade de ascensão na carreira; promoção de discussões acerca da diversidade para desmistificá-la e deixar o ambiente de trabalho mais igualitário; igualdade de salários entre homens, mulheres e toda a diversidade; patrocínio de grupos de minorias em comunidades carentes; oferta de bolsas de estudos para membros das comunidades hispânicas, indianas, negras, asiáticas e da diversidade; programa de auxílio à saúde para transgêneros entre outras.

QUADRO 3 – AS QUINZE MELHORES EMPRESAS EM INCLUSÃO – 2019 e 2018

2019	2018	Empresa/Posição em 2018	Funcionários	Principais Ações
1°	3°	AT&T	264.656 no mundo	Seu Presidente, R. Stephenson é o grande defensor da inclusão e da diversidade dentro da organização e por isso, ele mesmo preside o Conselho Executivo de Diversidade. A AT&T, durante 2018, em suas contratações, aumentou em 43% a contratação de mulheres e de 62% a de pessoas de cor. Naquele mesmo ano, incentivou os seus colaboradores a saírem da zona de conforto e debaterem mais sobre raça, sexualidade, religião e diferenças. Apoiar programas para populações carentes para terem as habilidades e a experiência necessárias para obterem sucesso nas carreiras.
2°	2°	Marriot International	425.000 no mundo	A Marriots investirá até 2025, US\$ 5 milhões em programas e parcerias que objetivam desenvolver habilidades de jovens, de mulheres, de portadores de necessidades, veteranos e refugiados. A empresa mantém uma iniciativa de Desenvolvimento de Liderança de Mulheres há mais de 20 anos e, atualmente, 54% da força de trabalho da empresa é composta por elas. Há programas de qualificação para líderes emergentes, notadamente minorias, onde 1.300 pessoas já passaram ou estão matriculadas no programa, além de programas de conscientização sobre tráfico humano, dentre muitos outros.
3°	5°	ADP	58.000 no mundo	A empresa investe em programas de mentoria sobre diversidade com seus fornecedores. No ambiente competitivo de mercado o compromisso da empresa com a diversidade não é apenas visto como a coisa certa a fazer, mas sim ser uma organização mais eficaz, empático e responsável. Além disso, a ADP recebeu uma pontuação de 100% para o Índice de Igualdade Corporativa da <i>Human Rights Campaign</i> por seu 10º ano consecutivo.
4°	10°	Hilton	400.000 no mundo	O CEO da Hilton Chris Nassetta também é o Presidente do Conselho Executivo de Inclusão da Hilton, que supervisiona todos os programas e iniciativas de diversidade e inclusão. Seus líderes são medidos pelas metas de diversidade da organização. A diversidade é o centro da Missão, da Visão e dos Valores da Hilton e há um compromisso efetivo com uma força de trabalho inclusiva, representativa de culturas e pontos de vistas diversos.
5°	-	Eli Lilly and Company	-	Não há informações.

6°	7°	Comcast NBCUniversal	184.000 no mundo	Comcast NBCUniversal possui um Conselho de Diversidade, cujos componentes são executivos seniores que tem por missão orientarem suas Unidades de Negócios quanto às práticas de inclusão da diversidade. Lançou recentemente uma campanha de auto-identificação com pessoas com deficiência, para que seus funcionários conscientizem-se mais em torno das deficiências. Oferecem ainda benefícios abrangentes para colaboradores LGBT, incluindo saúde para os transgêneros. A Diversidade e a Inclusão na organização fazem parte da cultura organizacional.
7°	9°	Accenture	477.000 no mundo	A empresa tem 42% da sua força de trabalho (195.000 funcionários) do gênero feminino e pretende ter equidade de gênero até 2025. Há um grande incentivo para melhoria da carreira das mulheres na organização. Empenha-se em acelerar a igualdade no ambiente de trabalho para que todos sintam-se partes do todo, acreditando que a igualdade gera inovação, criatividade e vantagem competitiva. A empresa espera que todos os seus líderes, em todos os níveis, ajudem a criar e sustentar a cultura da igualdade.
8°	4°	Mastercard	15.212 no mundo	Compromete-se com o princípio de pagamento igual para trabalho igual. A empresa avalia compensação para disparidades salariais em função do gênero. Possui um programa voltado para meninas de 8 a 12 anos de idade para apoiá-las em carreiras digitais, a Girls4Tech™, como: big data, detecção de fraudes, criptologia entre outros. A empresa entende que quando se cria conexões significativas, inspira a aceitação e cultiva-se uma cultura onde todos pertencem, tornando-se uma equipe melhor - uma que toma decisões mais inteligentes, impulsiona a inovação e oferece melhores resultados de negócios.
9°	8°	KPMG	32,273 nos EUA	Constituindo-se como uma das principais empresas de serviços profissionais do mundo, em consultoria e auditoria. O compromisso com a inclusão e a diversidade estão inclusos nos valores e na cultura organizacional, defendidos pela empresa como um imperativo moral. Isso influencia a forma como desenvolve os seus líderes para a próxima geração.
10°	16°	Abbott	103.000 no mundo	Programas e esforços de patrocínio aos afro-americanos, para novas contratações e para despertar novos talentos internamente. Auxílio estudantil para os funcionários com empréstimos com essa finalidade. A empresa é comprometida

				com o desenvolvimento de talentos e valoriza a diversidade.
11°	13°	Cox Communications	18.553 no mundo	O Presidente Pat Esser lidera o Conselho Nacional de Diversidade e Inclusão, juntamente com a Diretora de Gestão de Pessoas Karen Bennet. A organização expandiu seu programa de bolsas para a diversidade pelo terceiro ano consecutivo, desenvolveu ferramentas para rastrear a diversidade de fornecedores em tempo quase real em nível local. No ano de 2018, conselhos regionais da empresa Cox doaram laptops para centros comunitários em apoio ao Connect2Compete Program. Os conselhos também lançaram campanhas criativas de recrutamento direcionadas a mulheres para papéis não tradicionais.
12°	17°	Basf	115.000 no mundo	A empresa investe muito na igualdade por meio de programas de talentos, diversidade e inclusão. Neste programa, composto por atração, seleção, desenvolvimento e retenção, reflete os esforços da empresa em aproveitar o poder da diversidade para impulsionar seus negócios. Ela ainda possui programas como o “ <i>Grow and Tell</i> ”, que objetiva engajar funcionários de todos os níveis em importantes discussões sobre inclusão, redefinindo o que significa ser inclusivo. Para atrair mais mulheres para trabalharem em suas fábricas, engajou-se para atração, seleção e desenvolvimento. Lançou o <i>Female Leaders Advancing Manufacturing Excellence</i> – FLAME, para melhorar a experiências das mulheres no chão de fábrica, bem como a progressão na carreira.
13°	14°	Wells Fargo	259.000 no mundo	A organização tem como Presidente do seu Conselho de Administração Betsy Duke, a primeira mulher a liderar a diretoria de um grande banco dos EUA. Uma característica é grande quantidade de mulheres no Conselho de Administração, com um terço de seus diretores eleitos na eleição para seu Conselho de Administração em sua assembleia anual de acionistas de 2019 são mulheres e, 25% dos indicados são etnicamente diversificados. Já, 40% do Comitê Operacional da empresa, ou seja, subordinados diretos dos CEO’s, são mulheres. A empresa é uma das grandes patrocinadoras de bolsas de estudos para empreendedores portadores de deficiência, que possuem empresas comerciais, para que consigam terem aumento no crescimento de suas empresas.

14°	24°	Target	312.922	O Conselho Executivo da empresa é composto de 65% por mulheres e dois terços a mais de latinos nos dois níveis mais altos da administração, do que as demais empresas americanas. Ela oferta bolsas de estudos para organizações de minorias como: incluindo Hispanic Scholarship Fund, United Negro College Fund, American Indian College Fund, Asian & Pacific Islander Scholarship Fund, Diversity in Law Scholarships em Mitchell Hamline, University of St. Thomas e University of Minnesota. Possui programas de desenvolvimento e orientação de carreiras, por meio do que chamam de redes de membros de conselhos de diversidade em todos os Estados Unidos.
15°	21°	TIAA	Nos EUA 11.666	Em 2018 a empresa criou o <i>Journey to Inclusion</i> (JTI) como uma das ferramentas que visam a mudança de comportamento para acabar com o preconceito e mudar comportamentos nocivos. A organização trabalha há uma década para ter um ambiente de trabalho inclusivo e aproveita o momento para avaliar como pode maximizar os avanços já alcançados. Formou uma equipe de Insights e Inclusão (IN) para impulsionar a inovação nos negócios e na força de trabalho.

Elaboração da autora por meio de informações do site DiversityInc < <https://www.diversityinc.com/the-2019-top-50-diversityinc/> > acesso em 01 de julho de 2019.

Pode-se por meio do pertencimento a um *ranking* da diversidade, melhorar a imagem da organização no mundo corporativo, junto aos seus fornecedores e também captar novos clientes (da diversidade) para seus produtos e serviços.

Por outro lado, a criação de grupos dentro das organizações pode proporcionar, não uma integração, mas uma guetificação corporativa, ou seja, uma segregação dentro da organização. Nesse processo, tais minorias continuariam numa mesma situação não-inclusiva, onde suas qualidades continuariam ocultas pelas barreiras de gênero impostas.

Estudo denominado Pesquisa Panorama Mulher, desenvolvido pela Talenses (empresa de recrutamento) e pelo Insper, que foi divulgado em 15 de agosto de 2018, analisou a presença da mulher em cargos executivos em 920 empresas nacionais e multinacionais presentes no Brasil.

As perguntas abarcavam a quantidade de mulheres em cargos de presidência, diretoria e também no Conselho de Administração das organizações pesquisadas. Questionadas acerca da existência de políticas internas de igualdade de gênero,

apenas 32% afirmam que existe. Sobre a raça das pessoas em cargos de poder, 7% das pessoas que estão na Presidência são pretas ou pardas.

Para Regina Madalozzo, uma das Coordenadoras do estudo:

A pesquisa revelou o que a gente já esperava: há uma baixíssima participação de pessoas negras em liderança de empresas; 7% é até um número grande, porque há várias empresas pequenas [na amostra]. Nelas há maior participação de mulheres como presidentes e também de pessoas não brancas. Mas o número só aponta que, em uma sociedade com mais de 50% da população não branca, ainda temos um grande caminho a trilhar. (JULIANA DOMINGUES DE LIMA, 2018, n.p.)

De acordo com as conclusões do estudo, quando a Presidência da organização está com uma mulher, maior será a quantidade de mulheres no quadro de colaboradores. Nos cargos de vice-presidente, o estudo apontou que “... são 34% quando há uma presidente mulher contra 18%, se o presidente for homem, para as diretorias (45% contra 23%) e conselhos (41% contra 10%)”. Para Regina Madalozzo, quando há um presidente homem, há a queda da quantidade de mulheres em cargos de liderança e “tornando-se particularmente ínfimo nos conselhos”. (JULIANA DOMINGUES DE LIMA, 2018, n.p.)

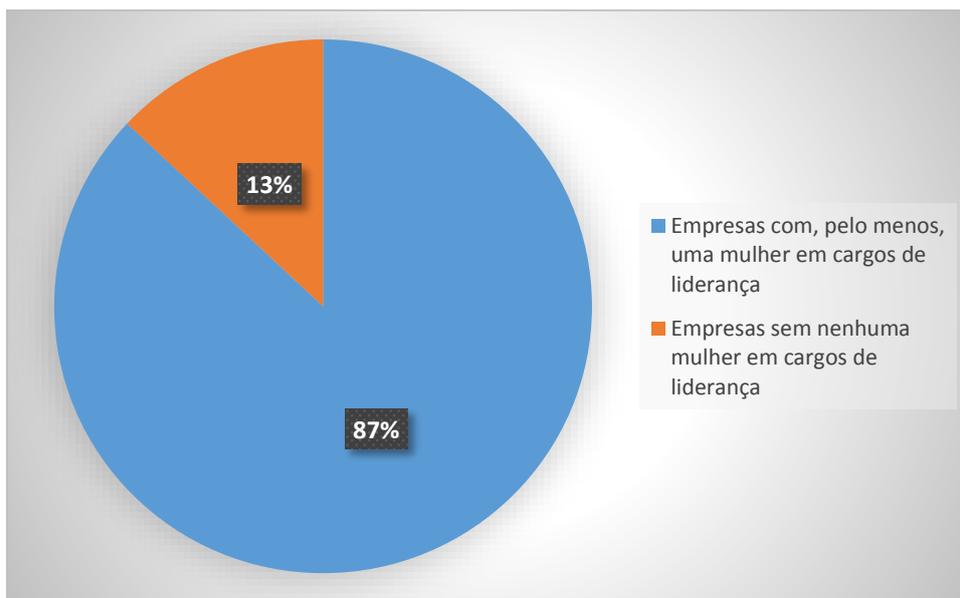
A maior quantidade de mulheres na presidência de empresa, ocorre em organizações de gestão familiar, com 28% e 17% nas empresas de capital fechado. Já, a participação de mulheres em conselhos de gestão familiar é de 18% e 12% em organizações de gestão profissional. Nos cargos de vice-presidente, bem como no de diretoria, as diferenças não são relevantes, pois tanto em empresas de gestão familiar como de capital aberto existem mais mulheres do que nas organizações de capital aberto mas de gestão profissional. Isso ocorre pois há muitas mulheres na linha de sucessão nas empresas familiares. Empresas cuja sede é no Brasil, comparativamente às empresas com sede tanto na América do Norte como na Europa, apresentam a maior quantidade de mulheres na presidência, com 18%, sendo que os demais, apresentam 10% e 13%, respectivamente. Isso decorre, notadamente, pela amostra de empresas pesquisadas ter muitas empresas familiares.

O estudo também apontou que em empresas de serviços há mais mulheres na presidência, com 20% e nas indústrias apenas 9%. Um dado relevante mas nada bom para as mulheres em cargos de gestão é que quanto maior o tamanho da empresa, menor é a quantidade de mulheres na presidência. Já nos cargos de diretorias, em as

que possuem cinquenta funcionários ou mais, apresentam mais mulheres, notadamente em empresas familiares e em empresas que foram criadas por mulheres empreendedoras. Para Rodrigo Vianna, da Talenses, uma das empresas organizadoras do estudo, quando a empresa cresce, menor é a proporção de mulheres subindo ao topo da hierarquia. (JULIANA DOMINGUES DE LIMA, 2018, n.p.)

Já a *International Business Report (IBR)* da Grant Thornton – 2019 com a pesquisa *Women In Business*, entrevista a cada seis meses cerca de 4.000 executivos de empresas tanto de capital aberto como fechado em 36 países pelo mundo. No relatório publicado em março de 2019, constatou-se, conforme a Figura 1, um percentual de 87% com pelo menos uma mulher em cargo de liderança.

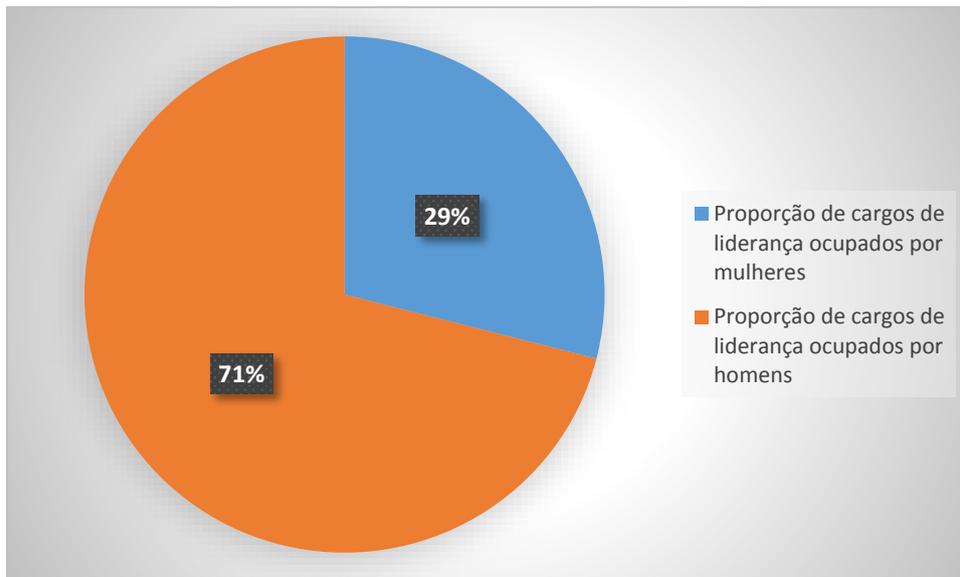
Figura 1- Percentual de Mulheres em Cargos de Liderança



Fonte: Elaboração da autora por meio de dados da *International Business Report (IBR)* da *Grant Thornton* - 2019

Já, na Figura 2, verifica-se que do total pesquisado o percentual de mulheres em cargos de confiança é de apenas 29% e o de homens, 71%.

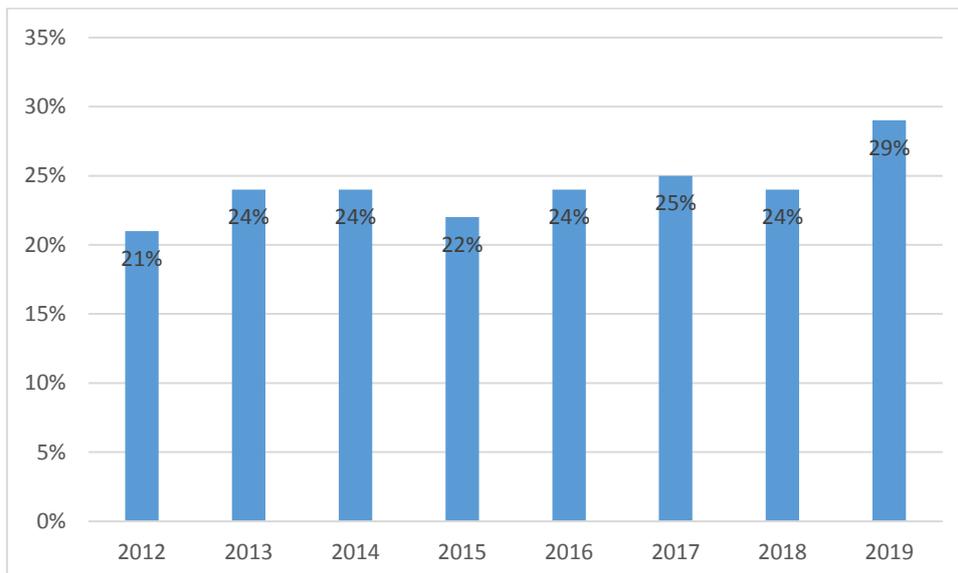
Figura 2 – Proporção de mulheres em cargos de liderança – índice global



Fonte: Elaboração da autora por meio de dados da *International Business Report (IBR)* da *Grant Thornton* - 2019

Conforme a Figura 3, verifica-se um salto em oito pontos de 2012 a 2019 no percentual de mulheres em cargos de liderança, sendo o maior aumento verificado de um ano para o outro, entre 2018 a 2019.

Figura 3 – Proporção de Mulheres em cargos de liderança de 2012 a 2019

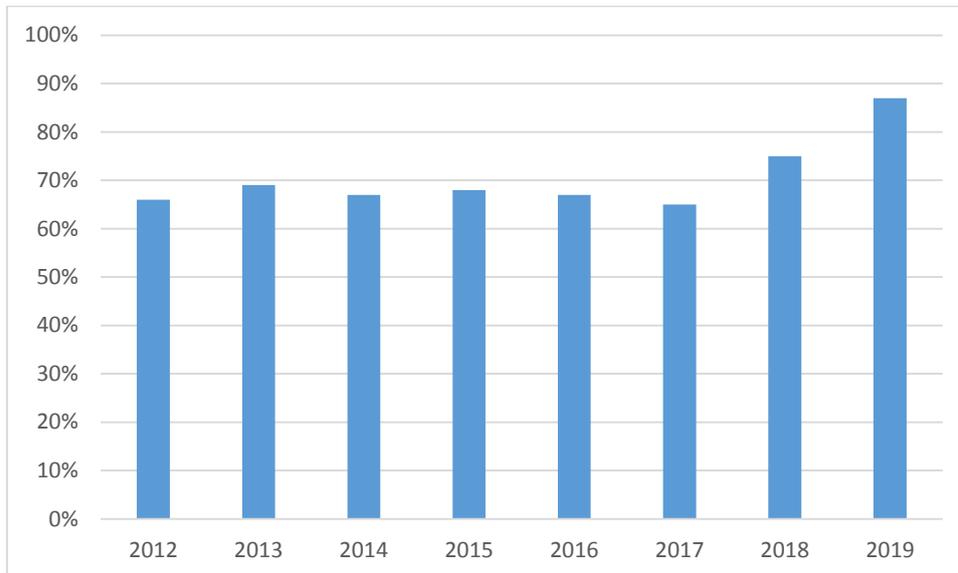


Fonte: Elaboração da autora por meio de dados da *International Business Report (IBR)* da *Grant Thornton* - 2019

Já o percentual de empresas que empregam pelo menos uma mulher em cargos de liderança, saltou de 2012 a 2019, um período de 7 anos, em 21 pontos

percentuais, conforme a Figura 4. Verifica-se também algumas quedas nos anos 2014, 2016 e 2017. Ressalta-se uma elevação considerável no índice, entre 2017 e 2018 de 10 pontos percentuais.

Figura 4 – Empresas que empregam pela menos uma mulher em cargos de liderança



Fonte: Elaboração da autora por meio de dados da *International Business Report (IBR)* da *Grant Thornton* - 2019

Indagadas acerca das principais barreiras que enfrentaram para chegar ao topo, mulheres entrevistadas pelo estudo *International Business Report (IBR)*, apontaram que foram as chances de networking e desenvolvimento. Porém, tanto homens como mulheres, apontaram a questão de ausência de tempo para o foco em promoções.

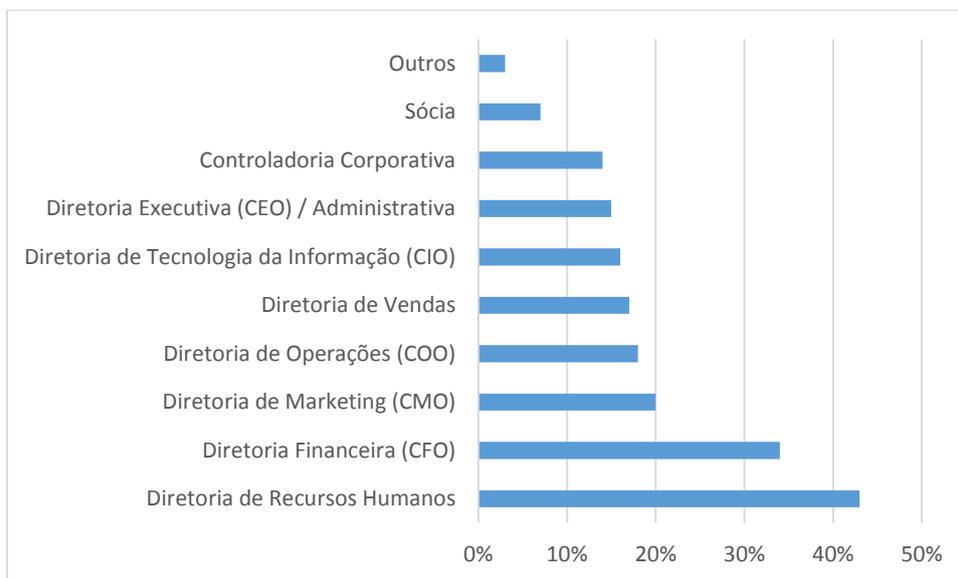
Logo, há a necessidade de uma cultura inclusiva para que cada vez mais as mulheres consigam galgar os altos postos das organizações.

Para Macha Pohu, que ocupa a função de Vice-presidente de Talent & Culture, Raymond Chabot Grant Thornton, Canadá:

Uma ação que podemos implementar para criar uma cultura inclusiva é aumentar a conscientização de forma contínua. Não se trata de marcar a opção e garantir que estamos fazendo as coisas certas; é sobre fazê-las todos os dias. E falar sobre isso todos os dias, em todas as ocasiões que surgirem". (*International Business Report - IBR* da *Grant Thornton* – 2019)

Com relação aos cargos executivos ocupados pelas mulheres, e analisando a Figura 5, é notório detectar a preponderância do cargo de Diretoria de Recursos Humanos frente aos demais, sendo o percentual de 43%. O cargo de Diretoria Financeira (CFO), ficou com 34% da liderança feminina, seguida pela Diretoria de Marketing (CMO) com 20%, Diretoria de Operações (COO) com 18%, bem próxima da Diretoria de Vendas, com 17%, em seguida vem a Diretoria de Tecnologia de Informações (CIO) com 16%, a Diretoria Executiva (CEO) com 15%, a área de Controller com 14%. Elencou-se também a função de Sócia, com 7% e, finalmente, a de Outros, com 3%.

Figura 5– Cargos de Liderança Desempenhados por Mulheres



Fonte: Elaboração da autora por meio de dados da *International Business Report (IBR)* da *Grant Thornton* - 2019

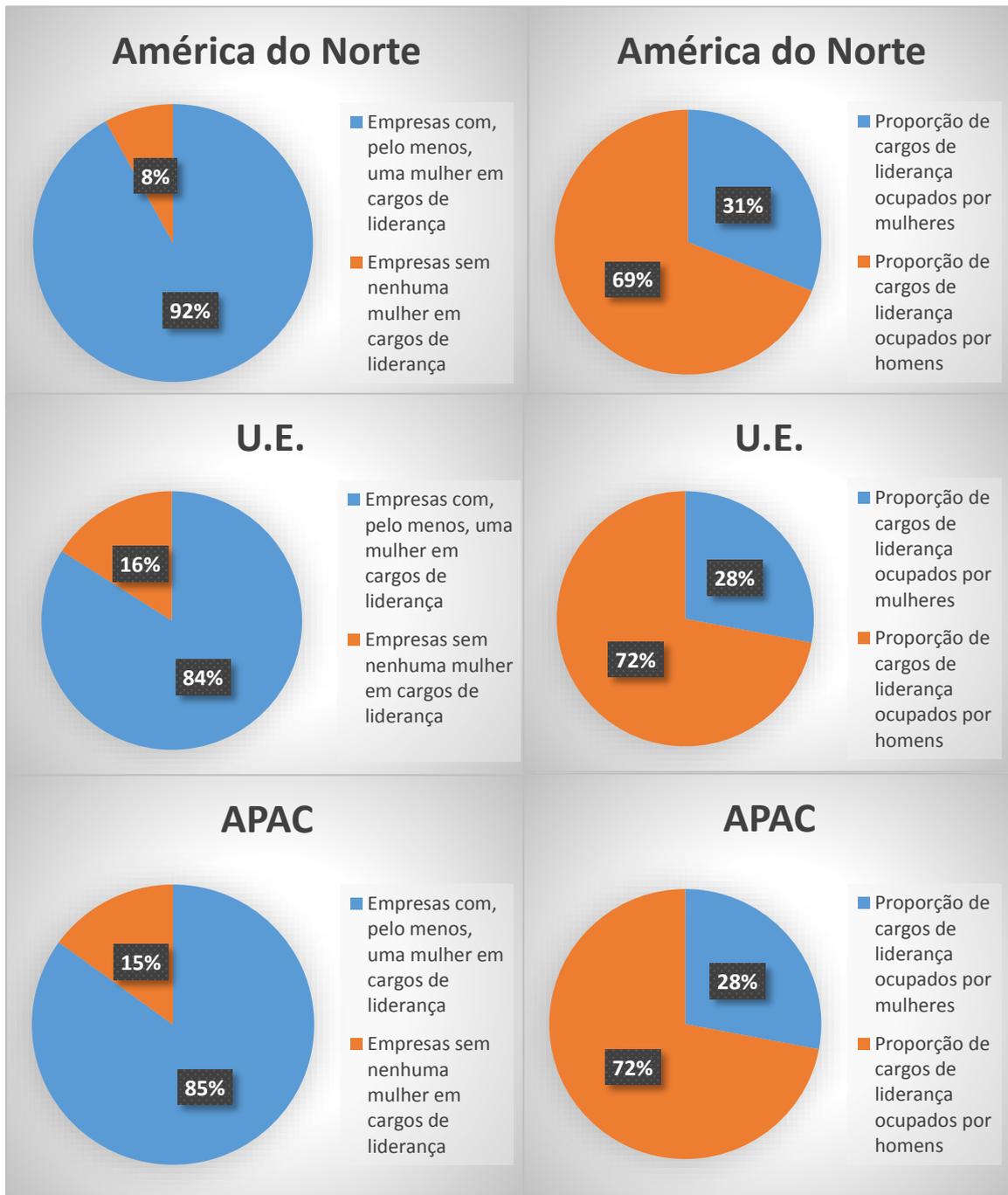
Conforme a Figura 6 que apresenta os gráficos com os percentuais de empresas com pelo menos uma mulher em cargos de liderança, bem como a proporção de cargos de liderança ocupados por elas em 2018 por Regiões do mundo, verifica-se uma média de 86,83% de empresas com pelo menos uma mulher em cargo de liderança. Já a média da proporção de cargos de liderança ocupados por mulheres nas Regiões, é de 27,6%.

Uma análise comparativa entre as Regiões no indicador de empresas com pelo menos uma mulher em cargos de gestão, verifica-se que a ASEAN é que possui o maior indicador, com 94%, seguida pela América do Norte com 93%, APAC com 85%,

a União Europeia com 84% e, tanto a América Latina como o Sul da Europa, aparecem com 83%.

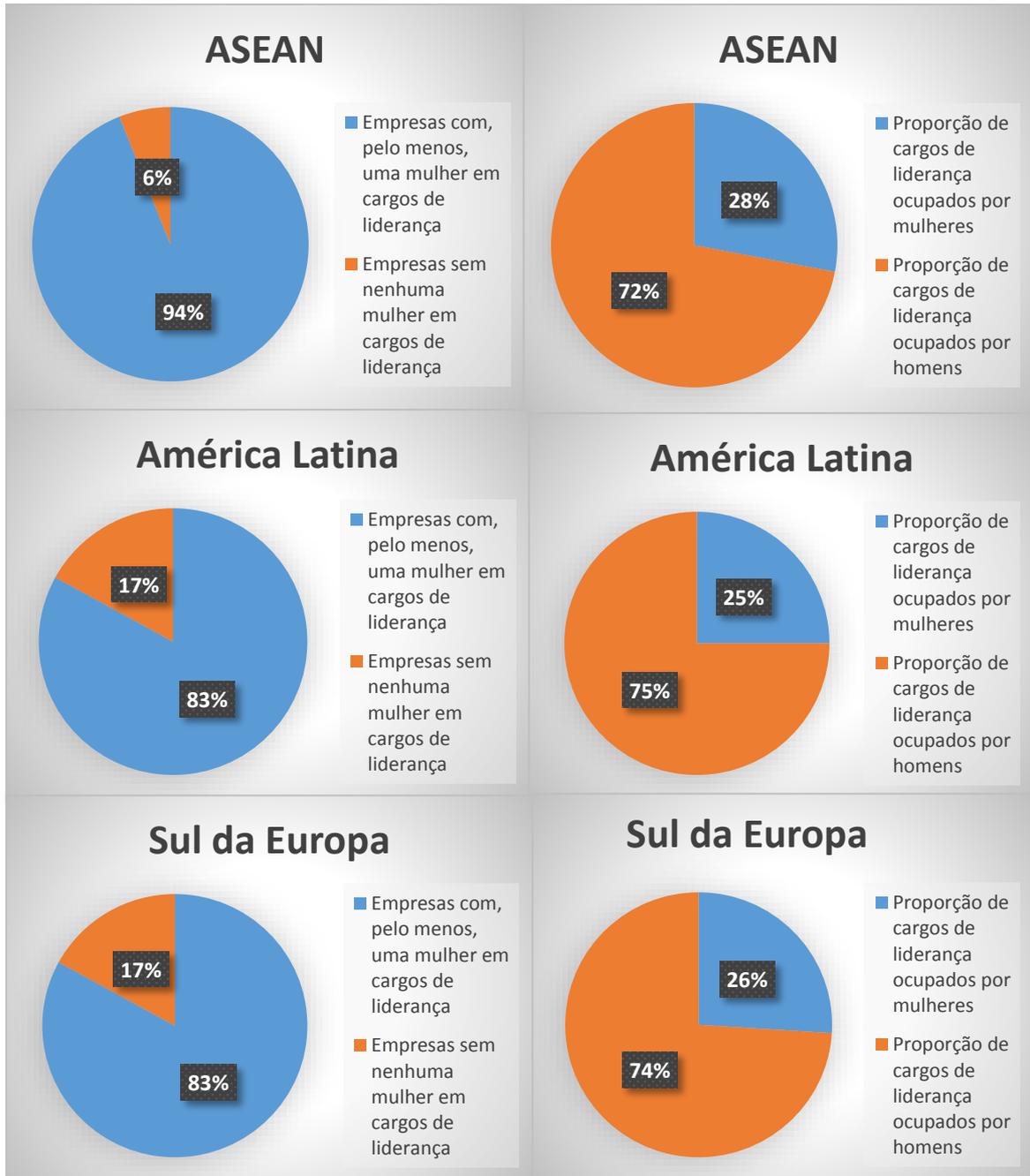
Ainda nas Figura 6 e Figura 7, apresentam-se a proporção de cargos de liderança ocupados por mulheres, onde o destaque é a América do Norte, com 31%; seguidos pela União Europeia, APAC e Asean com 28%; Sul da Europa com 26% e, finalmente, a América Latina com apenas 25%.

Figura 6 – Percentual de Mulheres em Cargos Executivos por Regiões – 2018



Fonte: Elaboração da autora por meio de dados da *International Business Report (IBR)* da *Grant Thornton* - 2019

Figura 7 - Percentual de Mulheres em Cargos Executivos por Regiões – ASEAN, América Latina e Sul da Europa - 2018



Fonte: Elaboração da autora por meio de dados da *International Business Report (IBR)* da *Grant Thornton* - 2019

No estudo de 2016, Madeleine Blankensketein, uma das proprietárias da *Grant Thornton Brasil*, afirmou no estudo. (2016, n.p.) que:

Por um lado, as mulheres que desejam ocupar cargos de liderança devem procurar novas experiências para obterem uma perspectiva mais interdisciplinar e com isto desenvolverem as competências que as empresas buscam e precisam; e por outro as empresas precisam redefinir o conceito de liderança, entender que a diversidade é necessária e benéfica para elas, e valorizar as competências das profissionais que tem o potencial para cargos estratégicos.

2.4 Atual cenário das mulheres no mercado de Trabalho Brasileiro

Estudo anual realizado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT publicado em 2018, apresentou a proporção de homens e mulheres com idade igual ou superior a 15 anos que estão ativas no mercado de trabalho em várias partes do mundo. (FÁBIO, 2018)

De acordo com o Estudo da OIT, o percentual de mulheres com idade igual ou superior a 15 anos que participam do mercado de trabalho é de 48,5%, sendo que a participação dos homens na mesma faixa etária é de 75%.

Analisando a Figura 8, verifica-se que a região onde apresenta a menor proporção de mulheres com idade igual ou superior a 15 anos, é a dos Estados Árabes⁵, com 18,9% e a de homens 77,2%. Isso ocorre pela cultura e religião daquela região, onde o sexismo é muito maior que em outras regiões. Outra Região em destaque negativo é o Norte da África⁶, com apenas 21,9% a proporção de mulheres e o Sul da Ásia⁷ com 27,6% e, a Ásia Central e Ocidental⁸ com 45,1%.

Os destaques positivos ficaram com a África Subsaariana⁹ com 64,7% a participação de mulheres com idade igual ou maior a 15 anos, seguida pelo Leste da

⁵ Estados Árabes são constituídos por dezenove países, sendo sete africanos: Egito, Líbia, Tunísia, Argélia, Marrocos, Mauritânia e Sudão; e doze asiáticos, sendo Síria, Líbano, Jordânia, Iraque, Arábia Saudita, Iêmen, Iêmen do Sul, Sultanato de Omã, Qatar, Emirados Árabes Unidos, Bahrein, Kuwait. (Site Toda Matéria)

⁶ O Norte da África é composto pelos seguintes países: Argélia, Egito, Líbia, Marrocos, Sudão, Sudão do Sul e Tunísia. (Toda Matéria)

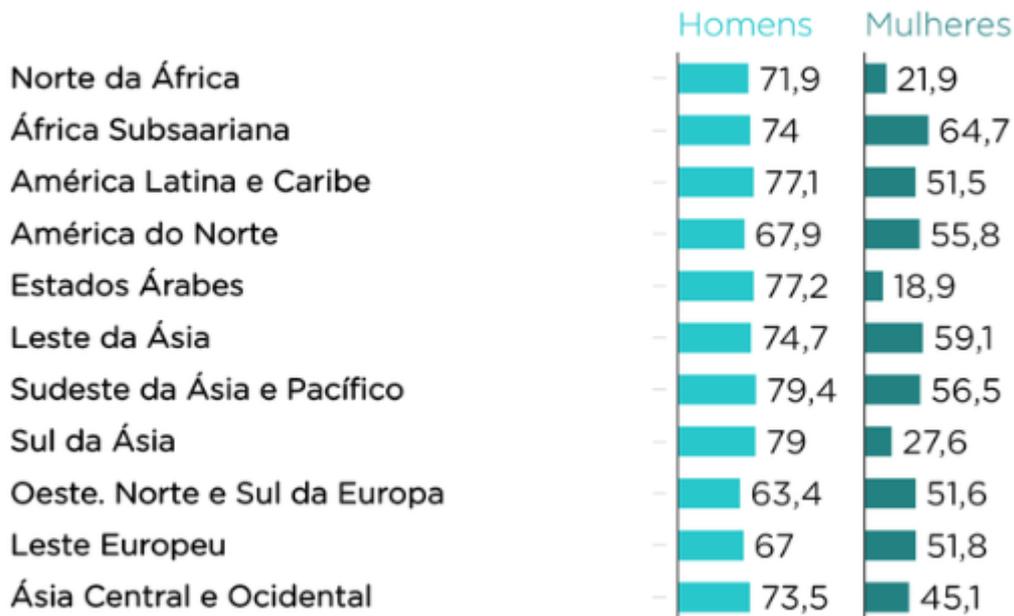
⁷ Sul da Ásia, compõe-se dos seguintes países: Índia, Butão, Paquistão, Mianmar, Sri Lanka, Bangladesh e Nepal.

⁸ A Ásia Central é composta por Cazaquistão, Usbequistão, Turcomenistão, Tadjiquistão Quirguistão. Já a Ásia Ocidental é composta por vinte países: Afeganistão, Arábia Saudita, Armênia, Azerbaijão, Barein, Chipre, Emirados Árabes Unidos, Geórgia, Iêmen, Iraque, Irã, Israel, Jordânia, Kuwait, Líbano, Omã, Palestina, Qatar, Síria e Turquia. (Toda Matéria)

⁹ A África Subsaariana localiza-se ao Sul do Deserto do Saara, sendo composta por 47 países: África do Sul, Angola, Benin, Botsuana, Burkina Fasso, Burundi, Camarões, Cabo Verde, Chade, Congo,

Ásia¹⁰ com 59,1%; o Sudeste da Ásia e Pacífico¹¹ com 56,5%; a América do Norte¹² ocupa a quarta colocação com 55,8%; o Leste Europeu¹³ com 51,8%; na sexta colocação o Oeste, Norte e Sul da Europa¹⁴ com 51,6% e, finalmente, a América Latina e Caribe¹⁵ com 51,5%.

Figura 8 – Desigualdade por Grupo de Países entre Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho com Idade Igual e superior a 15 anos de idade por Regiões – em Percentual - 2018



Costa do Marfim, Djibuti, Guiné Equatorial, Eritreia, Etiópia, Gabão, Gâmbia, Gana, Guiné, Guiné-Bissau, Ilhas Comores, Lesoto, Libéria, Madagascar, Maláui, Mali, Mauritânia, Maurício, Moçambique, Namíbia, Níger, Nigéria, Quênia, República Centro-Africana, Ruanda, República Democrática do Congo (Ex-Zaire), São Tomé e Príncipe, Senegal, Seychelles, Serra Leoa, Somália, Sudão, Suazilândia, Tanzânia, Togo, Uganda, Zâmbia e Zimbábue.

¹⁰ Países que compõem o Leste da Ásia: China, Japão, Coreia do Sul, Coreia do Norte, Taiwan, Mongólia, Territórios Hong Kong e Macau.

¹¹ Sul da Ásia e Pacífico, compõem-se dos seguintes países: Índia, Butão, Paquistão, Mianmar, Sri Lanka, Bangladesh, Nepal, Nova Zelândia, Austrália, Japão, Camboja, Laos, Maldivas, China, Nepal, Tailândia, Vietnã e Indonésia.

¹² A América do Norte é composta por apenas três países: Estados Unidos, Canadá e México.

¹³ O Leste Europeu é composto por: Albânia, Bielorrússia, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, República Tcheca, Croácia, Geórgia, Eslováquia, Estônia, Hungria, Kosovo (reconhecimento discutido), Letônia, Lituânia, Macedônia, República da Macedônia (ou Antiga República Iugoslava da Macedônia/FYROM), Moldávia, Montenegro, Polónia, Romênia, Rússia, Sérvia e Ucrânia.

¹⁴ Países que compõem: Albânia, Andorra, Bósnia Herzegovina, Chipre, Croácia, Eslovênia, Espanha, Grécia, Itália, Kosovo, Macedônia do Norte, Malta, Montenegro, Portugal, San Marino, Sérvia, Turquia e Vaticano.

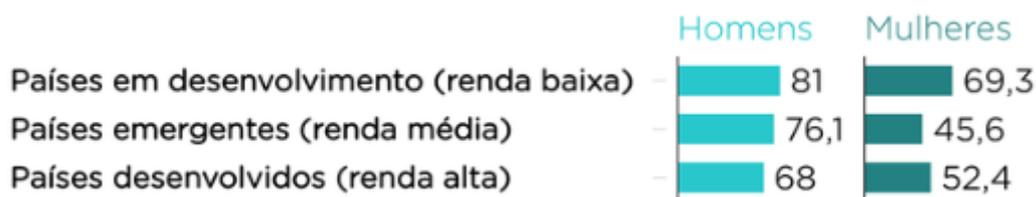
¹⁵ Países da América Latina e Caribe: Antígua e Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belize, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Dominica, Equador, El Salvador, Granada, Guatemala, Guiana, Haiti, Honduras, Jamaica, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Santa Lúcia, São Cristóvão e Nevis, São Vicente e Granadinas, Suriname, Trinidad e Tobago e Uruguai. (<http://www.fao.org/americas/paises/pt/>)

Fonte: Relatório Tendências para Mulheres da Organização Internacional do Trabalho – 2018. (FÁBIO, 2018)

Nos países desenvolvidos algumas políticas públicas, como a permissão de continuidade no trabalho após terem seus filhos, a licença maternidade remunerada e creches para as crianças com preços razoáveis, além do acesso à educação mais igualitário. Tudo isso contribuiu para que a diferença na taxa de participação no mercado de trabalho caísse nesse grupo de países e chegasse a 15,6%. (FÁBIO, 2018)

Pela Figura 9, verifica-se que a desigualdade entre homens e mulheres é menor em países em desenvolvimento, sendo percentual de mulheres com idade igual ou superior a 15 anos, 69,5%, sendo 23,7 pontos percentuais superior a das mulheres em países emergentes, com 45,6% e 16,9 pontos percentuais superior ao das mulheres em países desenvolvidos, com 52,4%.

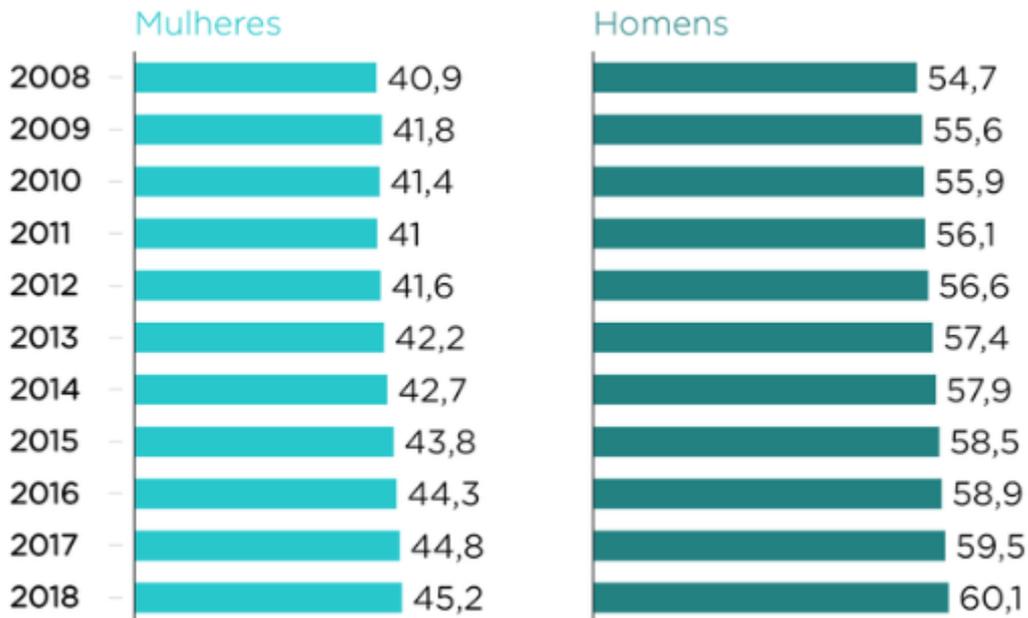
Figura 9 – Desigualdade por Nível de Desenvolvimento – 2018



Fonte: Relatório Tendências para Mulheres da Organização Internacional do Trabalho – 2018. (FÁBIO, 2018)

No ano de 2018, o percentual mundial de desemprego de mulheres é de 6%, superior ao do homem em 0,8%, já a relação de desemprego entre homens e mulheres é de 1,2% naquele mesmo ano. Projeções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, indicam que em 2021, a relação ficará estável nos países emergentes. (*PERSPECTIVAS SOCIALES Y DEL EMPLEO EM EL MUNDO*, OIT, 2018)

Figura 10 – Mulheres no Mercado de Trabalho Brasileiro com idade igual ou superior a 15 anos – em percentual – entre 2008 a 2018



Fonte: Relatório Tendências para Mulheres da Organização Internacional do Trabalho – 2018. (FÁBIO, 2018)

Por meio da Figura 10, é possível verificar uma evolução de apenas 4,3 pontos percentuais de mulheres com idade igual ou superior a 15 anos entre os anos de 2008 e 2018. Já, a evolução no mesmo período no caso dos homens foi de 5,4%. Vale ressaltar que a legislação brasileira impede o trabalho da pessoa com menos de 15 anos, a não ser na condição de aprendiz.

Existe na Constituição Federal brasileira restrição, que está sendo discutida na atualidade, sobre a idade mínima para a pessoa ingressar no mercado de trabalho.

Assim, apresentam-se algumas considerações acerca do trabalho do(a) menor no Brasil:

- a partir dos 14 anos é autorizado o trabalho apenas na condição de aprendiz, pois é vetado o trabalho ao menor de 16 anos, por meio de Contrato de Aprendizagem (Artigo 428 da CLT);

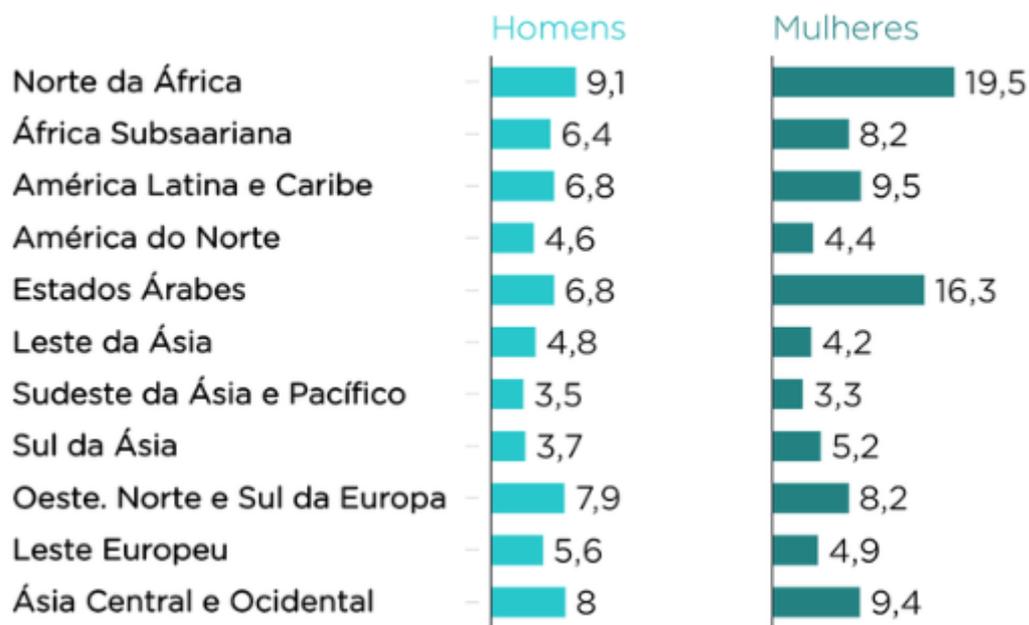
- no Artigo 7º, inciso XXXIII, é considerado menor trabalhador, a pessoa com idade entre 16 a 18 anos de idade;

- há proibições na Consolidação das Leis do Trabalho o trabalho sob condições perigosas ou insalubres para menores de 18 anos de idade;

- O(a) trabalhador(a) em condição de aprendiz deve receber o salário mínimo federal, com jornada de trabalho de no máximo 6 horas/dia. (GUIA TRABALHISTA).

A Figura 11, apresenta a taxa de desemprego por Regiões. Entre as onze Regiões apontadas, verifica-se uma média de desemprego dos homens de 6,02% e a de mulheres 8,4%, sendo a última, 2,38% superior a dos homens. O Norte da África apresenta o maior percentual de mulheres desempregadas, com 19,5% entre todas as Regiões. A de homens também é a mais elevada, com 9,1%. Os Estados Árabes apresentam também um alto desemprego de mulheres, com 16,3%. Já a menor taxa de desemprego ocorreu no Sudeste da Ásia e Pacífico, com 3,3% e também essa taxa é inferior inclusive a dos homens daquela região, com 3,5% de desemprego.

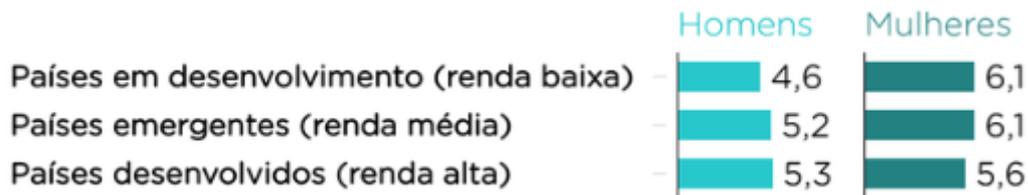
Figura 11 – Taxa de Desemprego por Regiões - 2018



Fonte: Relatório Tendências para Mulheres da Organização Internacional do Trabalho – 2018. (FÁBIO, 2018)

As taxas de desemprego entre homens e mulheres por Países em termos de nível de desenvolvimento, apresentadas na Figura 12, sendo que a média de desemprego dos homens é de 5,03% e a de mulheres 5,93%, uma diferença de apenas 0,9%. Verifica-se que tanto em Países em Desenvolvimento (renda baixa) como em Países Emergentes, a taxa de desemprego é de 6,1%. A taxa de desemprego das mulheres é menor e bem próxima dos homens em Países Desenvolvidos (renda alta), com 5,6%.

Figura 12 – Taxa de Desemprego por Regiões por Nível de Desenvolvimento - 2018



Fonte: Relatório Tendências para Mulheres da Organização Internacional do Trabalho – 2018. (FÁBIO, 2018)

No Brasil a taxa de desemprego das mulheres foi de 13,2% em 2018, sendo a de homens 9,8%, ou seja, uma taxa de desemprego bem elevada frente aos demais países por nível de desenvolvimento, sendo a taxa de desemprego feminino, mais que o dobro do que os países de todas as Regiões.

De acordo com o Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e devido à crise econômica pela qual o Brasil passa há pelo menos três anos, houve uma contração geral do nível de emprego na economia. Com um total de 46,1 milhões de empregos computados em 2016, 25,8 milhões eram ocupados por homens (56% do total) e as mulheres ocupavam 20,3 milhões (44% do total).

Por meio da Tabela 3, comparando o emprego entre 2016 e 2010, verifica-se uma elevação relevante de 4,52%. Com relação à participação das mulheres, em 2010 perfazia 41,56%. Já em 2016, a participação das mulheres na força de trabalho ocupada evoluiu para 44%, uma elevação de 2,44%.

Comparando o ano de 2015 com 2016, verifica-se uma retração no emprego tanto para homens, com uma queda de 4,9%, como para mulheres, com queda de 3,6%

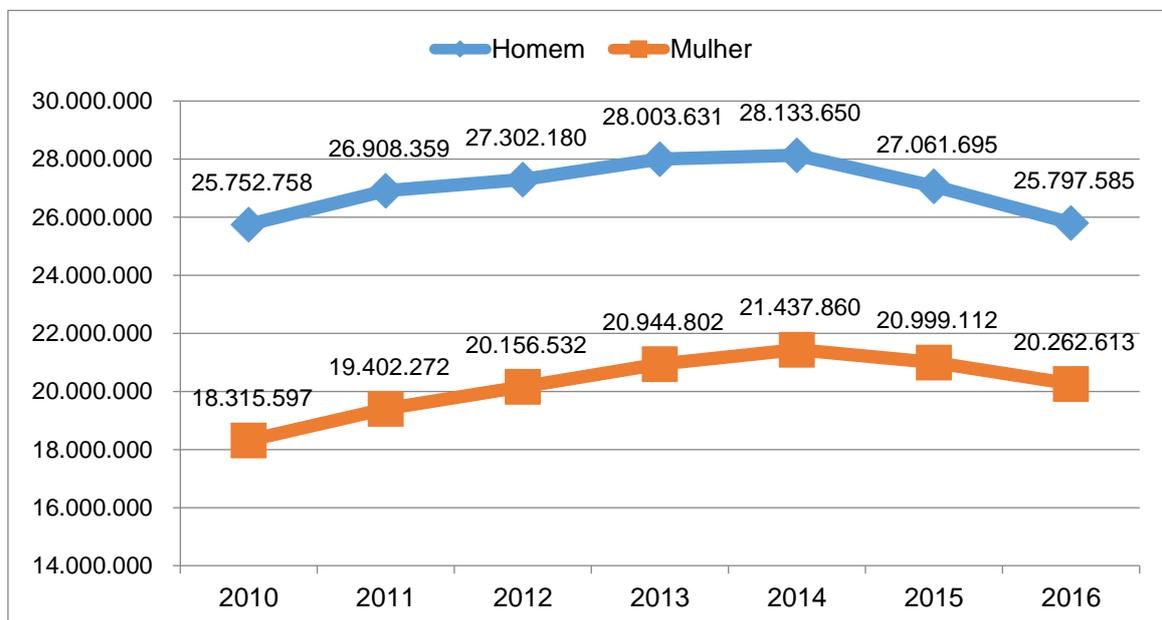
TABELA 3 - BRASIL: EMPREGO SEGUNDO SEXO DE 2010 À 2016

Sexo:	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Homem	25.752.758	26.908.359	27.302.180	28.003.631	28.133.650	27.061.695	25.797.585
Mulher	18.315.597	19.402.272	20.156.532	20.944.802	21.437.860	20.999.112	20.262.613
Total	44.068.355	46.310.631	47.458.712	48.948.433	49.571.510	48.060.807	46.060.198

FONTE: MTb/RAIS.

A Figura 13 apresenta o estoque de emprego por sexo entre 2010 a 2016, é possível evidenciar uma diferença significativa entre o número de contratos formais até o último dia útil do período, entre mulheres e homens.

Verifica-se uma média de defasagem no estoque de empregos entre homens e mulheres de 6.777.296, sendo a maior defasagem ocorrida em 2011, com 7.506.087 empregos e a menor em 2016, que foi de 5.534.972 empregos.

FIGURA 13 – Evolução do Estoque de Emprego¹⁶ por Sexo entre 2010 a 2016

FONTE: Elaboração da autora com dados MTb/RAIS.

¹⁶ De acordo com o DIEESE (2011) a definição de “estoque de empregos formais” que é apresentado na RAIS, está relacionada ao número “... total de contratos vigentes até o dia 31 de dezembro de cada ano”.

Um dos fatores que ainda persiste como criador de um abismo entre homens e mulheres é a discriminação que ocorre nas remunerações de ambos. Verifica-se por meio da Tabela 4, que no período de 2010 a 2016, houve uma elevação no salário médio real de 9,3%, sendo a maior elevação ocorrida na remuneração das mulheres, com 11,08% e um aumento na remuneração dos homens em 8,95%, uma diferença de 2,13%.

Observa-se ainda que no ano de 2010 as mulheres recebiam o equivalente a 82,7% dos salários dos homens e no ano de 2016, houve uma elevação para 84,39%, refletindo numa diminuição desse ingrato hiato em 1,69%.

TABELA 4 – Brasil: Remuneração segundo o sexo entre 2010 a 2016 (em R\$)

Ano	Homem	Mulher	Salário Médio
2010	2.811,54	2.327,40	2.609,90
2011	2.895,81	2.397,82	2.686,47
2012	2.992,87	2.460,71	2.766,35
2013	3.088,14	2.542,98	2.854,45
2014	3.144,65	2.590,95	2.904,59
2015	3.051,97	2.546,17	2.830,33
2016	3.063,33	2.585,44	2.852,62

FONTE: MTb/RAIS.

OBS.: Deflacionado a preços de dezembro de 2016 pelo INPC/IBGE.

No Capítulo 3 desse trabalho, será apresentada a trajetória das mulheres no ensino brasileiro, suas principais lutas e conquistas na docência até chegarem à gestão do ensino superior.

CAPÍTULO III – DE PROFESSORA À GESTORA NO ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO: CAMINHOS TORTUOSOS DE UMA LONGA JORNADA RUMO AO RECONHECIMENTO

A sala de aula, na visão de muitas pessoas, é o local mais democrático e igualitário que existe, no que se refere ao aspecto ideológico e também de gênero. Grande engano. A inserção da mulher no ensino brasileiro foi por meio de uma trajetória difícil, cheia de preconceitos e barreiras de toda ordem. E, no que se refere ao ensino superior, a introdução é ainda mais tardia e as barreiras mais rígidas.

Na visão androcêntrica do século XVII e XVIII no Brasil, o lugar da mulher era na cozinha, tanque, no lar e não na escola, nem como professora e muito menos como aluna, pois como afirmou Michelle Perrot (1989, p. 9) “no teatro da memória as mulheres são sombras tênues”. O papel da educação, da ministração das aulas era do homem e não da mulher. Por mais que na atualidade a mulher esteja no mundo do trabalho, no século XIX no Brasil, o papel de educar não cabia a elas.

No espaço das cidades, ainda no século XIX, as mulheres eram “ornamentos”, onde principalmente as pertencentes à burguesia, andavam pelas ruas ostentando as prósperas condições dos maridos. Já, as mulheres pobres, só eram faladas ou lembradas quando queixavam-se contra os elevados preços das mercadorias. (MICHELLE PERROT, 1989, p. 10)

A invisibilidade e os registros oficiais sobre a participação das mulheres no sistema produtivo e educacional perduraram por décadas, tanto que os registros no Brasil acerca da participação destas na área de educação tornam-se mais efetivas em 1975, conforme salienta Fúlvia Rosemberg (2013, p. 349). Muitos destes trabalhos visavam apontar as contribuições das mulheres dentro das Ciências Humanas, analisando sua participação no Ensino Superior.

Ressalta-se que em 1872, ano do primeiro recenseamento populacional, o grupo feminino era composto por 45,5% da população total, sendo que 35% estava empregada na agricultura, 33% trabalhava como doméstica em casas de família, 20% trabalhava como costureira e cerca de 5,3% trabalhava nas tecelagens. (HELEIETH SAFFIOTI, 1986 apud OLIVEIRA, 2015, p. 36)

Em 1872, conforme a Tabela 5, a taxa média de analfabetismo no Brasil era de 84,35%, sendo 88,5% da população de mulheres analfabetas e 80,2% de homens, sendo o percentual de mulheres analfabetas 8,3% maior que dos homens. O índice

de analfabetismo no Brasil aumentou em 1890, ou seja, 18 anos depois, onde o percentual de mulheres analfabetas aumentou em 1,1% e a dos homens em apenas 0,6%. O índice de analfabetismo no Brasil só caiu abaixo dos 50% na década de 1970, onde a média entre homens e mulheres analfabetas era de 45%, sendo o das mulheres de 49,1% e a dos homens de 46,5%. Finalmente, nesse índice que nenhum país deseja ter tão elevado, o analfabetismo das mulheres torna-se inferior ao dos homens no Brasil apenas em 1991, onde com a média de 25% da população brasileira analfabeta, a dos homens é 0,8% superior à das mulheres.

TABELA 5 – Índice de Analfabetismo por Gênero no Brasil – 1872 a 2015

Anos	Mulheres	Homens
1872*	88,5	80,2
1890*	89,6	80,8
1920*	77,4	68,5
1940*	70,6	68,5
1950*	66,7	61,3
1960*	57,2	53,2
1970*	49,1	46,5
1980*	41,5	40,9
1985*	26,6	26,6
1991*	25,0	25,8
1999*	15,3	16,1
2000*	16,1	17,4
2007**	9,9	10,4
2008**	9,8	10,2
2009**	9,6	9,8
2010**	NI	NI
2011**	8,4	8,8
2012**	8,4	9,0
2013**	8,2	8,8
2014**	7,9	8,6
2015**	7,7	8,3

* FONTE: Censos Demográficos (1872 a 1980, 1991, 2000). PNADs (1985, 1999, 2009) apud Rosemberg e Madsen (2011) apud Rosemberg (2013, p. 334).

**FONTE: Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2007/2015.

A emancipação da mulher só poderia vir por meio da educação. Porém havia naquele tempo uma grande diferença na educação dada para os meninos e meninas. Em comum eram ministrados conteúdos concernentes à leitura, escrita, as quatro funções básicas da matemática. A diferença residia no ensino de bordado e corte e costura, além de francês e leitura às meninas e Geometria aos meninos. Havia ainda professoras para as meninas e professores para os meninos. (GUACIRA LOPES LOURO, 2015, p. 444)

Além disso era proibido o ensino para crianças indígenas e negras. No caso das crianças negras, eram-lhes negados o acesso à educação, pois bem cedo tinham

que ajudar os pais e aprender o árduo trabalho sob condições ainda escravagistas e, infelizmente, lugar de criança “de cor” não era a escola, era no cabo da enxada, uma expressão muito falada antigamente, numa sociedade extremamente mais preconceituosa do que a atual. Cabe lembrar que a Lei Áurea só foi promulgada em 1888 mas, mesmo assim, a educação só era concedida às crianças negras em casos excepcionais por Instituições filantrópicas, geralmente oriundas da religião católica. As crianças imigrantes ou filhos destes, com métodos e outros recursos do país berço. Ou seja, a educação para os cuidados do lar e da família era prioridade, e a instrução era objetivo secundário.

Em 1827 foi instituída a Lei da Instrução Pública, conhecida como “Lei Geral do Ensino” (Anexo 1), que apontava no Artigo 6º a obrigatoriedade do ensino das quatro operações matemáticas básicas, gramática, princípios de moral cristã e também o ensino da doutrina católica, apostólica romana. Nesse mesmo Artigo, aos meninos deveriam ser proporcionados ensino de Geometria e também conhecimentos acerca da “Constituição do Império e História do Brasil”. Já em seu Artigo 11, criava-se as escolas para meninas denominadas de “Primeiras Letras” e no Artigo 12, restringia-se às mulheres os conhecimentos de Geometria, levando ao conhecimento delas apenas as quatro operações aritméticas básicas. Por outro lado, Incluiu-se, pelo mesmo artigo, o ensino de Economia Doméstica.

Havia, de acordo com Guacira Lopes Louro (2015, p. 450) uma dicotomia entre “Eva e Maria”, ou seja, a mulher deveria ser pura como Maria Mãe de Jesus, mas assim como Eva, teria como missão a maternidade. Assim as mulheres que, além do lar se dedicavam ao magistério, significava que este último era uma extensão do lar ou missão maternal das mulheres. Não era assim encarado como um modo de emancipação feminina.

As escolas normais foram criadas no Brasil entre 1830 e 1840, mas eram frequentadas notadamente por homens. Quando foi possível às mulheres frequentarem, alternavam-se os dias letivos, pois no dia em que havia aulas para as mulheres, os homens não podiam frequentar a escola ou assistir aulas pois, segundo a Igreja Católica, evitar-se-ia a promiscuidade entre os alunos e alunas. Em 1850, em São Paulo, por questões de ordem econômica e não por princípios de igualdade, surgiram as escolas mistas. (FÚLVIA ROSEMBERG, 2013, p. 337)

Logo, antes daquele período, as mulheres que queriam estudar só poderiam fazê-lo em suas casas ou em conventos, com vistas à preservação da castidade. A

educação era patriarcal, conservadora e moralista, destruindo qualquer possibilidade de construção crítica da mentalidade da mulher. (MÍRIAM GONTIJO E MARLENE MELO, 2017, p. 128)

Houve entre 1758 a 1870, onde as mulheres passaram a ser aceitas como docentes, a denominada “feminização do magistério”, mesmo existindo críticas contundentes, como as de Tito Lívio de Castro que afirmava que a psicologia das mulheres era muito próxima a das crianças. (GUACIRA LOPES LOURO, 2015, p. 463) Para a mesma autora (2015, p. 450) a visão de Tito Lívio acerca das mulheres como educadoras de crianças era “... um mal, um perigo, uma irreflexão desastrosa”.

Ressalta-se que as mulheres foram aceitas como docentes pelo simples fato de que os homens não poderiam ministrar aulas para as mulheres. Havia ainda uma barreira endógena à inserção das mulheres no mercado de trabalho, inclusive como docentes, pois as mulheres só poderiam trabalhar com a autorização do pai ou do marido. Já as viúvas, deveriam apresentar o atestado de óbito do falecido e o mais absurdo é o que acontecia com as mulheres separadas, que deveriam apresentar as justificativas acerca da separação, além de comprovarem que eram honradas. (FÚLVIA ROSEMBERG, 2013, p. 337; RIBEIRO, 2000 apud MÍRIAM GONTIJO E MARLENE MELO, 2017, p. 130)

As mulheres como detentoras do poder ou dom da maternidade, deveriam transferi-los para o magistério que teria um sentido mais amplo que a própria carreira escolhida por elas e com o dom da maternidade, auxiliariam as crianças em seu desenvolvimento emocional e físico. Afirmava-se que para as mulheres casadas o magistério era interessante, pois tratava-se de um trabalho com um só turno, podendo antes ou depois de ministrar aulas, cuidarem da casa, do marido e dos filhos.

A raiz ou essência da falta de equidade nos salários entre homens e mulheres pode ser fruto da “herança cultural” dos tempos em que elas não tinham as mesmas possibilidades educacionais que os homens ou mesmo pelo caráter que o trabalho da mulher tinha de mera complementação da renda da família (MARLENE CATARINA DE OLIVEIRA LOPES MELO, 2009; AQUINO, MENEZES E MARINHO, 1995 apud GONTIJO E MELO, 2017, p. 130)

Mas pode-se afirmar que a inferioridade salarial das mulheres existente até hoje, é fruto da visão sexista das organizações, que infelizmente leva em consideração a possibilidade delas engravidarem, terem filhos e terem licença maternidade; ausências em função de problemas de saúde dos filhos; e até por conta

de Tensão Pré-Menstrual (TPM) e cólicas. Em relação ao último item, muitas mulheres utilizam de forma contínua anticoncepcionais, bem como outros métodos, para não menstruem e, conseqüentemente, não terem TPM ou cólicas e para não comprometerem seu desempenho no trabalho.

A luta pela equidade salarial e pelo acesso das mulheres no mercado de trabalho, teve como marco a Revolução Russa de 1917, bem como o período entre a Primeira e Segunda Grande Guerra (1914-1918 e 1938-1942). No caso do período das Guerras, havia insuficiência de mão de obra masculina e também pelo fato de que as mulheres se submeteram a receberem salários menores que os homens para adentrar no mercado. (MÍRIAM GONTIJO E MARLENE MELO, 2017, p. 130; CARLA CRISTINA GARCIA, 2011)

Ao mesmo tempo, o magistério era encarado uma profissão, ou mesmo fim/utilidade para as mulheres feias e retraídas, que dificilmente conseguiriam um marido para se casar. O magistério também era o *locus* para as mulheres divorciadas e viúvas, enfim para aquelas mulheres que não tinham a possibilidade de se tornarem mães, com uma “função feminina” e na docência seriam “mães espirituais de seus alunos e alunas”. As professoras, geralmente pessoas que renunciavam ao casamento ou por opção, por divórcio ou viuvez, deveriam ter uma ótima reputação pois serviriam de modelo para as crianças, reflexos em seus futuros. As professoras não deveriam dar muita liberdade para conversas com alunos que extrapolassem a fronteira do assunto em aula, nem ao menos tocar ou beijar os educandos, pois isso era inadequado, na visão de Guacira Lopes Louro (2015, p. 465-468)

Por meio do estudo de vários documentos e regulamentos, Louro (2015, p. 467) aponta que as professoras deveriam “... ter disciplinado a si mesma. Seus gestos deveriam ser contidos, seu olhar precisaria impor autoridade” e, fundamentalmente, manter certa distância de seus alunos. Frente às outras mulheres, as professoras tinham algumas vantagens, como autonomia financeira e também eram mais intelectualizadas.

Em 1827, havia regras etárias para ser professora de meninos idade mínima de 23 anos de idade, para alunos de até 10 anos. Em alguns casos havia discriminação com o aceite de professoras casadas. Isso ocorreu em Santa Catarina em 1917, onde uma lei apontava que “... as candidatas ao magistério público que se matriculassem na Escola Normal, da data desta lei em diante, diplomadas e nomeadas Professoras, perderão o cargo se contratarem casamento”. (GUACIRA

LOPES LOURO, 2015, p. 468) Era considerado inadequado que as professoras aparecessem em sala de aula grávidas, em decorrência de pura censura pois a barriga da professora poderia instigar as crianças a fazerem questionamentos relativos ao sexo. Diante disso, em 1927, portanto dez anos após o surgimento de referida lei, professoras reuniram-se na “Liga do Magistério Catarinense”, tentando derrubar tal lei, mas sem sucesso. Havia também comentários de que as professoras, principalmente na função de Diretoras de Escolas, exerciam o papel de homem porque cargos de comando não cabiam às frágeis professorinhas, sendo função de “mulher-homem”.

Em 1929, de acordo com a Tabela 6, verifica-se que dos 5.558 concluintes no Ensino Superior Brasileiro, apenas 1.301 eram mulheres, representando em números relativos apenas 23,4%. A predominância das mulheres ocorre na Arte Dramática, onde havia apenas um concluinte e era mulher. Na Música, com 588 mulheres concluintes, perfazendo 95%. Outro destaque era na área da Farmácia, com 27,07% das concluintes, mulheres.

Chama atenção que em áreas como a Medicina, havia apenas 4 concluintes, representando 0,65% do total e, na área de Engenharia, apenas uma mulher concluinte, num universo de 256 concluintes.

TABELA 6 – Concluintes no Ensino Superior no Brasil em 1929

Cursos	Número Concluintes		
	Homens	Mulheres	% M
Medicina	609	4	0,65%
Odontologia	156	13	7,7%
Farmácia	167	62	27,07%
Filos. e Letras	6	1	14,28%
C. Jurídicas e Sociais	401	2	0,49%
Engenharias	255	1	0,39%
Química Industrial	0	0	-
Agronomia e Veterinária	145	2	1,36%
Comercial	2458	627	20,32%
Arte dramática	0	1	100%
Belas-Artes	29	0	0
Música	31	588	95%
Total	4257	1301	23,4%

Fonte: *Estatística Intelectual do Brasil*, Departamento Nacional de Estatística, Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, Rio de Janeiro, 1931,

Adaptada pela autora por meio de Heleieth Safiotti (1976, p. 217) citado por Paola Giuliani Capellin (2008, p. 92)

As escolas para normalistas representavam um templo de regras, de submissões e proibições. Em suas paredes tinham crucifixos, bustos de autoridades entre outros simbolismos, que denotavam como o ensino deveria ser norteado e o

ambiente deveria ser de grande respeito à religião e às autoridades. Nessas escolas do final do Século XIX, ensinava-se desde religião, história e geografia, higiene escolar, trabalhos manuais e economia doméstica, além do português e matemática. Ensinava-se também moral e civismo, ginástica e educação física, de acordo com Louro (2015, p. 456).

Paulatinamente, as professorinhas e/ou normalistas, foram sendo tratadas por novas terminologias, de acordo com Apple (1986) apud Louro (2015, p. 472), como “educadoras, profissionais do ensino, tias e trabalhadoras na educação”. A denominação de educadoras foi introduzida por pedagogas e psicólogas, por meio de estudos de médicos, que detectaram que muitas crianças eram anormais.

Em se tratando de anormalidades e educação, não se pode negligenciar, na educação de mulheres e de outras minorias, que o Brasil, assim como toda a América Latina, viveu um período, fundamentalmente entre a 1917 a 1940, como afirma Stepan (1990, p. 555), onde a eugenia era pauta das principais discussões acerca da educação, da saúde, imigração, genética entre outras.

A eugenia é definida como o “... estudo dos fatores físico e mentais socialmente controláveis, que poderiam alterar para pior ou para melhor as qualidades racionais, visando o bem-estar da espécie”. (COUTO, 1994 apud MAI E ANGERAMI, 2006, p. 252) Tais estudos e práticas levariam a ciência e toda a sociedade a ter um modelo ideal de homem: branco, descendente de europeu, provedor. Uma outra definição para a mesma prática contestável é a “ciência que se ocupa de todas as influências que melhoram as qualidades inatas da raça humana, particularmente através do controle de fatores hereditários”. (GARVER E GARVER, 1994, apud MAI E ANGERAMI, 2006, p. 255)

Uma série de congressos discutia questões relacionados à higiene, saúde das mães e filhos, direito familiar, imigração e controle de doenças infecciosas, no período entre as duas Grandes Guerras. Os eugenistas promoviam vários debates acerca do chamado “aprimoramento genético”, tanto no campo médico como no jurídico. Reuniões extrapolavam as fronteiras nacionais, naquele período, sendo o primeiro congresso a respeito do assunto, realizado em Cuba no ano de 1927 e o segundo na Argentina, já no ano de 1934. Em 1935, na Cidade do México, foi criada a “*Società Italiana di Genetica e Eugenetica*”. Dois anos mais tarde, em Paris pela Federação Latina de Eugenia, o primeiro congresso aconteceu, gerando a publicação *Congrès*

Latine d'Eugénique: rapport (1938). (MACLEAN E ESTENOS, 1952; MARCHAUD, 1933 apud NANCY LEYS STEPHAN, 2004, p. 333)

Naquele momento parecia antagônico discutir eugenia num país colonizado, subdesenvolvido, miscigenado, católico, agrícola e com grande parte da população analfabeta, um país disgênico. (NANCY LEYS STEPHAN, 2004, p. 335)

Por meio do aperfeiçoamento genético e de outras medidas eugênicas, havia naquele momento, a chamada “homicultura”, objetivando criar um ser humano com o mínimo de imperfeições. Nesse contexto havia duas tipologias de eugenia: a positiva e a negativa. A primeira, ou positiva, tinha como propósito conduzir as pessoas ao casamento por meio de seleção eugênica, exames pré-nupciais, para que gerassem filhos superiores em genética, temperamento e inteligência. A segunda ou negativa com vistas a restringir casamentos onde a mulher tinha uma idade mais avançada ou ainda quando havia consanguinidade do casal. Logo, havia a defesa do aborto eugênico, o controle de doenças venéreas, do alcoolismo, além de existir uma série de discussões acerca da “segregação e esterilização de doentes mentais”. As discussões sobre esterilização e anticoncepção estendia-se para as camadas menos abastadas da sociedade, composta fundamentalmente por “negros, mulatos e mestiços”, onde as questões de pobreza e segregação eram encaradas da mesma maneira que as de ordem biológica. (VIANA, 1930; MAI E ANGERAMI, 2006, p. 253)

Assim, o ideário eugenista presumia que ao eliminar os diferentes, levaria a uma sociedade superior. No contexto atual, as orientações sexuais “diferentes”, levando à sociedade a eliminar essas diferenças. A exemplo da atual “cura gay”, seria uma medida eugenista repaginada, alavancada por entidades religiosas e defendida por muitos dos seus representantes no Congresso Nacional brasileiro.

As discussões e estudos da eugenia influenciaram fortemente a Constituição Federal de 1934, ficando evidente por meio do seu Artigo 138:

Art 138. Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas:

- a) assegurar amparo aos desvalidos, criando serviços especializados e animando os serviços sociais, cuja orientação procurarão coordenar;
- b) estimular a educação eugênica;
- c) amparar a maternidade e a infância;
- d) socorrer as famílias de prole numerosa;
- e) proteger a juventude contra toda exploração, bem como contra o abandono físico, moral e intelectual;
- f) adoptar medidas legislativas e administrativas tendentes a restringir a mortalidade e a morbilidade infantis; e de hygiene social, que impeçam a propagação das doenças transmissíveis;
- g) cuidar da hygiene mental e incentivar a lucta contra os venenos sociais. (Brasil, Constituição Federal do Brasil, 1934)

Verifica-se portanto, por meio deste polémico artigo constitucional, todo o ideário eugenista, desde a segregação dos diferentes até a educação eugênica.

Em 1942 por meio do Decreto Lei nº 4.244 da chamada Reforma Capanema, criou-se um ensino embasado numa ideologia mais nacionalista e rígida, onde aos meninos era exigida a educação militar, proibindo aos homens com mais de 25 anos, frequentar o “ensino normal”, talvez por ferir ou feminilizar a educação dos jovens brasileiros da época. Outro ponto interessante da Reforma, era que o ensino de Educação Física deveria segregar meninos e meninas, para a preservação do “pudor feminino”. (FÚLVIA ROSEMBERG, 2013, p. 337)

Existiam ainda as denominadas “Prescrições Especiais”, no que tange à educação feminina, são elas:

- a. o ensino secundário de meninas deveria ser ofertado em salas exclusivas para elas;
- b. em escolas secundaristas mistas, as salas de aulas deveriam ter salas exclusivas para elas;
- c. obrigatoriedade do ensino de Economia Doméstica nas terceiras e quartas séries do ginásio e em todos dos cursos clássico e científico;
- d. a metodologia de ensino para as meninas, deveria levar em conta o futuro papel que desempenhariam em seus lares, como esposas e mães.

Dessa forma, não é de se ter como espantoso que a primeira mulher brasileira a obter um diploma de curso superior em Medicina, Maria Augusta Generosa Estrela no ano de 1882, o obteve em seus estudos nos Estados Unidos da América. Isso

ocorreu naquele País, pois no Brasil a autorização para as mulheres ocuparem suas cadeiras nas universidades brasileiras ocorreu apenas no ano de 1879, por meio da Lei Leôncio de Carvalho. Em 1887, uma mulher branca, Rita Lobato, graduou-se em medicina na Faculdade de Medicina da Bahia. Porém foi somente em 1926, trinta e oito anos após a Lei Áurea, que uma mulher negra graduou-se em Direito na Faculdade de Direito da Bahia; Maria Rita de Andrade. Finalmente, apenas em 2006, uma mulher indígena, da etnia pankararu, foi reconhecida como a primeira indígena doutora, obtendo seu título na Universidade Federal de Alagoas, no Programa de Pós-Graduação em Letras e Linguística. (FÚLVIA ROSEMBERG, 2013, p. 337)

No período mais rígido do regime militar, entre 1960 e 1970, a atividade docente foi muito mais burocratizada, mais controlada do ponto de vista político-ideológico e disciplinas de educação moral e cívica reintroduzidas. Pode-se afirmar que a atividade docente acabou por tornar-se mais mecânica, onde o afeto foi deixado de lado. Como afirma Louro (2015, p. 472) “há uma tendência em se substituir a representação da professora como mãe espiritual por uma nova figura: a de profissional de ensino”.

Com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1971, as mulheres puderam ingressar nos cursos superiores por meio da transformação do curso normal em ensino médio e não mais um curso estritamente profissionalizante. (FÚLVIA ROSEMBERG, 2013, p. 337)

Surgiu durante aquele período a denominação “Tias” para as docentes, como uma forma de trazer mais afeto em contraponto com a tecnicidade trazida pelo ensino durante o Regime Militar. Algumas vertentes afirmavam que tal denominação, nada mais era do que retirar das professoras a “... autoridade de decidir acerca da educação das crianças”, dado o surgimento de profissionais como orientadoras, psicólogas e supervisoras, sendo as professoras, apenas a “tia” dos alunos. (GUACIRA LOPES LOURO, 2015, p. 474)

Naquela época, a profissão docente começa uma desvalorização da profissão docente, com a acentuada queda salarial. Houve, de acordo com Guacira Lopes Louro (2015, p. 474) a chamada “proletarização da profissão docente”, caracterizada além dos baixos salários já mencionado, pela “... expropriação do saber dos agentes de ensino, separação entre aqueles que decidem e os que executam, parcelarização e intenso controle das atividades etc.”. Os professores e professoras unem-se em torno de sindicatos para a reivindicação dos direitos perdidos, paralisam suas aulas, se

necessário, para reivindicarem seus direitos, ou seja, apropriam-se do seu “- Direito ao Grito”, por meio das greves.

3.1 Gênero e Ensino Superior no Brasil na Atualidade: a Mulher em evidência

O Brasil é um país de terceiro mundo, colonizado, culturalmente heterogêneo e com uma herança histórica de escravidão. Pelos dados de 2016, a população total era constituída por 205.301 milhões de brasileiros e brasileiras, sendo 51,56% mulheres e 48,44% homens, de acordo com a Tabela 10. Já em agosto de 2018 a população chegou a 209 milhões de pessoas. (IBGE, 2018)

Ainda conforme a Tabela 7, 20,6% são crianças na faixa dos 0 aos 14 anos, 21,8% do gênero masculino e 19,5% feminino. Na faixa dos 15 aos 29 anos, concentra-se 23,5% da população total, sendo 24,5% homens e 22,8% mulheres. Já na faixa dos 30 aos 59 anos concentra-se 41,5%, sendo 40,7% homens e 41,9% mulheres. E, finalmente, mesmo sem a qualidade de vida que os brasileiros merecem, 14,5% da população total concentra-se na faixa dos 60 anos ou mais, sendo 13% homens e 15,8% mulheres.

TABELA 7 – População Brasileira por Faixa Etária - 2016

	Total	%	Homem	%	Mulher	%
0 a 3 anos	10 275	5,0	5 244	5,3	5 031	4,8
4 e 5 anos	5 288	2,6	2 767	2,8	2 522	2,4
6 a 9 anos	11 156	5,4	5 760	5,8	5 396	5,1
10 a 14 anos	15 525	7,6	7 879	7,9	7 646	7,2
15 a 17 anos	10 673	5,2	5 524	5,6	5 149	4,9
18 a 24 anos	22 343	10,9	11 294	11,4	11 049	10,4
25 a 29 anos	15 378	7,5	7 481	7,5	7 896	7,5
30 a 39 anos	32 297	15,7	15 631	15,7	16 666	15,7
40 a 59 anos	52 658	25,6	24 891	25,0	27 767	26,2
60 anos ou mais	29 708	14,5	12 958	13,0	16 750	15,8
Total	205 301	100,0	99 429	100,0	105 873	100,0

FONTE: Elaboração da Autora por meio de dados do IBGE Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua PNAD Contínua

Homens e mulheres têm quase o mesmo percentual de participação na população total, porém, há desigualdade visíveis no que se refere às oportunidades no mercado de trabalho, pela cultura do preconceito enraizada na sociedade.

Na atualidade há igualdade de acesso no ensino superior, mas a segregação transferiu-se para o processo de escolha de carreiras, surgindo assim o que Ávila e

Portes (2009, p. 93) denominaram de “guetização profissional por sexo”, onde “homens e mulheres estariam construindo verdadeiros redutos sexuais ao escolherem carreiras demarcadamente diferentes”. Essa “guetificação profissional” é reflexo das orientações da família, de professores e da sociedade, sobre o futuro profissional desde a infância, onde apontam o que seria profissão para homens e para mulheres, incutindo em suas cabeças, desde crianças, rótulos e antigos paradigmas nas mentes das crianças, que refletem a sua futura busca de qualificação profissional.

As mulheres, conforme a Tabela 8, são a maioria nas matrículas do ensino superior brasileiro, compondo 55,55% do total de matrículas e os homens, 44,44% restantes, no ano de 2016. Vale ressaltar que no ano de 1956, as mulheres compunham apenas 26% do total de matriculadas no ensino superior, de acordo com Barreto (2014, p. 14). Já no ano de 1971, representavam cerca de 40% do total de matrículas.

No ensino presencial, o perfil do discente no ensino superior é de ser do gênero feminino, estudar em IES privada, cursar bacharelado, no período noturno, tendo idade média de ingresso de 18 anos e 23 a de concluinte. Nos cursos à distância, o gênero também é feminino em IES privada, com idade de ingresso de 27 anos e 34 a idade de conclusão do curso.

TABELA 8 – Matrículas em Curso de Graduação Presenciais, por Organização Acadêmica e Sexo, segundo a Unidade da Federação e a Categoria Administrativa da IES - 2016

			Total				
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		6.554.283	2.913.020	44%	3.641.263	56%
		Federal	1.867.477	898.177	48%	969.300	52%
		Estadual	1.175.650	577.828	49%	597.822	51%
		Municipal	577.967	270.116	47%	307.851	53%
			113.860	50.233	44%	63.627	56%
	Privada		4.686.806	2.014.843	43%	2.671.963	57%
			Universidades				
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		3.256.450	1.467.557	45%	1.788.893	55%
		Federal	1.569.795	731.432	47%	838.363	53%
		Estadual	1.018.185	488.070	48%	530.115	52%
		Municipal	505.810	223.129	44%	282.681	56%
			45.800	20.233	45%	25.567	55%
	Privada		1.686.655	736.125	44%	950.530	56%
			Centros Universitários				
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		1.043.889	451.559	43%	592.330	57%
		Federal	22.708	10.568	46%	12.140	54%
		Estadual	1.538	879	57%	659	43%
		Municipal	21.170	9.689	46%	11.481	54%
			1.021.181	440.991	43%	580.190	57%
	Privada						
			Faculdades				
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		2.098.161	905.444	43%	1.192.717	57%
		Federal	119.191	67.717	57%	51.474	43%
		Estadual	1.682	1.298	77%	384	23%
		Municipal	70.619	46.108	65%	24.511	35%
			46.890	20.311	43%	26.579	57%
	Privada		1.978.970	837.727	42%	1.141.243	58%
			IF e CEFET				
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		155.783	88.460	57%	67.323	43%
		Federal	155.783	88.460	57%	67.323	43%
			155.783	88.460	57%	67.323	43%

FONTE: Adaptação da autora por meio dos dados do MEC/INEP/DEED

Na Tabela 9, que apresenta o percentual de homens e mulheres matriculados no Ensino Superior no ano de 2017 por Estados e Regiões do Brasil, nota-se que as mulheres são a maioria em quase todas as Regiões do Brasil, com exceção da Sudeste, que vale salientar, é a com maior percentual de matrículas (45,90% em média).

Tabela 9 – Percentual de Matrículas em Cursos de Graduação Presenciais, por Organização Acadêmica e Sexo, segundo as Unidade da Federação e a Categoria Administrativa das IES – 2017

	Total	Homens	Mulheres
Rondônia	0,80%	0,70%	0,80%
Amazonas	2,10%	2,20%	2,10%
Roraima	0,30%	0,30%	0,30%
Pará	2,30%	2,30%	2,40%
Amapá	0,50%	0,50%	0,50%
Tocantins	0,80%	0,80%	0,80%
Norte	6,80%	6,80%	6,90%
Maranhão	2,30%	2,20%	2,30%
Piauí	1,60%	1,50%	1,60%
Ceará	3,90%	3,80%	3,90%
Rio Grande do Norte	1,50%	1,60%	1,50%
Paraíba	2,10%	2,10%	2,10%
Pernambuco	3,50%	3,40%	3,60%
Alagoas	1,20%	1,10%	1,20%
Sergipe	1,10%	1,00%	1,10%
Bahia	5,10%	4,60%	5,50%
Nordeste	22,30%	21,30%	22,80%
Minas Gerais	10,20%	10,50%	10,10%
Espírito Santo	1,80%	1,80%	1,80%
Rio de Janeiro	8,70%	8,50%	8,90%
São Paulo	25,20%	25,80%	24,70%
Sudeste	45,90%	46,60%	45,50%
Paraná	5,90%	6,10%	5,60%
Santa Catarina	3,60%	3,70%	9,50%
Rio Grande do Sul	5,90%	5,90%	5,80%
Sul	15,40%	15,70%	20,90%
Mato Grosso do Sul	1,40%	1,40%	1,40%
Mato Grosso	2,00%	1,90%	2,00%
Goiás	3,20%	3,10%	3,30%
Distrito Federal	2,80%	2,70%	2,80%
Centro Oeste	9,40%	9,10%	9,50%

Fonte: elaboração da autora por meio de dados do Censo da Educação Superior - MEC

No ensino superior público sob a ótica de todos os tipos de Instituições de Ensino Superior na modalidade de ensino presencial, verifica-se um percentual médio no ano de 2016, no último Censo do Ensino Superior, de 60% das mulheres como concluintes nos mais diferentes cursos, conforme a Tabela 10. Nas universidades públicas federais o percentual de mulheres concluintes cai em 2 pontos percentuais, fechando em 58%. Já nas universidades públicas estaduais, o percentual de mulheres

concluintes aumenta para 62%. E nas universidades privadas, mantém-se no mesmo patamar de 60%.

Nos Centros Universitários, a média de mulheres concluintes mantém-se em 60% no geral, sendo interessante ressaltar o percentual menor nos Centros Universitários Estaduais, com um percentual de apenas 48%.

Nas Faculdades, chama a atenção o percentual muito pequeno de mulheres concluintes em 2016, sendo apenas 22%. E, finalmente, nos Institutos Federais e nos Centros de Educação Tecnológica Federais, a média de mulheres concluintes é de 51%.

TABELA 10 – Número de Concluintes em Cursos de Graduação Presenciais, por Organização Acadêmica e sexo, segundo a unidade da Federação e a Categoria Administrativa da IES - 2016

			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		938.732	376.669	40%	562.063	60%
		Federal	231.572	96.408	40%	135.164	60%
		Estadual	136.598	57.834	42%	78.764	58%
		Municipal	76.293	31.136	40%	45.157	60%
			18.681	7.438	40%	11.243	60%
		Privada	707.160	280.261	40%	426.899	60%
			Universidades				
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		449.853	181.688	40,38%	268.165	60%
		Federal	197.328	79.731	40,40%	117.597	60%
		Estadual	123.889	51.509	41,57%	72.380	58%
		Municipal	66.057	25.262	38%	40.795	62%
			7.382	2.960	40%	4.422	60%
		Privada	252.525	101.957	40%	150.568	60%
			Centros Universitários				
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		153.480	61.656	40%	91.824	60%
		Federal	3.307	1.408	43%	1.899	57%
		Estadual	61	32	52%	29	48%
		Municipal	3.246	1.376	42%	1.870	58%
			150.173	60.248	40%	89.925	60%
		Privada					
			Faculdades				
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		322.935	127.190	40%	195.745	60%
		Federal	18.473	9.134	49%	9.339	51%
		Estadual	245	190	78	55	22%
		Municipal	10.175	5.842	57%	4.333	43%
			8.053	3.102	38%	4.951	62%
		Privada	304.462	118.056	39%	186.406	61%
			IF e CEFET				
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		12.464	6.135	49%	6.329	51%
		Federal	12.464	6.135	49%	6.329	51%
			12.464	6.135	49%	6.329	51%

Fonte: MEC/INEP/DEED

Notas: 1- IF/CEFET - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia e Centro Federal de Educação Tecnológica.

A Tabela 11 apresenta a quantidade de alunos de pós-graduação *Stricto Sensu* no ano de 2015 no Brasil, nas modalidades de doutorado, mestrado e mestrado profissional, classificados entre os gêneros feminino e masculino. Do total de matriculados em todas as modalidades desses cursos em 2015 com 251.901 alunos, 53,4% eram mulheres. Percentual de mulheres no total de matriculadas em programas de doutorado era de 53,3% e nos programas de mestrado de 54,6%. O percentual de homens só é superior ao das mulheres no percentual de matrículas no mestrado profissional com a participação de 51,6%.

Em relação ao total de titulados naquele ano, o percentual de mulheres que obtiveram o título de doutora foi de 54,4%, de mestres 56,7% e no mestrado profissional o percentual foi de 51,7%.

Tabela 11 – Total de Discentes por Situação, Nível e Sexo – Ano de 2015

Sexo	Doutorado		Mestrado		Mestrado Profissional	
	Matriculados	Titulados	Matriculados	Titulados	Matriculados	Titulado
Feminino	54.491	10.141	66.439	26.443	13.529	4.376
Masculino	47.877	8.484	55.175	20.215	14.390	4.095
Total Geral	102.368	18.625	121.614	46.658	27.919	8.471

*FONTE: Plataforma Sucupira (CAPES/MEC). (CCS/Capes – com informações da Agência Brasil e CNPq)

Comparativamente ao homem acadêmico casado, com filhos e vida profissional, a situação da mulher nessa mesma condição é extremamente mais complexa. A mulher acadêmica pode decidir ser mãe, e nesta condição irá gestar um bebê por nove meses, amamentá-lo e deixar a academia por um período de no mínimo quatro e no máximo de seis meses, tendo que deixar seus estudos, aulas e pesquisas de lado, bem como suas expectativas de ascensão profissionais adiadas durante este período.

Houve um aumento da qualificação das mulheres que trabalham no que se refere à obtenção de títulos de mestrado e doutorado, no período de 2009 a 2014 no Brasil, conforme a Tabela 12. O percentual de doutoras saltou 2,1% no período de 5 anos, no total de estabelecimentos empregadores, sendo que nas entidades empresariais estatais o aumento foi de 2,4% e nas privadas, cerca de 2,1%.

Já a obtenção de título de mestre, subiu em média apenas 0,9% no período de 5 anos, sendo a variação de 3% nas entidades empresariais estatais e 1,6% nas entidades empresariais privadas.

TABELA 12 - Percentagem de mulheres entre os empregados que obtiveram título de mestrado e doutorado no Brasil a partir de 1996, por natureza jurídica do estabelecimento empregador, 2009-2014

Natureza Jurídica	2009	2014
Doutoras (Total dos estabelecimentos empregadores)	48,5	50,6
Entidades empresarias estatais	35,8	38,2
Entidades empresarias privadas	48,5	50,6
Mestres (total de estabelecimentos empregadores)	51,5	52,4
Entidades empresarias estatais	34,1	37,1
Entidades empresarias privadas	44,2	45,8

FONTE: Coleta Capes 1996-2012 e Plataforma Sucupira 2013-2014 (Capes, MEC) e Rais 2009-2014 (MTE). Elaborado por CGEE.

Conforme a Tabela 13, o Brasil possuía 397.611 docentes no ensino superior, sendo 54,44% homens e 45,55% mulheres, ou seja, uma diferença de 8,9%. Nos Institutos Federais de Educação e nos Centros de Educação Tecnológica Federais, a presença masculina ainda é maior, com 61,80% do total de docentes destas IES.

O perfil do docente de universidades públicas pelo Censo de 2016, é de ser homens em sua maioria, com idade média de 34 anos, com título de doutor e regime de trabalho integral. Já nas Instituições privadas, o perfil também é de homens, com idade de 36 anos, com titulação de mestre e com regime de trabalho parcial. (CENSO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR, 2016)

TABELA 13 - Número total de Docentes (Em Exercício e Afastados), por Organização Acadêmica e Sexo, segundo a Unidade da Federação e a Categoria Administrativa das IES – 2016

			Total				
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		397.611	216.484	54%	181.127	46%
		Federal	178.117	97.743	55%	80.374	45%
		Estadual	116.223	64.709	56%	51.514	44%
		Municipal	54.010	28.646	53%	25.364	47%
			7.884	4.388	56%	3.496	44%
	Privada	219.494	118.741	54%	100.753	46%	
			Universidades				
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		215.553	115.714	54%	99.839	46%
		Federal	145.610	77.949	53%	67.661	47%
		Estadual	94.328	51.114	54%	43.214	46%
		Municipal	48.005	25.008	52%	22.997	48%
			3.277	1.827	56%	1.450	44%
	Privada	69.943	37.765	54%	32.178	46%	
			Centros Universitários				
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		43.931	23.519	53%	20.412	47%
		Federal	1.604	875	55%	729	45%
		Estadual	.	.	-	0	.
		Municipal	101	49	49%	52	51%
			1.503	826	55%	677	45%
	Privada	42.327	22.644	54%	19.683	46%	
			Faculdades				
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		116.695	64.005	55%	52.690	45%
		Federal	9.471	5.673	60%	3.798	40%
		Estadual	463	349	75%	114	25%
		Municipal	5.904	3.589	61%	2.315	39%
			3.104	1.735	56%	1.369	44%
	Privada	107.224	58.332	54%	48.892	46%	
			IF e CEFET				
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		21.432	13.246	62%	8.186	38%
		Federal	21.432	13.246	62%	8.186	38%
			21.432	13.246	62%	8.186	38%

FONTE: Adaptação da autora por meio dos dados do MEC/INEP/DEED

Notas: 1- IF/CEFET - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia e Centro Federal de Educação Tecnológica.

Pelo Censo da Educação Superior de 2018, apresentando os dados de 2017, um total de 392.036 docentes no ensino superior, com 212.180 homens, perfazendo 54,1% do total e 179.856 docentes mulheres, representando 45,9% do total. Vale ressaltar que houve uma redução do número total de docentes, na casa de 1,4%, sendo a queda maior no número de docentes homens.

TABELA 14 - Número total de Docentes (Em Exercício e Afastados), por Organização Acadêmica e Sexo, segundo a Unidade da Federação e a Categoria Administrativa das IES – 2017

			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		392.036	212.180	54,1%	179.856	45,9%
		Federal	179.542	98.472	54,8%	81.070	45,2%
		Estadual	119.544	66.532	55,7%	53.012	44,3%
	Privada	Municipal	53.153	28.175	53,0%	24.978	47,0%
			6.845	3.765	55,0%	3.080	45,0%
			212.494	113.708	53,5%	98.786	46,5%
Universidades							
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		214.608	114.763	53,5%	99.845	46,5%
		Federal	145.391	77.681	53,4%	67.710	46,6%
		Estadual	95.772	51.800	54,1%	43.972	45,9%
	Privada	Municipal	47.087	24.477	52,0%	22.610	48,0%
			2.532	1.404	55,5%	1.128	44,5%
			69.217	37.082	53,6%	32.135	46,4%
Centros Universitários							
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		45.929	24.222	52,7%	21.707	47,3%
		Federal	1.390	735	52,9%	655	47,1%
		Estadual	-	-	-	-	-
	Privada	Municipal	96	47	49,0%	49	51,0%
			1.294	688	53,2%	606	46,8%
			44.539	23.487	52,7%	21.052	47,3%
Faculdades							
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		108.371	58.967	54,4%	49.404	45,6%
		Federal	9.633	5.828	60,5%	3.805	39,5%
		Estadual	644	504	78,3%	140	21,7%
	Privada	Municipal	5.970	3.651	61,2%	2.319	38,8%
			3.019	1.673	55,4%	1.346	44,6%
			98.738	53.139	53,8%	45.599	46,2%
IF e CEFET							
			Total	Masculino	%	Feminino	%
Brasil	Pública		23.128	14.228	61,5%	8.900	38,5%
		Federal	23.128	14.228	61,5%	8.900	38,5%
		Estadual	23.128	14.228	61,5%	8.900	38,5%
	Privada	Municipal	-	-	-	-	-
			-	-	-	-	-
			-	-	-	-	-

FONTE: Adaptação da autora por meio dos dados do MEC/INEP/DEED

Notas: 1- IF/CEFET - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia e Centro Federal de Educação Tecnológica.

O acesso é aparentemente igualitário, mas a presença maior de docentes homens no ensino superior é fruto de um processo sexista, tendo em vista que os homens preferem trabalhar e pesquisar com homens e também pelo fato de que em um processo seletivo, principalmente nas provas didáticas e nas entrevistas, muitas vezes a preferência é dada ao homem em função da mulher ter maiores atribuições fora da universidade, como a maternidade e o processo gestacional, os filhos, a casa e, muitas vezes, os pais. Logo, haverá prováveis pausas ao longo da carreira da mulher em função “das atribuições naturais das mulheres”, com queda na produtividade acadêmica, demora na obtenção de títulos e afastamento das salas de aulas.

A maternidade durante a pós-graduação stricto sensu, principalmente para mulheres bolsistas, acaba sendo encarada como uma grande barreira, tanto para a mulher estudante grávida, como para seu(sua) orientador(a). Infelizmente, é um sinal de que a produtividade acadêmica irá cair e que o mestrado ou doutorado poderá sofrer atrasos.

E as chamadas “mães de coração”, ou seja, aquelas que entram no árduo processo e fila de adoção do Brasil, pode ter seu sonho adiado em função de ter assumido seus compromissos com o programa de pós-graduação, com seu orientador ou orientadora e, notadamente, com as agências de fomento à pesquisa.

Mas uma grande conquista para a mulher acadêmica aconteceu em 15 de dezembro de 2017, onde foi sancionada a Lei 3.536/2017 (uma Lei Ordinária) de 15/12/2017 que “Dispõe sobre a prorrogação dos prazos de vigência das bolsas de estudo concedidas por agências de fomento à pesquisa nos casos de maternidade e de adoção.” (ANEXO 4)

Ressalta-se no presente trabalho que a iniciativa para que virasse uma Lei, foi iniciativa da deputada Alice Portugal (PCdoB-BA). (SENADO NOTÍCIAS, 18 de dezembro de 2017)

Nessa Lei, nos seus parágrafos primeiro e segundo apresenta:

Art. 1º Esta Lei permite a prorrogação dos prazos de vigência das bolsas de estudo concedidas por agências de fomento à pesquisa nos casos de maternidade e de adoção.

Art. 2º As bolsas de estudo com duração mínima de doze meses, concedidas pelas agências de fomento para a formação de recursos humanos, poderão ter seus prazos regulamentares prorrogados por até cento e vinte dias, se for comprovado o afastamento temporário do bolsista em virtude da ocorrência de parto, bem como de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção durante o período de vigência da respectiva bolsa.

Trata-se de uma vitória para as mulheres, pois terão direito à prorrogação dos prazos de duração de suas Bolsas de Pesquisa num prazo de até 120 dias, além dos casos de adoção.

É bom ressaltar, que segundo dados da CAPES publicado no dia 07 de março de 2019, as mulheres bolsistas já compõem o quadro de 60% das bolsas ofertadas pelo órgão de fomento. Um levantamento realizado pelo órgão em janeiro de 2019, apresentou-se a oferta total de 201.449 bolsas tanto de pós-graduação e em programas de formação de professores, sendo que 122.103 estão com mulheres. Desse total, 53.667 são de bolsistas no Brasil e no exterior e 68.436 estão destinadas para a formação de professores na educação básica. No último levantamento, feito em janeiro desse ano, constatou-se que do total de 201.449 bolsistas, 122.103 são mulheres. Elas somam 53.667 entre os estudantes que recebem o benefício para a pós-graduação no Brasil e no exterior e 68.436 dentre os que têm o auxílio nos programas de formação de professores da educação básica.

Em 2017, o total de estudantes de pós-graduação no Brasil era de 364 mil estudantes, sendo 53% (195 mil) mulheres. Por outro lado, quando se analisa a quantidade de docentes, 43,7 mil são homens, perfazendo 57% do total. (CAPES, 07 de março de 2019)

A Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo – FAPESP, por meio de Portaria 08/2015, concede Licença Maternidade de quatro meses para bolsistas de toda ordem, da Iniciação Científica até Doutorado. Concede também o direito de Licença Paternidade de cinco dias corridos parra todos os seus bolsistas. (ANEXO 5)

No artigo primeiro em seu parágrafo 1º, estabelece que os mesmos direitos serão concedidos:

- I. à bolsista que der à luz uma criança natimorta;
- II. ao bolsista de sexo masculino que adotar singularmente;
- III. ao bolsista de sexo masculino que for membro de uma união homoafetiva, desde que comprove que o companheiro ou cônjuge não seja beneficiado com igual direito.

3.2 Mulher na Gestão de IES Públicas Federais

No Apêndice A, é apresentado um quadro elaborado por meio de pesquisas nos sites das sessenta e uma universidades públicas federais, com objetivo de levantar quem são as Reitoras, Vice-Reitoras, além das Pró-Reitoras de Graduação, de Pesquisa, de Extensão, de Administração, de Pós-Graduação, de Gestão de Pessoas e, finalmente, a de Assuntos Estudantis, para o mandato de quatro anos, sendo vigentes para 2016-2020, com algumas alterações de períodos decorrentes de processos eleitorais e recursos.

A seguir, são apresentadas algumas informações acerca da participação da mulher nesses cargos de gestão, por Regiões do Brasil.

Das sessenta e uma IES elencadas no Apêndice A, apresenta-se os resultados nas Tabelas 15 e 16 e é possível verificar que existem 21 mulheres Reitoras contra 40 homens, ou seja, 34,4% do cargo de Reitoria é ocupado por mulheres. No cargo de Vice-Reitoria há 20 mulheres e 41 homens, ou seja, 32,7% do total.

Ainda contrapondo as duas tabelas, aponta-se os cargos de Pró-Reitorias de responsabilidade de mulheres, sendo que do total de 61 universidades, têm-se: 45,9% das Pró-Reitorias de Graduação; 34,4% das Pró-Reitorias de Pesquisa; 44,2% do cargo de Pró-Reitoria de Extensão; Pró-Reitoria Administrativa com 31,1%; das Pró-Reitorias de Pós-Graduação, têm-se 37,7%; nas Pró-Reitorias de Gestão de Pessoas 42,6% e, finalmente, 44,2% das Pró-Reitorias de Assistência Estudantil são ocupadas por mulheres.

Tabela 15 – Mulheres em Cargos de Gestão nas IES Federais – 2019

	Reitora	Vice-Reitora	P. R. Grad.	P.R. Pesq.	P. R. Ext.	P. R. Adm.	P. R. P. Grad.	P. R. G. Pes.	P. R. As. Est.
Sul	2	5	3	0	5	0	1	4	5
Centro-Oeste	3	3	4	3	3	2	3	2	4
Sudeste	7	3	9	8	6	8	8	9	7
Nordeste	7	5	8	3	13	7	4	7	9
Norte	2	4	4	7	0	2	7	4	2
TOTAL	21	20	28	21	27	19	23	26	27

Fonte: Elaboração da Autora com base em Pesquisas nos Sites das IES – atualizado em 21 de junho de 2019.

Tabela 16 – Homens em Cargos de Gestão nas IES Federais – 2019

	Reitor	Vice-Reitor	P. R. Grad.	P.R. Pesq.	P. R. Ext.	P. R. Adm.	P. R. P. Grad.	P. R. G. Pes.	P. R. As. Est.
Sul	8	5	7	10	5	10	9	5	4
Centro-Oeste	3	3	2	3	3	4	3	3	1
Sudeste	12	16	10	11	13	10	11	7	11
Nordeste	11	13	10	15	5	9	14	4	7
Norte	6	4	4	1	8	6	1	4	4
TOTAL	40	41	33	40	34	39	38	23	27

Fonte: Elaboração da Autora com base em Pesquisas nos Sites das IES – atualizado em 21 de junho de 2019.

Ainda por meio do Apêndice A, na Região Sul, com dez universidades federais, verifica-se a existência de apenas duas mulheres como Reitoras, cinco Vice-Reitoras, três Pró-Reitoras de Graduação, nenhuma Pró-Reitora de Pesquisa, cinco Pró-Reitoras de Extensão, nenhuma Pró-Reitora Administrativa, uma Pró-Reitora de Pós-Graduação, quatro Pró-Reitoras de Gestão de Pessoas e cinco Pró-Reitoras de Assuntos Estudantis.

A Região Centro-Oeste, com seis universidades federais, conta com três mulheres Reitoras, três Vice-Reitoras, quatro Pró-Reitoras de Graduação, três Pró-Reitoras de Pesquisa, três Pró-Reitoras de Extensão, duas Pró-Reitoras Administrativas, três Pró-Reitoras de Pós-Graduação, sendo que uma acumula também a Pró-Reitoria de Pesquisa, duas Pró-Reitoras de Gestão de Pessoas e quatro Pró-Reitoras de Assuntos Estudantis.

Já na Região Sudeste com dezenove universidades federais, sete possuem mulheres como Reitoras, três Vice-Reitoras, nove Pró-Reitoras de Graduação, oito Pró-Reitoras de Pesquisa, seis Pró-Reitoras de Extensão, oito Pró-Reitoras Administrativas, oito Pró-Reitoras de Pós-Graduação, sendo que sete delas acumulam a função de Pró-Reitoria de Pesquisa, nove Pró-Reitoras de Gestão de Pessoas e sete Pró-Reitoras de Assuntos Estudantis.

Na Região Nordeste, com dezoito universidades, sete possuem mulheres como Reitoras, cinco Vice-Reitoras, oito Pró-Reitoras de Graduação, três Pró-Reitoras de Pesquisa, treze Pró-Reitoras de Extensão, sete Pró-Reitoras Administrativas, quatro Pró-Reitoras de Pós-Graduação, sendo que as três acumulam a função de Pró-

Reitoria de Pesquisa; sete Pró-Reitoras de Gestão de Pessoas e nove Pró-Reitoras de Assuntos Estudantis.

E, finalmente, a Região Norte com oito universidades federais, duas delas possuindo mulheres como Reitoras, quatro Vice-Reitoras, quatro Pró-Reitoras de Graduação, sete Pró-Reitoras de Pesquisa, sendo as mesmas que ocupam o cargo de Pró-Reitoria de Pós-Graduação, nenhuma Pró-Reitora de Extensão, duas Pró-Reitoras Administrativas, quatro Pró-Reitoras de Gestão de Pessoas, e duas de Assuntos Estudantis.

A Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho – UNESP, possui homens como Reitor e Vice-Reitor eleitos para o mandato de 2017 a 2020. A Pró-Reitoria de Graduação é ocupada pela Profa. Dra. Gladis Massini-Cagliari e a Pró-Reitoria de Extensão pela Profa. Dra. Cleopatra da Silva Planeta. Tanto a Pró-Reitoria de Pesquisa como de Planejamento Estratégico e Gestão, são ocupados por homens.

Na Universidade de Campinas, a Vice-Reitoria é uma mulher, a Profa. Dra. Teresa Atvars. Quanto às Pró-Reitorias, das cinco existentes, três delas são geridas por mulheres, sendo a Pró-Reitora de Graduação Profa. Dra. Eliana Martorano Amaral; a Pró-Reitora de Pós-Graduação Profa. Dra. Nancy Lopes Garcia e a Pró-Reitora de Desenvolvimento Universitário Profa. Dra. Marisa Masumi Beppu.

Para analisar o processo de subida das mulheres em cargos de gestão no ensino superior, o próximo capítulo apresentará as entrevistas com as mulheres gestoras, bem como as análises sobre as barreiras sofridas sob a ótica das metáforas aqui estudadas.

CAPÍTULO IV – MULHERES ACADÊMICAS EM CARGOS DE GESTÃO: TRAJETÓRIAS, LUTAS E VITÓRIAS, SOB O PRISMA DAS METÁFORAS

Como visto nos capítulos anteriores, a mulher foi subalternizada, tendo a sua capacidade intelectual subestimada ao longo da história pelos homens e até por muitas mulheres, sendo suas lutas para a obtenção de espaços que são seus, idênticas aos outros subalternos, como os pretos, os indígenas, homossexuais, transexuais, pobres, colonizados entre outros.

Quando se é mulher, professora, pesquisadora e gestora da educação e, notadamente de Ensino Superior, muitas vezes mãe, esposa, madrasta, avó, as lutas que ocorrem diuturnamente podem fazê-las mais fortes e obstinadas.

A luta não é individual e as conquistas também não, pois são representativas de um gênero inferiorizado e menosprezado, cuja capacidade é questionada pelos seus pares e, fundamentalmente, pelos homens.

Apresentar as experiências de Reitoras e Pró-Reitoras de Instituições do Ensino Superior do Brasil, sob as perspectivas das metáforas representativas das barreiras sofridas, sobre como souberam superá-las, contribuem para dar visibilidade a elas, as suas experiências e colocar a mulher na perspectiva de igualdade ao homem em termos de competências e habilidades mas, infelizmente, em desvantagem pela existência de barreiras impostas culturalmente ao longo da história.

Por meio de questionário semiestruturado apresentado no Apêndice 1, mulheres que desempenham funções de Reitoria ou Pró-Reitorias no Ensino Superior Brasileiro foram entrevistadas e evidenciadas por meio de suas narrativas, suas trajetórias.

Seus nomes, as denominações das IES às quais são gestoras, bem como onde estas IES estão localizadas, são ocultadas para preservá-las de qualquer constrangimento ou atos legais por parte de colegas de trabalho ou subordinados, bem como proporcionar maior liberdade em suas respostas.

Para fins da presente pesquisa, foram contatadas quinze mulheres em cargos de gestão em várias regiões do País. Após os retornos positivos e negativos, foram realizadas sete entrevistas, subdividindo-se aleatoriamente com duas Reitoras, uma da Região Nordeste e outra do Sudeste; duas Vice-Reitoras, sendo uma da Região Centro-Oeste e outra da Região Sul e três Pró-Reitoras, todas do Sudeste, sendo uma

Pró-Reitora de Graduação, uma Pró-Reitora Administrativa e uma Pró-Reitora de Assuntos Estudantis.

Das sete gestoras, cinco eram casadas, uma divorciada e uma solteira. Das sete, seis tem filhos. Cinco delas são gestoras de IES públicas e duas delas, de IES confessionais.

Além do mencionado questionário semi-estruturado que foi validado previamente na primeira entrevista realizada anterior à banca de qualificação, realizou-se uma análise prévia do currículo lattes das gestoras educacionais entrevistadas para compreender melhor a época ou período em que elas viviam, os títulos que obtiveram e os cargos que alcançaram. Ou seja, uma análise de suas trajetórias veio a facilitar a entrevista e, a posteriori, auxiliar na transcrição das entrevistas.

Foi possível evidenciar histórias de vida, origens, vivências, carreiras e experiências de mulheres gestoras, as influências de suas famílias em suas criações, as barreiras surgidas e superadas, os cargos alcançados e suas lutas.

Ressalta-se aqui que foram dados nomes de escritoras mulheres de grande admiração da autora da presente tese a essas gestoras mulheres que romperam barreiras e que hoje fazem dos seus dias, um ideário de luta pelos direitos das mulheres em ocupar seus espaços, assim como de luta por um ensino superior de qualidade para os universitários.

4.1 A História de Virgínia Woolf Austen



Virgínia Woolf – Inglesa (1882-1941)

Porque é um enigma perene a razão pela qual nenhuma mulher jamais escreveu qualquer palavra de uma literatura extraordinária quando todo homem, ao que parece, é capaz de uma canção ou de um soneto. Quais eram as condições em que as mulheres viviam?, perguntei a mim mesma; a ficção, quer dizer, o trabalho imaginativo, não cai como uma pedra no chão, como na ciência; ficção é como uma teia de aranha, presa por muito pouco, mas ainda assim presa à vida pelos quatro cantos. Muitas vezes estar preso é quase imperceptível. (Um teto todo céu)

Jane Austen –Inglesa (1775-1817)

Eu odeio ouvir você falar sobre todas as mulheres como se fossem excelentes damas em vez de criaturas racionais. Nenhum de nós quer estar em águas calmas durante toda a nossa vida. (Persuasão)

A primeira entrevistada ocupa o cargo de Pró-Reitora em uma IES particular localizado na Região Sudeste do Brasil e aqui receberá o nome de Virgínia Woolf Austen.

Virgínia Austen é de origem muito humilde e desde tenra infância ajudava os pais na roça e a mãe nos cuidados com os irmãos e também do lar.

Virgínia Woolf Austen, sobre sua origem, relata:

Minha origem é de família de classe média baixa, nos padrões atuais de classificação, atualmente me enquadraria na faixa da classe D. Os recursos financeiros familiares na época eram reduzidos, iniciei no mercado de trabalho com 11 anos de idade e meu trabalho era a principal fonte de renda da família. Minha formação básica foi na rede estadual de ensino (ensino público)

Viviam em uma pequena propriedade rural num distrito de uma cidade de pequeno porte onde, desde muito cedo, Virgínia Woolf auxiliava os pais no trabalho no campo e também a mãe nos cuidados do lar. A mãe preparava as refeições e Virgínia levava as marmitas até o campo no chamado “embornal” ou “emborná”, na linguagem do campo. Virgínia Woolf também abastecia com água os potes de barro em uma mina de água, distante dois quilômetros de onde ficavam os trabalhadores, ou seja, seu pai e seus irmãos.

Ela relata um fato que marcara aquele tempo e toda a sua infância: o dia que acidentalmente quebrou o pote de barro, a chamada “moringa” ao levar água na roça. Seu pai a destratou na frente de todos, castigou-a e a agrediu nas costas e nas pernas com a planta “espada de São Jorge”. Ao chegar em casa, sua mãe comovida com o estado e com a filha chorosa, banhou as pernas e as costas com água morna e sal, para amenizar a dor que Virgínia Woolf sentia.

Eram tempos muito difíceis e Virgínia Woolf Austen iniciou-se no mercado de trabalho formal no ano de 1978. Mudou-se então para a cidade e uma pequena parcela do seu salário era destinada para o custeio dos seus estudos no ensino público e, o restante, para o sustento da família nas necessidades mais básicas. Em 1982, ingressou no ensino técnico que tinha duração de três anos, em sua principal área de atuação até nos dias atuais, além da área de educação.

Nas palavras de Virgínia Woolf Austen:

Minha trajetória no mercado de trabalho iniciou-se em 1978, com trabalhos básicos artesanais, posteriormente atendente de farmácia, e com o ingresso no Curso Técnico em Contabilidade em 1982, iniciei minha trajetória na área de Contabilidade até os dias atuais.

Virgínia Woolf Austen cresceu em um ambiente de educação severa, como pode ser constatado no episódio da quebra da “moringa”, androcêntrica e muito radical, com muitos preconceitos e enfrentando muitos obstáculos para a quebra de paradigmas. Outra forma de “correção” eram as “surras de cintas traçadas de couro e

rabo de tatu”, além de castigos, como a proibição de sair de casa. Havia diferença na educação dos filhos homens e das filhas mulheres, onde a valorização só era destinada aos primeiros, havendo mudanças na forma de pensar por parte dos pais, só depois de muito tempo.

No ambiente escolar não havia incentivo algum por parte dos professores para as meninas no que se refere às futuras profissões, sendo um período muito difícil em especial para as mulheres que eram discriminadas.

Virgínia Woolf Austen afirma que sua decisão acerca da formação profissional foi:

... iniciativa própria, descobri desde a infância uma certa familiaridade com controle e optei então pela área Contábil. Não obtive apoio de familiares, obtive sim apoio de empresas em que trabalhei que me incentivaram aos estudos inclusive financeiramente, por um determinado período. A família não apoiou, mas não criou barreira para meu ingresso.

Virgínia Austen Ingressou no curso de bacharelado em sua área, em meados da década de 1980, mais precisamente em 1986, pois desde a infância demonstrou aptidão para o controle e, segundo ela, a profissão era ideal para quem possui tais características.

Assim, Virgínia Woolf fez dois cursos de Pós-Graduação Lato Sensu, sendo o primeiro após 10 anos da conclusão do curso superior e o segundo, logo em seguida, respectivamente em 1997 e 1999. Seu mestrado iniciou-se em 2009, sendo exatamente 10 anos após seu último curso Lato Sensu e, em 2017, concluiu seu doutorado.

Durante sua trajetória profissional, Virgínia Woolf Austen apontou três grandes dificuldades para sua ascensão profissional, sendo:

- 1) a aceitação pelas pessoas da sua capacidade;
- 2) a credibilidade, pois inicialmente as pessoas não acreditavam no seu trabalho;
- 3) a dificuldade de ser mulher e possuir situação financeira desfavorável, ou seja, ter uma origem muito humilde.

Pela sua dedicação à família e ao trabalho, não casou e não teve filhos e hoje cuida e mora com seus pais e com um irmão doente, com deficiência mental. Presta ainda auxílio financeiro aos irmãos casados, quando necessário, pois estes possuem

uma situação financeira desfavorável, principalmente, sendo que apenas uma das irmãs possui ensino superior.

Virgínia Woolf Austen afirma que a principal barreira que uma mulher em cargos de gestão no Ensino Superior enfrenta para alcançar e manter-se em tais cargos está relacionada à credibilidade, pois continuamente as mulheres têm que provar e comprovar que são competentes e confiáveis.

Virgínia já pensou em desistir da função que atualmente desempenha, fundamentalmente pelo desgaste de haver a necessidade, a todo momento, de provar que tem competência, sendo uma mulher e profissional de uma área complexa.

Afirma que membros de sua equipe a discriminam por ser mulher e que inicialmente a sua fala não tem peso e, após argumentações e sustentações embasadas, consegue-se provar que o que se está explanando, faz sentido.

Ao ser questionada sobre se as mulheres que fazem parte da equipe de gestão e também suas subordinadas criam barreiras ao desempenho de suas atividades, Virgínia Woolf Austen afirma que sim e acredita que tais barreiras sejam fruto da mentalidade de pessoas inseguras e que não possuem autoconfiança.

Virgínia Woolf Austen acredita que as mulheres sofrem barreiras de gênero, fundamentalmente por parte dos homens pois eles sentem-se inseguros com o trabalho das mulheres, que acabam sendo uma ameaça profissional para eles.

Questionada sobre se teve que fazer exames invasivos e sua visão sobre a exigência para concursos públicos, Virgínia Woolf Austen, argumenta:

Sobre ser uma forma legal de ingresso em cargos ou funções públicas, considero invasivo e abusivo se não é exigido do sexo masculino o semelhante exigido da mulher, ou seja, considero ser uma prática discriminatória. Por que existe essa necessidade para as mulheres e para o homem não? Partindo dessa questão eu considero sim que os homens teriam uma certa vantagem em relação às mulheres, pois se em uma mulher for constatado que tem um problema não pode ingressar numa função pública e o homem sequer passa por essa avaliação.

Virgínia Woolf Austen sentiu em vários momentos de sua trajetória profissional e notadamente no ensino superior o “teto de vidro”, pois era detentora de uma função técnica na área contábil e um dos seus antigos superiores chegou a afirmar que ela não passaria daquela função que desempenhava, dado que era componente da base da pirâmide e não do topo. Logo, a barreira intransponível ou o teto, tinha como

componentes a área de onde vinha, além do fato de não pertencer à academia e também por ser mulher, pois na IES em que atua, nenhuma mulher até então havia ocupado cargo de comando.

Entre “paredes de vidro”, Virgínia Woolf Austen também se encontrou desde a origem de sua formação acadêmica como contabilista e até hoje na IES em que atua, pois a todo momento, tinha e tem que provar competência e que os seus apontamentos e decisões são assertivas. Virgínia afirma que mesmo após mais de uma década na função de gestão como Pró-Reitora, ainda tem que provar diuturnamente que suas análises estão corretas e as estratégias por ela e sua equipe delineadas devem ser compreendidas, discutidas e adotadas.

Por vezes, Virgínia se vê esgotada física e mentalmente, pois além de estar numa função muito estratégica e complexa da IES, também atua como docente. Deve manter o equilíbrio emocional, mesmo em momentos extremamente críticos.

Por meio da análise de sua história, foi possível detectar que a entrevistada escolheu uma área onde ainda é muito difícil a mulher ter destaque. Desde o processo de escolha, não contou com o apoio dos familiares, pois achavam que a área não era de mulher, mas contou com apoio das organizações em que trabalhou, tanto pela sua competência, como pela sua firmeza e senso ético. Por ser uma pessoa justa, tem por hábito ouvir as partes envolvidas antes da tomada de decisão e, muitas vezes, acaba sendo considerada como uma pessoa de temperamento forte, por buscar o que é mais correto.

A metáfora que mais se adequa na história de Virgínia Woolf Austen é a do “abismo ou penhasco de vidro”, pois ela foi inserida na IES em que atua como Pró-Reitora num momento crítico, tendo ela e sua equipe que tomar decisões radicais e saneadoras em sua área. Assim, sua ascensão ao cargo em que ocupa foi num momento de crise na IES e por ser mulher, saberia lidar melhor com os problemas.

Pelo tempo de permanência na função e pelas decisões tomadas, Virgínia não se enquadra na metáfora da Vitrine da Inclusão, mas em alguns momentos e situações, sente-se como componente desta representação. Principalmente em certos momentos em que a questão de ser mulher lhe é apresentada constantemente em certos episódios da gestão.

Finalmente, a trajetória da mulher ao caminho da alta cúpula das organizações sejam elas bancos, indústrias, hospitais ou mesmo IES, não é nada fácil. As barreiras têm início na infância, vão crescendo e tornando-se muito rígidas mesmo no auge da

sua idade produtiva. A todo momento a mulher tem que provar que é competente tanto quanto o homem e, infelizmente, pelo androcentrismo entranhado na sociedade, faz com que as pessoas tanto de dentro como de fora da organização pensem: - Até quando essa aí aguentará? – Quanto tempo mais, permanecerá no poder?

Sob a perspectiva do Espetáculo de Nicolau, Virgínia Woolf não teve que realizar exames invasivos para a sua admissão. Mas, em sua visão, considera tais exames prejudiciais para as mulheres na admissão, tendo os homens vantagens em todo esse processo.

4.2. Cecília Meireles Lispector



Cecília Meireles - Brasileira (1901-1964)

Eu não tinha este rosto de hoje,
Assim calmo, assim triste, assim magro,
Nem estes olhos tão vazios,
Nem o lábio amargo.
Eu não tinha estas mãos sem força,
Tão paradas e frias e mortas;
Eu não tinha este coração
Que nem se mostra.
Eu não dei por esta mudança,
Tão simples, tão certa, tão fácil:
- Em que espelho ficou perdida
a minha face?
(Retrato)

Clarisse Lispector - **Chaya Pinkhasovna Lispector – Ucrâniana, naturalizada brasileira (1920-1977)**

Porque há o direito ao grito.

Então eu grito.

Grito puro e sem pedir esmola. Sei que há moças que vendem o corpo, única posse real, em, troca de um bom jantar em vez de um sanduíche de mortadela. Mas a pessoa de quem falarei mal tem corpo para vender, ninguém a quer, ela é virgem e inócua, não faz falta a ninguém. Aliás - descubro eu agora - também eu não faço a menor falta, e até o que escrevo um outro escreveria. Um outro escritor, sim, mas teria que ser homem porque escritora mulher pode lacrimejar piegas.

(A Hora da Estrela)

Cecília Meireles Lispector é nascida no interior do Estado de São Paulo, atualmente é Pró-Reitora de Assuntos Estudantis e Comunitários.

De origem familiar também bem humilde, com pai proprietário de bar, com apenas o quarto ano primário e mãe professora primária. Seu pai era rígido tanto em relação à criação dos filhos como no trato com a família. Toda a família era tão humilde, de acordo com ela, que o avô pescava para alimentá-los.

Desde os 11 anos de idade, auxiliava a mãe nos trabalhos domésticos, como limpeza da casa, no lavar das louças e no cuidado dos irmãos mais novos.

Sua inclinação para a área da docência veio por influência da mãe professora, pois desde muita criança, gostava de auxiliá-la nas correções das provas e trabalhos dos alunos.

Por falta de condições financeiras da família, sempre estudou em escolas públicas e passou na quinta colocação em sua área que é Ciência da Computação na Universidade Júlio de Mesquita Filho – UNESP.

Para que pudesse manter-se fora de sua cidade estudando, sua mãe enviava todo mês meio salário-mínimo. Mas já no segundo ano do curso, conseguiu uma bolsa de Iniciação Científica, o que contribuía para suas despesas.

Cecília Meireles Lispector afirma que na Universidade, em seu curso superior na sua sala de aula, havia ela e mais duas mulheres apenas, o restante, repleto de homens. No início, eram segregadas do restante da sala nos trabalhos e também do restante da turma, pois em fins dos anos de 1980 início dos anos de 1990 não eram muitas as mulheres que tinham inclinação para a área da Computação, inclusive por restrição familiar. Ou seja, Computação era coisa de meninos e não de meninas. As famílias interferiam negativamente quando as meninas escolhiam esta área, pois não era bem visto pela sociedade e pelo resto da família, este tipo de escolha.

De acordo com Cecília Lispector:

As mulheres da minha área são taxadas de ‘mulheres de programa’ numa alusão taxativa às mulheres de vida fácil e por ainda hoje ser um território masculino, mas tenho orgulho de dizer: ‘somos mulheres que programam’.

As mulheres da área de Cecília Lispector, são constantemente taxadas de “mulheres de programa”, de acordo com a entrevistada. Ela afirma ainda que - Sou

constantemente testada, mesmo sendo professora, pois trata-se de algo muito complexo, ou seja, o ramo de programação não é muito fácil. É uma área dos chamados “nerds”.

Mas logo o trio de meninas, incluindo Cecília Lispector começou a se destacar e os meninos começaram a tratarem-nas como se o trio de meninas fossem, nas palavras da entrevistada: “outros meninos”.

No último ano da universidade, conseguiu um estágio em Campinas em uma empresa. Logo depois de formada, foi para São Paulo trabalhar em uma empresa de automatização, onde ganhava-se muito bem, para se ter uma ideia, o salário era em dólar.

Casou-se e tinha emprego em sua área, mas o marido não trabalhava, o que não era muito bom, tanto na perspectiva da mulher com carreira de destaque, como do ponto de vista familiar e social, ou seja, marido não trabalhar não era bem visto àquela época.

Mesmo Cecília Lispector tendo um emprego almejado por muitos, faltava algo e esse algo, segundo ela, era a docência. Assim, resolveu prestar o processo seletivo para fazer mestrado em uma Universidade Federal do interior do Estado de São Paulo. Já no processo seletivo sofreu uma grande discriminação: o Coordenador do Programa no ato da entrevista perguntou a ela: - Está procurando um lugar para se encostar? Ela disse: - Não, meu objetivo é ensinar. Pode corrigir e examinar todas as minhas provas do processo seletivo, se eu não passar, eu sei que sofri discriminação por ser mulher. E ela foi aprovada no programa de mestrado naquela Universidade.

Durante o mestrado ficou grávida do primeiro filho, sobreviviam ela e o marido com a poupança do primeiro emprego dela, já que ele ainda não trabalhava. Com a chegada do bebê, a situação financeira foi ficando mais difícil, pois havia a necessidade de comprar leite em latas, que era muito caro. Ela então começou a produzir em casa bombons para que o marido pudesse vender próximo ao Restaurante Universitário (RU). Houve sucesso nesse empreendimento, havendo aquela época uma sobra de R\$ 400,00 que era o suficiente para o pagamento do aluguel da casa onde moravam.

Logo após defender seu mestrado, Cecília Lispector foi convidada para trabalhar como docente em uma IES sem fins lucrativos também no interior do Estado de São Paulo, onde mudou-se com o marido, além de desempregado, agora

depressivo e com dois filhos. Naquela IES, além da docência, desenvolveu atividades de pesquisa, coordenação adjunta e trabalhos de extensão.

De acordo com Cecília Lispector, naquela IES, o homem era mais valorizado do que a mulher, sofreu preconceito dentro e fora da sala de aula, além de afirmar ter sofrido assédios de todos os tipos, ou seja, moral e sexual por parte dos colegas.

Prestou doutorado em Engenharia na Capital do Estado e foi aprovada, assim teria que viajar mais de quatrocentos quilômetros por semana para estudar e chegar na cidade onde residia, ministrar aulas, fazer todas as atividades na universidade onde trabalhava e ainda cuidar do lar, do marido depressivo e dos filhos.

Daí veio uma surpresa: Cecília descobriu estar grávida pela terceira vez e, agora, seria mãe de uma menina. Logo, teria que conciliar as viagens e estudos, o trabalho na IES, a gravidez, a criação dos filhos, o casamento difícil com esposo problemático e ajudar os pais idosos que agora passaram a viver próximos à sua residência.

Em fins de 2005 houve o falecimento do pai e no início de 2006 foi demitida da IES em que trabalhava. Começou a trabalhar em uma IES a uns 300 km da cidade onde morava com os filhos. A vida conjugal estava muito difícil e havia violência doméstica notadamente com as crianças. Por vezes teve que viajar esses 300 km em elevada velocidade para socorrer os filhos da agressão do pai violento.

Depois de episódios violentos, houve a separação. Assim, começou a prestar concursos para docência em universidades públicas onde passou em vários, tendo passagens pela UNESP e UNICAMP. Procurou prestar concursos também em universidades federais, acabou por escolher uma universidade cuja cidade fosse pequena, com qualidade de vida e favorável para a criação de seus três filhos. Encontrou um novo companheiro e para lá mudou com ele e seus filhos.

A cidade escolhida localiza-se no interior de Minas Gerais. Ali começou a ministrar aulas e logo assumiu a Coordenação de Curso. Passados cinco anos, o novo Reitor convidou-a para assumir uma das mais críticas e complexas Pró-Reitorias daquela universidade, a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Comunitários.

Cecília Lispector administra um orçamento de mais de dez milhões de reais, cento e trinta colaboradores diretos. E elencou algumas das suas atribuições e feitos nesses dois anos de gestão:

- Reorganizou o alojamento estudantil, tendo que se deparar com pessoas que lá estavam e não pertenciam à universidade, inclusive praticando ilícitos, e ampliou a capacidade para 504 moradores;

- Programa para atendimento de pessoas com vulnerabilidade socioeconômica, tanto para alunos de graduação (1.550 bolsas) quanto para pós-graduação, onde prioriza-se acesso às bolsas, moradia estudantil, creche, saúde (médico e odontológico), farmácia e atendimento na área psicossocial;

- Restaurante universitário com 1.500 refeições diárias, funcionando 365 dias ao ano;

- Coordena e dá toda a manutenção para as áreas de esportes e lazer (piscinas, quadras e salões de festas).

Respeitada pelos pares, afirma já ter sofrido perseguição dentro da atual IES antes mesmo de ser Pró-Reitora, por um colega que duvidava de sua competência. Fundamentalmente, o fato de ser mulher, a concorrência na área, faz com que muitos colegas não admitirem com que uma mulher tenha mais sucesso que o homem.

Quando indagada sobre quais barreiras que uma mulher sofre em cargos de gestão no ensino superior, Cecília Lispector afirma que:

Mostrar seriedade, que você tem capacidade. O homem muitas vezes tem o 'Q.i.' ou 'quem indica' a mulher não. Para mulher existe o 'teste dos seis meses', ou seja, será que ela passará dos seis meses no cargo?

Cecília Meirelles Lispector, quando perguntada sobre os exames invasivos para as mulheres como o Papanicolau e os demais, teve a seguinte resposta:

Na época da minha admissão eu levei um laudo do meu ginecologista, pois na Medicina do Trabalho da IES (menciona a Instituição em que trabalha), o médico só analisa os laudos dos especialistas que são solicitados. Não sei realmente qual o objetivo do exame.... se for para impedir o ingresso no cargo, acho muito injusto. Mas se for para providenciar medidas de saúde para o servidor, aí é interessante e os homens também deveriam ter exames mais completos a serem feitos.

O ginecologista fez todos os procedimentos e exames de rotina, inclusive o Papanicolau... mas não lembro se nos exames solicitados para a admissão exigia isso... já faz 10 anos e não lembro exatamente o que era solicitado. Mas acho que levei o resultado do Papanicolau na época.

Cecília portanto encaminhou todos os exames, mas não se ateuve à questão de que poderia ou não ter sua admissão negada e não lembra direito já que uma década se passou. Tem uma opinião clara que se os exames são exigidos para as mulheres e para os homens não, trata-se de um procedimento injusto. Mas considera que se tais exigências não forem com propósito de excluir e sim de cuidar da saúde do servidor, é válido, desde que seja para homens e mulheres.

4.3 Carla Cristina Garcia de Beauvoir



Carla Cristina Garcia – Brasileira (1968)

“O feminismo pode ser definido como a tomada de consciência das mulheres como coletivo humano, da opressão, dominação e exploração de que foram e são objeto por parte do coletivo de homens no seio do patriarcado sob suas diferentes fases históricas, que as move em busca da liberdade de seu sexo e de todas as transformações da sociedade que sejam necessárias para este fim. Partindo desse princípio, o feminismo se articula como filosofia política e, ao mesmo tempo, como movimento social.” (GARCIA, CARLA CRISTINA. BREVE HISTÓRIA DO FEMINISMO, 2011, p. 13)

Simone Lucie-Ernestine-Marie Bertrand de Beauvoir – Simone de Beauvoir – Francesa (1908-1986)

“NINGUÉM nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino. Somente a mediação de outrem pode constituir um indivíduo como um Outro. Enquanto existe para si, a criança não pode apreender-se como sexualmente diferenciada. Entre meninas e meninos, o corpo é, primeiramente, a irradiação de uma subjetividade, o instrumento que efetua a compreensão do mundo: é através dos olhos, das mãos e não das partes sexuais que apreendem o universo.” (BEAUVOIR, SIMONE. O SEGUNDO SEXO, 1967, p. 7)

Carla Cristina Garcia de Beauvoir é Vice-Reitora de uma Universidade Federal do Centro-Oeste do Brasil e detentora de um amplo e qualitativo Currículo Lattes.

Bacharel em uma área que é de domínio masculino, Carla Cristina Garcia é casada, com marido muito presente na criação dos filhos, mãe de dois filhos e já trabalhou na iniciativa privada. Escolheu a área ligada à alimentação e saúde animal, pois gostava de genética. Escolheu a área sozinha, sua mãe a apoiou, deu apoio moral.

De origem simples, de mãe desquitada, tinha pouco contato com o pai. Sua mãe não mediu esforços para que a filha pudesse estudar em escola particular, pois naquela época, a escola pública dos ciclos básicos já não tinham muita qualidade, comparativamente ao passado qualitativamente glorioso do ensino público.

Mesmo nas escolas privadas de bom ensino, passava alguns constrangimentos por atraso no pagamento das mensalidades, na frente dos colegas de sala. Mas nada poderia abater a jovem Carla Cristina de Beauvoir, pois ela tinha objetivos e tinha uma grande incentivadora que era a mãe. Nada a constrangia, pois sabia que tinha que estudar e que o estudo a levaria ter um futuro melhor.

Indagada sobre sua criação, ela disse: - Foi aberta, sem preconceitos. Mãe solteira (pais separados), muita valorização da mãe para independência, éramos só nós duas: mãe e filha. Depois, com o passar do tempo, a mãe veio a casar, e teve mais um filho, hoje casado.

Nos primeiros anos do colégio acredita que não havia desigualdade entre meninos e meninas, tanto que seu melhor amigo era homem e negro.

Buscou escolher universidades públicas para fazer ensino superior e passou em quatro universidades, escolhendo a melhor em sua área. Chegando lá, envolveu-se em Iniciação Científica, Empresa Júnior e Estágios, ou seja, procurou viver a universidade ao máximo.

Questionada se durante sua vida acadêmica Carla Cristina sofreu com barreiras de gênero, ela respondeu positivamente. Disse que na própria formatura estava grávida e as pessoas já a olharam de maneira diferente. Fora os assédios constantes dentro da universidade. E também o preconceito sofrido por ser mulher e mãe no processo seletivo do mestrado por uma docente mulher, que achava que ela não conseguiria dar conta, sendo esposa e mãe.

Para Carla Cristina de Beauvoir, as maiores dificuldades enfrentadas durante o processo de ascensão profissional enquanto mulher é que – A mulher tem que provar que é mais capaz do que o homem a toda o momento. Para se ter uma ideia, em certo momento da vida, ela trabalhava em fábrica, durante a noite ministrava aulas e tinha dois filhos. Para isso, contava com o apoio do esposo. Por falar em esposo, este sempre foi muito colaborativo com Carla Cristina de Beauvoir, trocava as fraldas das crianças, dava mamadeiras. Quando Carla Cristina fora fazer seu doutorado no Estado de São Paulo, ou mesmo teve que trabalhar em outro Estado, ele que cuidou dos meninos. E com o apoio do esposo, não houve atraso na sua vida acadêmica, tanto na titulação, na produção intelectual, mesmo com Carla Cristina por vezes trabalhando na iniciativa privada ou em órgãos públicos.

Carla Cristina acredita que as barreiras para a ascensão da mulher sejam mais fortes no setor privado do que no público e a mulher tem que a todo momento chegar e falar eu sou capaz. – O que é necessário fazer? – Eu faço! – Eu sou capaz!

Mas já sofreu preconceito e barreiras quando assumiu a diretoria em um departamento cuja área era eminentemente masculina e dominada pela área que não a sua. A discriminação maior não foi por um homem, e sim por uma mulher. Mas foi bem-sucedida na gestão e conseguiu colocar o departamento em uma posição de destaque nacional.

Indagada sobre se já pensou em desistir da sua atual carreira, ela afirma que pelos filhos e família, sim.

Na história da Universidade em que ocupa tal posição, apenas uma mulher foi Reitora em mais de cinquenta anos de existência.

Carla Cristina acredita que na atualidade há uma tendência natural da subida da mulher em cargos de gestão no ensino superior, mas que existe muito preconceito ainda, principalmente por parte das próprias mulheres.

Sobre o Espetáculo de Nicolau, Carla Cristina afirma: “Manifesto-me contrária a tal exigência, por não ser um critério adequado para investidura em cargos públicos. Em minha universidade, essa exigência não se faz presente.” Fica claro em sua declaração, sua indignação com tais exigências e que é totalmente contrária aos exames invasivos.

4.4 A Trajetória de Cora Coralina Butler



Cora Coralina - Ana Lins dos Guimarães Peixoto (1889-1985) – Poetisa Brasileira

*“Não te deixes destruir...
Ajuntando novas pedras
e construindo novos poemas.
Recria tua vida, sempre, sempre.
Remove pedras e planta roseiras e faz
doces. Recomeça.
Faz de tua vida mesquinha
um poema.
E viverás no coração dos jovens
e na memória das gerações que hão de vir.
Esta fonte é para uso de todos os sedentos.
Toma a tua parte.
Vem a estas páginas
e não entres seu uso
aos que têm sede.”*

Judith Butler (1956) – Filósofa americana

“Comecei pela questão especulativa de saber se a política feminista poderia funcionar sem um “sujeito” na categoria de mulheres. A questão em jogo não é se ainda tem sentido, estratégica ou transicionalmente, fazer referência às mulheres para fazer reivindicações representativas em nome delas. O “nós” feminista é sempre e somente uma construção fantasística, que tem seus propósitos, mas que nega a complexidade e a indeterminação internas do termo, e só se constitui por meio da exclusão de parte da clientela, que simultaneamente busca representar. Todavia, a situação tênue ou fantasística “nós” não é motivo de desesperança, ou pelo menos não é só motivo de desesperança. A instabilidade radical da categoria põe em questão as restrições fundantes que pesam sobre a teorização política feminista, abrindo outras configurações, não só de gêneros e corpos, mas da própria política.”

Cora Coralina Butler é Vice-Reitora de uma universidade pública federal da Região Sul do Brasil. O nome aqui dado à nossa entrevistada é uma homenagem à escritora brasileira Cora Coralina e à escritora e filósofa americana Judith Butler.

Graduou-se em Letras em meados da década de 1970 e afirma sempre saber que seguiria a carreira docente.

Três anos após concluir sua graduação, iniciou os estudos no mestrado na mesma área. E, finalmente, apenas em 1995 iniciou os estudos doutorais naquela mesma IES e na mesma área.

É importante ressaltar que a entrevistada é uma grande autora de livros, tanto qualitativamente como quantitativamente, além de capítulos de livros, artigos e com os olhos e sensibilidade voltada à literatura brasileira e também africana, pós-colonialismos e também à causa das mulheres.

Como todas demais entrevistadas, sua origem familiar é bem humilde, o pai era guarda de trânsito e a mãe costureira. A família era constituída pelos pais, ela e mais dois irmãos.

É contundente em afirmar que:

Felizmente, eles tinham uma convicção muito forte e que se meus dois irmãos e eu quiséssemos mudar de vida, teria que ser pelo estudo. Fomos a primeira geração da família a frequentar a universidade.

Sobre como foi sua criação, Cora Coralina Butler afirma que:

Foi uma educação carregada de preconceitos (ela revela sua idade). Na época da minha infância e adolescência, por exemplo, na rua em que vivia, a mulher desquitada (não havia divórcio) perdia a identidade: era chamada de desquitada. Mesmo preconceito com a mãe solteira. Era comum ouvir: ela se perdeu.

Era comum o preconceito da sociedade com mulheres mães solteiras e com as desquitadas, promovido em parte pela igreja católica. Para se ter uma ideia, mulheres que estavam grávidas ou que já tinha filhos, eram obrigadas a casar de vestido cor de rosa, para deixar claro que ela não era mais pura. Já a desquitada era encarada como uma pessoa falha por não ter conseguido manter a família unida, satisfazendo em plenitude seu esposo. A desquitada era uma pessoa de amizade não recomendável, pois era “uma vergonha para a sociedade”.

Cora Butler, como única filha, percebeu que houve distinção na criação/educação entre ela e os irmãos, sendo que os meninos seriam os provedores e ela a professora.

Já em sala de aula, àquela época, não havia discussão nos primeiros anos do colégio sobre igualdade entre meninos e meninas.

Indagada sobre a existência de barreiras de gênero no início de sua carreira acadêmica e se poderia relatar algum episódio, Cora Coralina nos surpreende com o seguinte relato:

Sim. Aí, estamos na década de 1970, com a onda dura do feminismo, tendo Betty Friedan à frente. Um caso paradigmático, para mim: fui monitora, bolsista de iniciação científica e orientanda de mestrado de um determinado professor. À época, os professores catedráticos convidavam seus professores assistentes. Era o modo de ingresso na carreira acadêmica. Estava tudo combinado que eu seria a professora assistente do meu orientador. Entretanto, casei e saí em lua-de-mel. Ao retornar, já havia outra pessoa como professor assistente. Perguntei por quê? A resposta foi simples. Eu tinha casado, ia “emprenhar” e não teria mais tempo para me dedicar à carreira.

Salienta-se aqui a questão paradigmática da mulher como pesquisadora, esposa e futura mãe. O preconceito é latente e quantas mulheres acabaram por desistir de seus mestrados e doutorados em função de decepções e negativas como esta? Quantos talentos perdidos por desestímulos criados por posicionamentos desse tipo?

Durante seu processo de ascensão profissional, já estando em uma universidade pública, concursada, afirma não ter tido tantas barreiras para a subida profissional, dado tratar-se de uma construção individual, sendo uma vantagem verificada por ela na universidade pública brasileira.

Cora Coralina fez graduação e logo em seguida o mestrado, mas o doutorado, de acordo com ela, fez na época em que achou que deveria fazer, bem como com o seu doutoramento.

O seu grande incentivador e parceiro de vida após separação com seu ex-marido, foi o pai. Cora Coralina Butler, afirma que: - Junto com meu pai, sempre foi - estamos juntos há 45 anos - um grande incentivador, até porque ele é muito bem sucedido profissionalmente. Ele cuidou de seus filhos enquanto fazia pós-graduação e trabalhava.

A visão das barreiras ou dificuldades das mulheres em cargos de gestão no Ensino Superior aqui no Brasil, Cora Butler afirma que assim como nas demais carreiras públicas no Brasil, na universidade o número de mulheres é muito reduzido. Em sua universidade só houve uma mulher reitora e uma mulher vice-reitora, em mais de oito décadas de história.

Quando assumiu, o jornal da universidade fez uma matéria quando ela e o Reitor tomaram posse, sendo que o Reitor aparece de frente e ela de costas. De acordo com Cora: - Há um caminho, inclusive entre as mulheres machistas, a ser percorrido até conquistar o respeito.

Cora Coralina Butler, indagada se já pensou em desistir de sua carreira profissional tanto pelas barreiras quanto pela família, é positiva em afirmar que: - Talvez muito mais por temperamento e pela certeza de que posso contribuir positivamente do que qualquer outra coisa.

Questionada sobre se membros de sua equipe a discriminam por ser mulher, Cora Carolina afirma: - Percebo tanto por parte de homens, que preferem discutir assuntos pertinentes à Universidade entre eles. Como percebo as 'mulheres machistas' que lidam apenas com o Reitor e não comigo.

Cora Coralina Butler afirma não ter a menor dúvida que seu processo de indicação e subida ao cargo de Vice-Reitora foi pelo fato de ser mulher e que seus pares e a IES precisavam de alguma forma apresentar à comunidade acadêmica e também à sociedade que é inclusiva e igualitária, ou seja, comprovamos aqui a tese da Vitrine da Inclusão.

Questionada sobre o que faria de diferente ao lidar com situações de preconceitos por ser mulher ao longo de sua trajetória profissional, Cora Butler afirma que: - Não faria diferente. Creio que faria o que venho fazendo ao longo da carreira, ou seja, me posicionar como mulher que pensa, que é ativa e que lutou por esse lugar.

Quanto às mulheres que trabalham com Cora, ela afirma que são as que podem ter a mente mais machista, pois não se deram conta ou não se percebem assim.

Cora Carolina Butler, quando perguntada sobre os exames invasivos e se chegou a fazê-los em seu processo de admissão, afirma que seu ingresso se deu em 1980 e entregou exames médicos como exame de urina e Raio X de Pulmão.

Seu posicionamento sobre a metáfora do Espetáculo de Nicolau é:

Sou, evidentemente, contra a exigência de exames ginecológicos invasivos e mesmo de mamografia!

Existe exigência de exame de próstata e rx da próstata para o homem? No entanto, a incidência de câncer de próstata é muito grande.

A pergunta que se faz pertinente, neste momento, é: qual a compatibilidade desses exames e a natureza do cargo de funcionária pública, por exemplo?

Gosto muito de um precedente que li no outro dia:

Relator: Min. Mauro Campbell Marques, Julgamento: 12/04/2011, Segunda Turma, DJe 27/04/2011.

II – É ilegítima a exigência em edital de concurso público de possuir o candidato o número mínimo de 20 dentes para ingresso em cargo público de Soldado da Polícia Militar de Pernambuco, posto que tal regra não guarda qualquer relação com as funções atribuídas ao cargo em questão, malferindo, deveras, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Cora Coralina Butler, finaliza:

Mutatis mutantis, estamos falando de outro objeto, mas com o mesmo viés. Ambos ferem a razoabilidade e, se não bastasse, na medida em que não se exige exame semelhante para os homens, estamos ferindo também o princípio da equidade. Aliás, há muito o que trabalhar, no Brasil, pela igualdade de gênero.

4.5 Bertha Lutz Lorde



Bertha Maria Júlia Lutz – Brasileira – (1894-1976)

“Recusar à mulher a igualdade de direitos em virtude do sexo é negar justiça à metade da população”.

Audrey Geraldine Lorde – Caribenha-americana (1934-1992)

A ignorância acabará quando cada um de nós começar a procurar e confiar no conhecimento profundo dentro de nós, quando ousamos entrar nesse caos que existe antes de entender e voltar com novas ferramentas de ação e de mudança. Porque é desde dentro desse conhecimento profundo que nossas visões são alimentadas e é nossa visão que estabelece as bases para nossas ações e para o nosso futuro.
(Quando a ignorância irá acabar?)

A quarta entrevistada é Pró-Reitora de Graduação de uma universidade estadual da Região Sudeste do Brasil, que aqui receberá a denominação de Bertha Lutz Lorde, em homenagem às escritoras Bertha Lutz e Audre Lorde.

Bertha Lorde iniciou seus estudos universitários em meados da década de mil novecentos e oitenta, é graduada em Letras, com mestrado e doutorado em Linguística, tendo apenas a interrupção de um ano em seus estudos da graduação ao doutorado. Entre 2002 a 2003, obteve seu pós-doutorado na área de Linguística, Letras e Artes e, finalmente, no ano de 2005, obteve sua livre-docência, ainda bem jovem.

Exerce funções de docência, pesquisa e extensão em sua universidade há cerca de vinte e dois anos. Mesmo ao longo de sua vida acadêmica, exercendo várias funções, é pesquisadora Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq - Nível 1C.

Com pai técnico da área contábil e mãe operária, por problemas pessoais o pai constantemente perdia o emprego, o que dificultava a vida financeira e também os estudos dela e dos irmãos, dado que sua mãe não queria que eles perdessem o ano escolar, já que nasceram no meio do semestre letivo, eles estudaram em escolas particulares até a quarta série.

Diante das dificuldades financeiras familiares, Bertha Lorde iniciou-se muito cedo no mercado de trabalho, com apenas 15 anos de idade ministrava aulas particulares e tocava órgão em casamentos. Ministrou aulas em cursinho para escola militar aos domingos. Mas foi apenas com 19 anos de idade que teve seu primeiro registro profissional em Carteira de Trabalho.

Sobre a escolha de qual seria sua futura profissão, Bertha Lorde afirma que quando assistia pela televisão reportagens sobre o incêndio que ocorrera em São Paulo no Edifício Joelma, decidira com cerca de 8 anos de idade que seria jornalista. No entanto, ao indagar a sua mãe sobre a necessidade de trabalhar com notícias tão tristes como aquelas e a resposta sendo positiva, decidira pelo mundo da linguagem, sendo professora de Língua Portuguesa.

Sobre a escolha, a opinião e apoio dos pais e o entorno familiar, Bertha Lorde afirma que:

Minha mãe sempre apoiou a escolha, porque seu maior sonho (que ela nunca realizou, é claro) era estudar, mas meu pai achava que eu deveria escolher alguma carreira mais rentável. O entorno familiar (avós, tios, primos) sempre tratou a minha escolha de modo jocoso (porque achavam que eu era inteligente e que, por isso, deveria ser médica ou advogada). A família sempre tratou a profissão de professor como algo de menor valor. Neste sentido, a família não direcionou minha escolha profissional por ser mulher; pelo contrário, dado o caráter menos rentável da minha escolha de uma profissão eminentemente feminina, talvez tivesse preferido que eu tivesse escolhido uma profissão mais “masculina”. Mas isso era apenas uma questão de dinheiro, porque, no mais, os papéis de homens e mulheres eram muito bem definidos.

Na família de Bertha Lorde, as mulheres e os homens tinham papéis bem definidos, em sua visão. O protagonismo era masculino. Na família de sua mãe ao homem era dado o direito de primeiro se servir a mesa e também eram-lhes concedidos os “...melhores pedaços da pouca carne que havia e as mulheres deviam ficar com o que sobrasse”. Às mulheres eram concedidas o direito de sair da casa à noite e se fosse necessário, até de madrugada para trabalhar, mas no que se refere ao lazer, o horário era especificado. O avô era muito violento com a mãe de Bertha Lorde, agredindo-a por coisas simples como chegar em casa tarde ou estar com um vestido mais curto. Logo, por ter recebido uma educação com práticas de violência a mãe de Bertha nunca permitiu que houvesse agressão por parte do esposo às filhas.

Ao contrário das demais entrevistadas, Bertha Lorde só tem irmãs, logo não havia problemas de distinção na criação dos filhos, sendo o único homem o pai, que de acordo com ela “... sempre achou que minha mãe e nós três éramos as mulheres mais lindas do universo.”

Porém havia rigidez por parte do pai mais no sentido de prevenção do que no sentido machista, para ela e suas duas irmãs, com horário para chegar e sair, com restrições quanto a vestuário. Bertha afirma que “... muito das restrições era devido mais o medo de que sofrêssemos alguma violência (inclusive sexual) do que a restrições morais. Meus pais sempre nos protegeram muito de possíveis violências sexuais.”

Bertha Lorde afirma ter escolhido desde muito cedo uma profissão “eminentemente feminina” e, na escola, pelo que se recorda, não lembra de ter sido encorajada a escolher uma profissão mais masculina como a engenharia, por

exemplo. Afirma ainda que, de maneira geral, “... penso que as escolas que frequentei nunca incentivaram as meninas a abraçarem profissões ‘de homem’”.

Para cursar o ensino superior, a família de Bertha Lorde necessitava que ela além de estudar, trabalhasse para auxiliar nas despesas do lar. Assim, seria necessário que sua escolha recaísse sobre uma faculdade particular noturna, para que aliasse seus estudos ao trabalho.

Porém, foi numa visita ao Campus universitário de uma grande universidade pública paulista que decidiu estudar. Assim, prestou vestibular e passou, mas aquela IES não tinha curso noturno, apenas integral, que tornaria difícil permitir a ela trabalhar e estudar. Bertha teve que contar com o apoio dos amigos para solicitar à IES que concentrasse as disciplinas em apenas um período, para que ela e os demais na mesma situação, pudessem trabalhar e estudar.

Bertha Lorde conseguiu um emprego em um banco, tendo que fazer seu curso superior pela manhã, trabalhar das 12h às 18h e retornar à universidade à noite para cursar disciplinas pedagógicas. Ou seja, uma tripla jornada, para a jovem que tinha que por objetivo ter um curso superior em sua área escolhida desde tenra idade, na universidade que escolhera e ainda, ajudar a família financeiramente.

Bertha Lorde afirma:

Desde que eu trabalhasse e trouxesse a maior parte do meu salário para o sustento da casa todo mês, não importava em que horário eu trabalhasse e/ou estudasse. Assim, posso até chegar a dizer que, de certo modo, eu tinha o apoio de minha família.

Indagada sobre se sofre ou sofreu barreiras de gênero durante sua carreira, Bertha Lorde foi contundente ao afirmar que: “Acho que sofro com barreiras de gênero até hoje, mesmo estando em um dos cargos mais elevados da universidade.” Afirma ainda que a faculdade dela que é de Ciências Humanas, que já tem mais de cinquenta anos de existência, nunca teve uma Diretora, e salienta que este cargo é eletivo.

Bertha Lorde apresenta um episódio de barreira de gênero sofrida:

Um episódio anedótico aconteceu no meu primeiro dia de universidade, há 23 anos. Quando fui apresentada a uma colega, um colega homem nos apresentou da seguinte maneira: 'Esta é a mulher do X, esta é a mulher do Y'. Não tínhamos nem nome! Só valíamos pelo fato de sermos esposas de professores da área!

No mais, o preconceito costuma ser velado, em uma faculdade de Ciências Humanas. Mas sempre há comentários que dizem que é melhor trabalhar com homens porque as mulheres são muito 'nervosas', ou que as 'mulheres não dão conta da Congregação, porque são muito fracas'.

A ascensão profissional de Bertha Lorde, quando dependia de concurso público, baseado em provas e análise de seu currículo e habilidades, não houve problemas. Por outro lado, afirma dificuldade quando se é mulher ao ascender em cargos eletivos. Inclusive relata que foi vítima de calúnias quando em uma eleição para diretoria do instituto, um colega que era candidato e achando que ela também seria, disse inverdades sobre sua conduta moral com insinuações que poderia ameaçar até seu sólido casamento. Até hoje existem pessoas que acreditam na infâmia, o que denota como há julgamento diferente entre homens e mulheres no ambiente acadêmico.

Ainda salienta que:

As mulheres têm que ter um comportamento moral ilibado, enquanto homens podem ter amantes, vida dupla ou mesmo uma vida promíscua, que isso não os impede de ascender aos cargos mais altos. Pelo contrário, esse tipo de "reputação" pode até ajudar, na medida em que são considerados mais "machos". Neste sentido, inclusive homens gays são menos prejudicados do que mulheres, porque, deles, não se espera um comportamento exemplar.

Bertha Lorde classifica seu companheiro como uma pessoa rara, sendo uma das pessoas menos machista que conhece, sendo um dos motivos pela escolha. Seu esposo é mais velho que ela e sempre a ajudou, dando conselhos, assumindo os cuidados da casa e a criação do filho. Seu esposo em nenhum momento colocou impedimentos às viagens tanto para trabalhos, como para congressos quanto para pesquisas. Seu esposo está em seu segundo casamento e já é pai de um filho do primeiro casamento e, com Bertha Lorde, tem também hoje um filho já adulto.

Bertha afirma que conciliar sua vida acadêmica com o papel de mãe só foi possível com o apoio do marido. Ambos têm a mesma profissão e quando tinham compromissos no mesmo local, ou levavam o filho junto, ou pediam auxílio ao filho do marido ou auxílio de sua mãe.

Ela desabafa:

Muitas vezes, senti culpa, por ter que focar no trabalho e deixar meu filho aos cuidados do pai. Algumas vezes, ele reclamou de eu ter que viajar 'de novo' Nesses momentos, sempre usei da estratégia de ameaçar 'deixar tudo e ficar o tempo todo com ele, acompanhando absolutamente tudo o que ele fizesse'. Aí, meu filho dizia que era melhor eu continuar a trabalhar... Por causa do apoio de meu marido, que me 'aliviou' dos afazeres da casa, pude canalizar o tempo que eu tinha livre para a família. Inclusive, tenho orgulho de ter conseguido ler para meu filho todas as noites, enquanto ele era pequeno e não sabia ler ainda.

Bertha Lorde é categórica em afirmar que só foi possível assumir a função de Pró-Reitora de Graduação da IES graças ao apoio do companheiro que assumiu a gestão do lar completamente e que sem ele não conseguiria dar conta do lar, do filho e da universidade. Por ter apoio do marido, não houve demora na obtenção de seus títulos, o que segundo ela, é muito comum entre suas colegas.

Indagada sobre as principais barreiras que uma mulher em cargos de gestão no Ensino Superior sofre para alcançar e manter-se em tais cargos, Bertha Lorde é positiva sobre os preconceitos sofridos pela mulher:

Na minha opinião, os maiores empecilhos são conciliar a carreira de gestora com o papel de mãe e de filha (principalmente este último, quando nossos pais começam a envelhecer e precisam de maiores cuidados) e enfrentar os preconceitos dos nossos colegas homens, que geralmente ocupam os cargos mais altos, a quem devemos responder.

Com a jornada dupla e até tripla da mulher, com o senso de responsabilidade que rodeia todas elas, Bertha Lorde afirma que pensa em desistir da carreira todos os dias, por causa de sua família, pois acredita no futuro, não conseguir trabalhando dedicar-se o necessário à mãe e ao marido, caso eles necessitem de cuidados especiais.

Perguntada se sofre ou sofreu discriminação por ser mulher, Bertha Lorde afirma não sofrer discriminação por parte de seus subordinados, mas sim por parte daqueles que é subordinada. Mas relata que sempre foi muito respeitada pelos pares, já que ocupou cargos de gestão superior em órgãos externos de fomento à pesquisa.

Com relação à mente e ao comportamento das mulheres da sua equipe ou das mulheres com quem conviveu ao longo da sua trajetória, Bertha Lorde afirma que muitas com quem conviveu ao longo de sua carreira são mais machistas que os homens. E que "... até hoje, algumas delas ficam o tempo todo vigiando minhas roupas, minha postura, se estou bebendo na frente dos gestores de cargos mais altos, etc. Mas esta postura vem diminuindo bastante."

Questionada se sua ascensão foi num momento de crise na universidade, Bertha Lorde afirma que o momento de crise na universidade, de um modo geral é tão profundo, que independente do gênero, um saiba lidar melhor do que o outro com ela.

Porém ressalta que:

Mas talvez mulheres estejam mais preparadas para lidar com crises porque estão mais preparadas para lidar com papéis múltiplos, ao longo da vida. E, como já disse antes, estamos também mais acostumadas a expectativas de termos que ter um comportamento sempre 'correto', em termos morais, para não ficarmos 'faladas'.

Perguntada sobre o que faria de diferente para lidar com situações de preconceitos ao longo de sua carreira profissional, Bertha Lorde afirma que:

Acho que não faria nada diferentemente, porque sempre tive uma postura de lutar contra a discriminação de gênero, mas não de uma maneira belicosa, sempre a partir da valorização do mérito, tentando trazer os homens para uma parceria, não para a briga.

Bertha Lorde acredita que as mulheres sofrem com barreiras de gênero ao longo de suas carreiras.

Afirma ainda que:

Mesmo em carreiras como a minha, eminentemente feminina, se olharmos a quantidade de mulheres que entram na Graduação (pelo menos 80% do total), vemos que o percentual de participação feminina vai diminuindo, à medida em que o cargo vai subindo, a ponto de, nos cargos de direção, não termos qualquer mulher. Então, certamente há barreiras que são intransponíveis para a maioria. Como também já disse anteriormente, na minha opinião, as maiores barreiras estão em conciliar a carreira com a família (o que passa pela falta de apoio que a maioria tem dos seus parceiros, o que não é o meu caso) e em vencer o preconceito dos colegas homens.

Quanto aos exames invasivos, Bertha Lorde afirma que em sua época não necessitou fazer esses exames, mas para ela:

Obviamente que esses exames são discriminatórios. Os exames médicos para habilitação à profissão têm que ser iguais para homens e mulheres, dentro das limitações, e devem se restringir apenas a questões que afetam a atividade profissional, nada além.

4.6 Carolina de Jesus Davis



Carolina Maria de Jesus (Brasileira - 1914-1977)

“Eu adoro a minha pele negra, e o meu cabelo rústico. Eu até acho o cabelo de negro mais educado do que o cabelo de branco. Porque o cabelo de preto onde põe, fica. É obediente. E o cabelo de branco, é só dar um movimento na cabeça ele já sai do lugar. É indisciplinado. Se é que existem reencarnações, eu quero voltar sempre preta.”

Angela Davis (Americana – 1944)

“Como podemos garantir que esse padrão histórico se rompa? Enquanto defensoras e ativistas dos direitos das mulheres de nosso tempo, devemos continuar a fundir esse duplo legado a fim de criar um "continua" único, que represente de modo sólido as aspirações de todas as mulheres da nossa sociedade. Devemos começar a criar um movimento de mulheres revolucionário e multirracial que aborde com seriedade as principais questões que afetam as mulheres pobres e trabalhadoras.”

(Mulheres, Cultura e Política)

Carolina de Jesus Davis ocupa o cargo de Reitora em uma universidade do Sudeste do Brasil. Assim como as demais entrevistadas, trata-se de uma mulher forte no que se refere aos pensamentos e convicções, predestinada, com pós-doutorado e referência nacional em sua área, tudo isso num corpo franzino de baixa altura. Neta de imigrante libanês por parte da mãe e de alemão por parte do pai, cujos níveis de renda aquele tempo era de classe média baixa.

Ressalta-se aqui que ela é a quinta mulher Reitora na IES em que atua, sendo antecedida por mulheres também fortes e de grande envergadura intelectual, como ela.

O pai formou-se em engenharia e a mãe normalista. Logo, o pai tornou-se professor da politécnica da USP e a mãe dedicou-se à criação dos filhos, tendo que dedicar-se com mais intensidade a uma das filhas que nasceu com necessidades especiais. Assim, entre a infância ao ensino médio de Carolina de Jesus Davis, a situação financeira da família foi melhorando e havendo sempre a valorização da família ao estudo, onde o pai trabalhou muito neste espaço de tempo, dedicando-se à universidade.

Carolina de Jesus Davis escolheu sua profissão tanto pelas necessidades que sua irmã tinha como também por influência do tio, que mais tarde tornou-se padre. Mas algumas outras profissões passaram por sua cabeça, tais como: bióloga, engenheira (talvez por influência do pai), economista e também a psicologia, pelos motivos já mencionados. Em meados da década de mil novecentos e setenta, assim que se formou, foi para o Canadá fazer seu mestrado em sua área de formação. Retornando ao Brasil em 1978, iniciou suas atividades como docente na IES em que hoje é Reitora, com apenas 24 anos de idade.

Ressalta-se que isso para os padrões da época era muito raro. Os pais criavam suas filhas para o casamento, sendo os estudos universitários e de pós-graduação *stricto sensu*, muito pouco incentivados.

Mas no início de sua trajetória acadêmica, sua mãe incentivava que ela fosse normalista como a mãe. Já o pai sempre a incentivou a estudar, a ter sua independência, inclusive a morar fora de casa e depois fora do País. O pai era professor universitário, como já acima mencionado.

Sobre como foi a sua criação, se aberta ou fechada com relação aos preconceitos por ser mulher, Carolina de Jesus Davis, lembra do avô alemão que em sua casa veio viver, extremamente rígido. Já na escola, nos primeiros tempos a questão de gênero não aparecia. Eram anos de muita ebulição política e também das questões dos direitos da mulher. Assim, tornou-se uma pessoa sem preconceitos.

Quanto à sua criação e de seus outros dois irmãos, uma delas é portadora de necessidades especiais e até hoje vive sob os cuidados da mãe. O irmão repetia de ano, sempre gostou de artes e depois formou-se em arquitetura, sendo uma importante influência para Carolina Davis.

Na escola pública onde estudou havia a divisão de 40 meninos e 40 meninas, com pessoas de diferentes origens culturais e também de renda, havendo para ingresso o Exame Admissional, tendo filhos de médicos, dentista e até trabalhador braçal. Ainda hoje tem grandes amigos daquela época.

Indagada sobre se durante a sua vida acadêmica sofreu barreiras de gênero, Carolina de Jesus Davis, afirma: “Eu tive sorte, nunca senti muito. Sempre fui reconhecida, eu nem posso reclamar. Tive professores que sempre me apoiaram. Tanto que fiz o mestrado no Canadá naquela época e, voltando, já fui contratada pela universidade em que me formei.”

Sobre o processo de ascensão profissional, ela relembra fatos de sua vida, como ter sido a única mulher indicada pela CAPES para ser coordenadora de área, mas veio a declinar do convite. Mas lembra os episódios do processo eleitoral que a levou a chegar ao cargo de Reitora, onde muitas pessoas no início dos debates aliavam sua franzina e frágil figura de mulher, ao fato que seria engolida pelos adversários, mas era apenas os debates começarem, que o contrário, ocorria.

Questionada sobre se era casada e se seu companheiro a incentivou, Carolina de Jesus Davis afirma que o marido também é professor universitário e que sempre a auxiliou e apoiou, mesmo tendo que passar boa parte da semana em outra cidade, onde lecionava. O apoio ainda continua, já que recentemente aposentou, exemplo disso que hoje quem vai ao mercado e faz as compras é ele.

O casal teve um único filho, que hoje é adulto e economista. Quando teve o filho, o mais difícil foi retornar às atividades e conclui afirmando que o mais difícil da maternidade é justamente, o voltar ao trabalho e à vida acadêmica, com um filho.

Carolina de Jesus Davis, quando indagada sobre se a obtenção de seus títulos demorou em função da família, das atribuições da mulher, de ter filho, ela afirma que não, pelo contrário, só o doutorado demorou um pouco, mas foi pela questão da área dela e não por suas atribuições. Durante o período, ministrou aulas, pesquisou e até militou, em pleno regime militar, lutou pela democratização do país e engajou-se politicamente.

Em sua visão a maior barreira para a mulher em cargos de gestão do ensino superior é a maternidade, pela dificuldade do retorno, da adaptação ao novo contexto.

Questionada sobre se já pensou em largar a carreira pelas barreiras, Carolina de Jesus Davis diz que só pensou em largar em função da aposentadoria. Define-se

como competitiva e não desistiria por outros motivos. Afirma nunca ter se imaginado sem trabalhar.

Quando indagada sobre se os membros da sua equipe a discriminam por ser mulher, afirma que não. Que é respeitada por todos.

Um fato interessante que Carolina Davis aponta, ao ser questionada se chegou ao mais elevado cargo da IES em momento de crise, que a IES foi a primeira do mundo a ter uma mulher em seu maior cargo. Afirma ainda que muitas mulheres já ocuparam a mesma função, não havendo barreiras nesse sentido, pois antes dela houve quatro outras mulheres a ocupar o cargo, sendo a primeira, na década de setenta, em plena ditadura militar.

Carolina de Jesus Davis quando perguntada sobre se sua ascensão foi no momento de crise da universidade, afirma: “- O processo de minha eleição foi muito bom para a universidade, foi o momento de ser possível ela se ver. O País sim estava em crise, ou seja, bem no momento do impeachment da Dilma Rousseff.”

Sobre os exames invasivos que as mulheres são submetidas, Carolina de Jesus Davis afirma que as organizações ou entidades que o exigem estão apenas preocupadas em proteger os interesses dos empregadores e não das funcionárias, pois eles não querem ter prejuízos.

4.7 Norma Abreu Telles de Gouges



Norma Abreu Telles – Historiadora Brasileira

“Ou maternidade, ou revolução, eu escutei muito isso, talvez por isso eu tenha ficado tão em busca de alguma coisa. Eu já era mãe, mas meu marido dizia que eu tinha que optar, ou ser bonita, ou ser inteligente, que ele não tinha interesse em uma mulher inteligente. Não me casei de novo, fiquei muito ocupada comigo mesma, de procurar, de refazer, de começar a fazer porque eu fui educada de maneira tão rígida, tão fechada, que a busca fez abrir coisas novas. Eu não consigo lembrar quando eu encontrei o feminismo. Ao mesmo tempo, cresci lendo a Charlotte Brontë, ainda tenho a edição de 1902, do meu avô” (Entrevista 14/02/2006).

Olympe de Gouges (Francesa – 1748-1793)

Art. 1º- A mulher nasce livre e tem os mesmos direitos do homem. As distinções sociais só podem ser baseadas no interesse **comum**.

Art. 4ºA liberdade e a justiça consistem em restituir tudo aquilo que pertence a outros, assim, o único limite ao exercício dos direitos naturais da mulher, isto é, a perpétua tirania do homem, deve ser reformado pelas leis da natureza e da razão.

Art. 6º A lei deve ser a expressão da vontade geral. Todas as cidadãs e cidadãos devem concorrer pessoalmente ou com seus representantes para sua formação; ela deve ser igual para todos. Todas as cidadãs e cidadãos, sendo iguais aos olhos da lei devem ser igualmente admitidos a todas as dignidades, postos e empregos públicos, segundo as suas capacidades e sem outra distinção a não ser suas virtudes e seus talentos.

(Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã – 1791)

Norma Abreu Telles de Gouges é uma Reitora de uma universidade federal do nordeste do Brasil.

Formada na área de exatas, de família muito simples mas que tinha o estudo como centro da educação, via a sala da casa dos avós em um sítio transformar-se em uma grande sala de aula. Não era uma família de posses, mas que incutia desde cedo nas crianças que assim como era necessário cultivar a semente para ter os grãos para sua alimentação, criar os animais com o mesmo objetivo, que a educação deveria ser cultivada desde cedo, ou seja, educação tinha a mesma importância que o alimento, como afirma Norma Telles de Gouges: “a educação era o caminho”.

Em sua casa eram em oito irmãos, sendo seis mulheres e dois homens. Após o quarto ano primário, duas cidades maiores eram o destino dos filhos. Norma de Gouges tinha uma tia na capital de seu Estado e com ela foi morar, mas teria que trabalhar um período no comércio para ajudar em seu sustento. Coursou ensino médio e depois fez o curso superior. Prestou concurso na universidade federal, viu o núcleo onde graduou-se fechar e anos mais tarde, quando já era gestora, o reabriu. Ela afirma, retomando o aprendizado da sala de aula do sítio da família, ou seja, o legado deixado por eles: - Sempre penso em políticas institucionais... educação é o caminho, é a libertação para as famílias menos favorecidas.

O ambiente do lar era muito profícuo para os estudos. Mesmo sendo em seis irmãos em casa, ela ajudava nos afazeres, mas o que ela mais gostava de fazer, era estudar. A família a achava muito inteligente e falavam que ela deveria fazer medicina ou direito, mas havia um primo que falava para ela “... você é uma estudante que precisa trabalhar para se manter”. Assim, ele a trazia para uma realidade limitadora, onde cursos integrais não era possível para ela.

Questionada sobre como foi sua criação, se foi aberta Norma Telles de Gougés afirmou que foi aberta. Que tinha amigos negros e que estes eram recebidos em sua casa. Por sua criação e por acreditar na igualdade, em sua universidade foi responsável pela incentivo e criação do Coletivo de Mulheres do DCE, da implantação do movimento “Ditadura nunca Mais”, “Comissão da Verdade”; além do comitê da Diversidade, e do comitê de mulheres na área de Exatas/Engenharia.

Esse senso de justiça, de luta pela igualdade, vem desde tenra idade, onde a entrevistada contou com emoção um episódio marcante em sua vida. Ainda na sétima série, no ginásio, em colégio público, em plena ditadura militar, havia dois professores

de matemática que encabeçados por ela, elaboraram um abaixo-assinado para a troca de um dos docentes, dada a didática melhor. Assim, com letras ainda infantis, elaborou o abaixo-assinado mas arrependeu-se, rasgou-o. Porém, alguém encontrou partes daquele documento e pela letra descobriram que era ela a mentora de “tamanho motim”. Assim, no meio de todos os demais colegas a direção e professores na sala de aula fizeram um espetáculo de humilhação, onde falaram: “De onde não se espera, é onde sai, de quem nem coragem de falar tem e, além de tudo, uma menina”. Daí a tímida menina caiu em lágrimas e foi suspensa da escola.

Logo, na escola a educação era patriarcal e o machismo arraigado nas entranhas do ensino.

Questionada sobre se no início de sua vida acadêmica sofreu barreiras de gênero, Norma Telles de Gouges afirma que em sua vida acadêmica sempre se candidatou para as atividades de ensino, pesquisa e extensão, tanto como aluno quanto docente. Porém em sua IES, só depois de completados 50 anos de existência elegeu uma reitora mulher, ou seja, há a preferência por homens.

As principais dificuldades enfrentadas por uma mulher, durante o processo de ascensão profissional, para Norma Telles de Gouges estão relacionadas à falta de respeito por parte dos homens. Quando assumiu a Reitoria pela primeira vez, sentiu dos homens o sentimento que ela não aguentaria a pressão. Durante suas gestões, enfrentou ocupações na universidade, greves entre outros problemas. Assim, ela sentiu como uma mulher é tratada nessas situações. Foi vítima de charges machistas que a colocaram em situações constrangedoras perante toda a comunidade acadêmica e também junto à população de seu Estado. E, para ela, “- Nesses momentos que você vê como as pessoas se relacionam com você, mulher.”

Seu marido a apoiou, e como ela ressalta, algumas vezes com “a cara feia”, mas colaborou na criação dos dois filhos e nas ausências do lar. Como mulher acadêmica, muitas vezes ausentou-se do lar para ir em congressos e no retorno, sempre havia por parte dele um rosto de quem estava com ciúmes. Ressalta-se aqui que isso é normal, quando de maneira sadia, um tem um pouco de ciúmes do outro. Mas quando assumia mais funções, Norma Telles de Gouges percebia que o silêncio do marido significava apoio.

Quanto à maternidade, Norma Telles de Gouges afirma: “- A maternidade é desafiadora e compete com a vida profissional da mulher. É muito difícil conduzir as

coisas com qualidade. Foi necessário dividir tarefas com o marido e ter uma carga horária de trabalho menor.”

Indagada se a maternidade fez com que houvesse uma maior demora na obtenção de seus títulos acadêmicos, Norma Telles afirma que também, inclusive a questão de fazer um pós-doc, pesou na questão da maternidade.

As maiores barreiras para uma mulher na gestão de IES, para Norma de Gouges estão relacionadas à capacidade de reconhecimento por parte das pessoas. Para ela, há: “- uma coisa coletiva de que o homem é melhor na gestão, portanto, há desconfiança na mulher”. Porém, mesmo com estes empecilhos e o universo patriarcal na gestão do ensino superior, nunca pensou em desistir.

Algumas vezes verifica por meio de “caras e bocas” que os membros de sua equipe a discriminam por ser mulher e, enfatiza, “a discriminação não vem nas palavras, mas pelas atitudes”. A discriminação ocorre notadamente pelos homens, já que as mulheres de sua equipe não apresentam tal comportamento.

A sua subida ao cargo de gestão nas duas vezes em que foi reitora, não se deu em momento de crise, mas sim de maneira natural.

Diante dos vários preconceitos sofridos pelas mulheres ao longo de suas trajetórias, em sua universidade promove a criação dos comitês de mulheres para que unidas, consigam reduzir a discriminação.

Indagada sobre a questão dos exames ginecológicos invasivos para as mulheres em concursos públicos, Norma Telles de Gouges afirma que isso é desrespeitoso e que se é para fazer esses exames, os homens também deveriam fazer os relativos aos deles.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As lutas e a trajetória da mulher como apresentados nesse trabalho, é singular. As mulheres tiveram ao longo da história da humanidade sua liberdade e direitos cerceados pelo machismo, restringindo seu campo de ação aos serviços inferiores e a subalternidade.

Quando se discute mulheres na área da educação, nada é diferente do contexto das demais, sejam elas donas-de-casa, trabalhadoras do campo, trabalhadoras braçais entre outras, ou seja, as barreiras que surgem ao longo da trajetória das mulheres acadêmicas entrevistadas, podem ser tão mais fortes e elevadas quanto para as demais profissionais.

E que o que dizer das pretas, indígenas, terceiro-mundistas, africanas, refugiadas e latino-americanas que já são inferiorizadas por questões étnicas e de origem? Ficam na “obscuridade da obscuridade” da mulher branca. Em uma de suas palestras Carla Cristina Garcia, afirmou: “Nós todas somos diversidade frente a um único tipo de humano, o homem branco. O universo é espaço excludente para as mulheres”. Exatamente, o universo é excludente para as mulheres e para todos os indivíduos consideradas pelo mundo androcêntrico, como de segunda classe.

A própria inserção em determinadas áreas do conhecimento, pode fazê-las alvo de discriminação, de barreiras psicológicas e físicas, de preconceito, sendo que várias acabam por nem terminar o curso superior. E se terminam, onde irão trabalhar? Provavelmente serão profissionais de segunda linha em comparação aos homens.

Muitas pessoas em todos os meios e principalmente na mídia mais popular, afirmam que as mulheres agora têm direitos iguais aos homens, que ocupam os mesmos espaços, romperam fronteiras. Porém, há setores que ainda não são delas e as que os ocupam, possuem um dia-a-dia conturbado, tendo a todo momento que provar que são capazes, que são pessoas de valores e de conhecimento ímpar.

É muito interessante o novo discurso que se prega por parte das organizações, como aqui também visto, de inclusão e igualdade. Mas como incluir quem ficou pelo caminho, como conseguir voltar ao tempo e fazer dos diferentes ou das minorias atores principais sem ocupar o palco ou a vitrine da inclusão? Por meio da educação, do debate de igualdade e da geração de Leis que tornariam os diferentes iguais, começando pelas possibilidades de ascensão na carreira e na igualdade salarial. Quem sabe um dia as diferentes diferenças assumirão os postos de trabalho e os

cargos executivos por reconhecimento efetivo de suas capacidades, em igualdade com “O Outro”.

A jornada da mulher é dupla e até tripla, mas ela não esmorece frente às adversidades, como desestímulos no emprego, nos estudos e até dentro de casa, com o velho e androcêntrico discurso, que “mulher não chega lá”.

As metáforas apresentadas nesse trabalho, representam as formas em que as barreiras são erguidas e apresentadas para as mulheres e outras minorias, impedindo ou inibindo a subida ou a manutenção delas em cargos de gestão, notadamente na gestão das IES do ensino superior.

Como pode ser visto, foram entrevistadas sete gestoras do ensino superior, cada qual com suas trajetórias de vida, suas lutas familiares, profissionais e acadêmicas, provando que mesmo estando no topo da hierarquia, as lutas continuam e as fazem mais fortes. Nenhuma delas nasceu em berço de ouro, por isso que cada conquista, cada título e cada cargo obtido, é fruto de muito trabalho, persistência, resignação e também de sacrifícios como ausências familiares constantes e decepções corriqueiras.

Durante as entrevistas foi possível ver algumas lágrimas caírem e ouvir vozes embargadas, denotando que as lutas foram cercadas por sofrimentos, por humilhações e, voltar ao passado, não é nada fácil para elas. Algumas foram vítimas de violência marital ou familiar e, quem não as conhece, jamais imaginaria os sofrimentos e as marcas que têm no corpo e na alma.

Cada qual fez com que a pesquisadora aprendesse um pouco mais e que a escolha indicada por sua orientadora foi muito acertada. Mesmo após milhares de quilômetros rodados, ainda ficou o sentimento de querer mais, de mais entrevistadas que precisariam ser conhecidas e estudadas, sendo a contribuição de cada uma um exemplo a ser seguido e ser merecido estar na gestão do ensino superior, principalmente quando há um processo eleitoral complexo como acontece nas IES públicas. São muitos talentos, muitas competências e habilidades que possuem e que seu lugar é de protagonista e não de subalterna.

Foi trazido nessa tese como contribuição duas novas metáforas que representam a inserção da mulher ou de minorias como parte de uma política de inclusão, como a Vitrine da Inclusão, ou pelas angústias, injustiças e humilhações que é o Espetáculo de Nicolau, que aparece mascarado de exames preventivos, mas com

caráter excludente, caso sejam constatados nos exames a existência de algum tipo de doença, notadamente um câncer, ou mesmo se apurada a gravidez da candidata.

Verifica-se que todas as sete entrevistadas foram vítimas de algum tipo de preconceito ou barreira ao longo de suas trajetórias, tanto por homens quanto por outras mulheres. Das sete metáforas, quase todas as sete passaram por pelo menos quatro delas. Apenas uma foi protagonista do Abismo de Vidro, mas conseguiu reverter a situação com grande sucesso.

A metáfora que mais gerou indignação por parte das sete gestoras foi a do Espetáculo de Nicolau, sendo que apenas uma delas foi submetida e, àquela época, não se deu conta de que poderia ser excluída do processo de admissão. A indignação é que em pleno século XXI existem instrumentos legais que podem inibir a mulher de adentrar o funcionalismo público.

Constatou-se, portanto, que ser mulher e executiva é tão dificultoso quanto para o homem. Ele encontra facilidade em adentrar e permanecer nos círculos de poder, pois tem mais facilidade de relacionamento num grupo onde é maioria e a mulher, como é minoria, não encontra um ambiente de relacionamento tão fácil.

Portanto, apesar das diversas conquistas da mulher, ainda existem barreiras que só conseguirão ser superadas com mais lutas e leis pela igualdade e reconhecimento, sendo então possível um mundo de trabalho mais produtivo e melhor para viver.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L. W. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. 328 p. Tese (Doutorado em Sociologia) –Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.
- ACKER, Joan. **From glass ceiling to inequality regimes.** *Sociologie du travail*, v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009.
- ACEVEDO, Claudia Rosa; NOHARA, Jouliana Jordan. Monografia no curso de administração: guia completo de conteúdo e forma. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006. xiv, 193 p.
- AQUINO, E. M. L.; MENEZES, G. M. S.; MARINHO, L. F. B. **Mulher, saúde e trabalho no Brasil: desafios para um novo agir.** *Caderno de Saúde Pública*, v.11, n°.02, p.281-290., Jun 1995. Disponível em: <<http://www.ensp.fiocruz.br/csp/pes.html>>. Acesso em 06 abr. 2018.
- ARENDT, Hanna. **Responsabilidade e Julgamento.** São Paulo: Companhia das Letras, 2004a.
- Arrow, K. J. (1972). **The models of job discrimination.** In (Ed.), A. H. P., editor, *Racial Discrimination in Economics Life*, pages 83–102. Lexington Books.
- ASSUMPÇÃO, Andreia dos Santos Barreto Monsores. **A mulher no ensino superior: distribuição e representatividade.** in *Cadernos GEA* n.6 (jul./dez. 2014). – Rio de Janeiro: FLACSO, GEA; UERJ, LPP.
- BADINTER, Elisabeth. **Um Amor conquistado: o mito do amor materno.** Tradução de Waltensir Dutra. — Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.
- BAPTISTA, Ronny Martins. **Mulheres e a cultura no ambiente de trabalho: pressões percebidas e vivenciadas pelas mulheres.** Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2015.
- BAXTER, J.; WRIGTH, E. O. **The glass ceiling hypothesis: a reply to critics.** *Gender & Society*, v. 14, n. 6, December, 2000.
- BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo.** Vol.1/Simone de Beauvoir; tradução: Sérgio Milliet. – 3. Ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.
- _____. **O Segundo Sexo.** Vol.2/Simone de Beauvoir; tradução: Sérgio Milliet. – 3. Ed. – Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.
- _____. **Segundo Sexo – Fatos e Mitos.** Vol. 1. 4. Ed. Tradução de Sérgio Milliet. Paris: Difusão Europeia do Livro, 1970.
- BECKER, G. (1957). **The Economics of Discrimination.** The University of Chicago Press. 1957.
- BELMONTE, Renata Leal Conceição. **Quotas para Mulheres em Conselhos de Administração das Empresas, à Luz da Teoria Feminista do Direito.** Tese de

Doutorado apresentada junto à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2014.

BERNARDI, Renato; NEVES, Raquel Cristina. **As garantias constitucionais à igualdade de gênero e a realidade do “teto de vidro” para a mulher trabalhadora.** REVISTA DO DIREITO PÚBLICO, Londrina, v.10, n.2, p.167-186, mai./ago.2015.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami; ALVES, José Eustáquio Diniz. **A reversão do Hiato de Gênero na educação brasileira no século XX.** Cadernos de Pesquisa, v. 39, n. 136, p. 125-156, jan./abr. 2009. Disponível em: <<http://publicacoes.fcc.org.br/ojs/index.php/cp/article/view/277>>.

BIRULÉS, Fina. **La Memoria de la Muchacha Tracia.** Mujeres y Filosofía. Barcelona: CLEPSYDRA, 2; enero 2003, pp. 7-11.

BRASIL. Ministério da Saúde. Biblioteca Virtual em Saúde. Dicas em Saúde. Disponível em < http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/dicas/237_papanicolau.html> acesso em 14 de julho de 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2016 – Análise dos Principais Resultados.** Brasília/DF, outubro de 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. Censo da Educação Superior. 2016. Disponível em < <http://inep.gov.br/censo-da-educacao-superior>> acesso em jan. de 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. Censo da Educação Superior. 2017. Disponível em < <http://inep.gov.br/censo-da-educacao-superior>> acesso em jan. de 2019.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. **Trabalho das Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX.** Cadernos de Pesquisa, v. 34, n. 121, jan./abr. 2004 105 Trabalho de mulheres executivas... p. 105-138, jan./abr. 2004.

CAPPELLIN, Paola Giuliani. **As Desigualdades Impertinentes: telhados, paredes ou céu de chumbo?** Revista Gênero. Niterói, v. 9, n. 1, p. 89-126, 2. sem. 2008.

_____ **Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira.** In: PRIORE, Mary Del (Org.). História das mulheres no Brasil. 2. ed. São Paulo: Contexto, 1997. p.578 – 606.

COELHO, D. **Ascensão profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras.** In: NEGRI, J. A.; NEGRI, F.; COELHO, D. Tecnologia, exportação e emprego. IPEA, Brasília, 2006.

CORRÊA, Vanessa Simone Alves. **Gestão Escolar e Gênero: o fenômeno do teto de vidro na educação brasileira.** Dissertação de Mestrado apresentado junto ao Programa de Mestrado em Educação, na área de Educação, Cultura e Tecnologia da Universidade Federal do Paraná - UFPR. Curitiba/PR, 2010.

COSTA, AMANDA. **Lei proíbe salários desiguais para homens e mulheres em Nova York. Gol da inspiradora artilheira campeã do mundo de futebol feminino.** Disponível em <<https://www.linkedin.com/pulse/lei-pro%C3%ADbe-sal%C3%A1rios-desiguais-para-homens-e-mulheres-em-amanda->

costa?trk=related_article_Lei%20pro%C3%ADbe%20sal%C3%A1rios%20desiguais%20para%20homens%20e%20mulheres%20em%20Nova%20York.%20Gol%20da%20inspiradora%20artilheira%20campe%C3%A3%20do%20mundo%20de%20futebol%20feminino.%20_article-card_title> acesso em 18 de julho de 2019.

COUTO, Rita Cristina de M. **Eugenia, loucura e condição feminina**. Cad Pesqui 1994 agosto; (90):52-61.

CUNHA, C. M. da. **Introdução: discutindo conceitos básicos**. SEED-MEC Salto para o futuro – Educação de jovens e adultos. Brasília, 1999.

DIVERSTYINC. **TOP-50**. Disponível em <<https://www.diversityinc.com/the-2019-top-50-diversityinc/>> acesso em junho de 2019.

DWYER, Paula; JOHNSTON, Marsha; MULLER, Karen. **European's Corporate Women**. Business Week, v. 3455, n. 785, p. 40-42, 1996.

EAGLY, Alice. H.; CARLI, Linda. L. **Through the labyrinth: the truth about how women become leaders**. Boston: Harvard Business School Press, 2007.

EDITORA ABRIL. Disponível em < <https://grupoabril.com.br/>> acesso em setembro de 2018.

ETHOS. Instituto. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa**. 2010. Disponível em: < <https://www3.ethos.org.br/conteudo/indicadores/#.W4QUuf5e61s>> acesso em 05 de jun. 2018.

FÁBIO, André Cabette. **A desigualdade de gênero no mercado de trabalho mundial, em 3 pontos**. Disponível e <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/03/08/A-desigualdade-de-g%C3%AAnero-no-mercado-de-trabalho-mundial-em-3-pontos>> acesso em 15 de julho de 2019.

FERNANDEZ, Roberto M.; ABRAHAM, Mabel Botelho. **Glass Ceilings and Glass Doors? Internal and External Hiring in an Organizational Hierarchy**. MIT Sloan Research Paper n. 4895. 2011.

GARCIA, Carla Cristina. **Breve história do feminismo**. São Paulo: Claridade, 2011.

GARCIA, Janaína. **Mulheres chefiam só uma em cada quatro universidades federais no Brasil**. Disponível em < <http://educacao.uol.com.br/noticias/2016/09/12/mulheres-chefiam-so-um-terco-de-todas-as-universidades-federais-no-brasil.htm>> acesso em 23 de set. de 2016.

GARVER, K. L. Garver B. **The Human Genome Project and Eugenic Concerns**. Am J Hum Genet 1994; (54):148-58

GENTILE, Mary C. **The case of the unequal opportunity**. Havard Business Review. p. 14-25, Jul./Aug., 1991.

GIL. A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, Atlas, 1991.

GONTIJO, Míriam R. MELO, Marlene C. de O. L. **Da Inserção ao Empoderamento: Análise da Trajetória de Diretoras de Instituições Privadas de Ensino Superior de Belo Horizonte**. Revista REAd. Porto Alegre – Vol. 23 – Nº Especial – Dezembro 2017 – p. 126-157.

Guia Trabalhista. Trabalho do Menor – O que pode e o que não pode? Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/trabalhomenor.htm>> acesso em 15 de julho de 2019.

HASSINK, Wolter H. J.; RUSSO, Giovanni. **The glass door: gender composition of newly highred workers accross hierarquical job levels**. IZA Discussion Paper n. 4858. 2010.

HAVERMAN, Heather A., BERESFORD, Lauren S. **“If you’re so smart, why aren’t you the boss? Explaining the persistent vertical gender gap in management”**, The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 639, pp. 114-130. 2012

HULTIN, M. **Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling?** Work & Occupations, 2003. 30(1), 30-61.

International Business Report (IBR) – Women In Business Grant Thornton IBT, 2015 Grant Thornton IBT, 2015. International Business Report (IBR) – Women In Business.

Grant Thornton IBT, 2019. *International Business Report (IBR) – Women In Business.*

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Indicadores Sociais das Mulheres do Brasil. 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo da educação superior 2012: resumo técnico**. – Brasília INEP, 2012. Disponível em < <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>> acesso em fev. 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Sinopse Estatística da Educação Superior**. – Brasília INEP, 2017. Disponível em < <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>> acesso em mar. 2017.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatística de Gênero – Indicadores Sociais das Mulheres do Brasil. Brasil, 2018. ISBN 978-85-240-4448-9.

JACOBS, Jerry. **Women’s entry into Management: trends in eamings, authority and values amons salaried managers**. Adminstrative Science Quartely. v. 37, n. 1, p. 282-301. 1992.

KAUFMAN, B. E., HOTCHKISS, J. L. **The economics of labor markets** (6th ed.). Ohio, 2003: Thomson Learning.

JONES, D.; MAKEPEACE, G. (1996). **Equal worth, equal opportunities: pay and promotion in an internal Labour market.** *The Economic Journal*, 106(435), 401-409.

LAZEAR, Edward P. ROSEN, Sherwin. **Male-Female Wage Differentials in Job Ladders.** *Journal of Labor Economics*. Vol. 8, No. 1, Part 2: Essays in Honor of Albert Rees (Jan., 1990), pp. S106-S123

LEE, P. M., & JAMES, E. H. **She'-e-os: gender effects and investor reactions to the announcements of top executive appointments.** *Strategic Management Journal*, 2007. 28(3), 227-241.

LEITE, C. L. de P. **Mulheres: muito além do “teto de vidro”.** São Paulo: Atlas, 1994.

LIMA, Betina Stefanello. **Teto de Vidro ou Labirinto de Cristal? As Margens Femininas das Ciências.** Dissertação de Mestrado apresentado junto ao Instituto de Ciências Humanas – IH no Programa de Pós-Graduação em História - PPGHIS, Universidade de Brasília. Brasília, julho de 2008.

_____. **Quando o Amor Amarra: Reflexões sobre as Relações Afetivas e Carreira Científica.** *Revista Gênero, Niterói*, v.12, n.1, p. 9-21, 2. sem. 2011.

_____. **O labirinto de cristal: as trajetórias das cientistas na Física.** *Estudos Feministas*, Florianópolis, 21(3): 496, setembro-dezembro/2013.

out./dez., 2013

LIMA, Betina S.; BRAGA, Maria Lúcia S.; TAVARES, Isabel. **Participação das mulheres nas ciências e tecnologias: entre espaços ocupados e lacunas.** *Revista GÊNERO*. Niterói. v.16 . n.1. p. 11 - 31 .2.sem. 2015.

LIMA, Juliana D. **Por que a exigência de exame ginecológico em concursos é contestada - Procedimentos invasivos são cobrados para ingresso de candidatas mulheres. Homens não são submetidos a critério semelhante.** 2016 Site NEXO Jornal, 03 de maio de 2018, atualizado em 16 de maio de 2018, disponível em < <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/05/03/Por-que-a-exig%C3%A2ncia-de-exame-ginecol%C3%B3gico-em-concursos-%C3%A9-contestada>> acesso em 08 de set. de 2018.

LIMA, Juliana D. Qual a presença feminina em cargos de liderança no Brasil. Disponível em <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2018/09/07/Qual-a-presen%C3%A7a-feminina-em-cargos-de-lideran%C3%A7a-no-Brasil>> acesso em 18 de julho de 2019.

LOCATELLI, Piero. **Fiscais flagram trabalho escravo em produção da Animale.** Disponível em <<http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2017/12/19/fiscais-flagram-trabalho-escravo-em-producao-da-animale.htm>> acesso em 15 de maio de 2018,

LOURO, Guacira Lopes. Mulheres na sala de aula. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). **História das Mulheres no Brasil.** 7. ed. São Paulo: Contexto, 2015. p. 443-481.

LUPU, I. (2012). **Approved routes and alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms.** Evidence from the French Big Four. *Critical Perspectives on Accounting*, 23(4), 351-369.

MACÊDO, Goiacira Nascimento Segurado. **A construção da relação de gênero no discurso de homens e mulheres, dentro do contexto organizacional.** 2003. 181 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2003.

MADALOZZO, Regina. **CEOs e Composição do Conselho de Administração: a Falta de Identificação Pode Ser Motivo para Existência de Teto de Vidro para Mulheres no Brasil?** RAC, Curitiba, v. 15, n. 1, art. 7, pp. 126-137, Jan./Fev. 2011. Disponível em <www.anpad.org.br/rac> acesso em fevereiro de 2017.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo. SHIRATORI, Ludmila. **Participação no Mercado de Trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?** Estudos Feministas, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 547-566, mai./ago. 2010.

MAI, Lilian Denise; ANGERAMI, Emília Luigia S. **Eugenia Negativa e Positiva: Significados e Contradições.** Rev Latino-am Enfermagem 2006 março-abril; 14(2):251-8.

MAINDALTON & SULLIVAM apud OHLOTT, RUDERMAN & MCCAULEY, 1994 Ohlott, P. J., Ruderman, M. N., & McCauley, C. D. (1994). Gender differences in managers' developmental job experiences. *Academy of Management Journal*, 37(1), 46-67.

MALAN, Pedro. **Entrevista a Míriam Leitão, no programa Espaço Aberto, na GloboNews, “o salário mínimo”, em 29/3/2000.**

MANGANELLI, Anelise. **A mão invisível no teto de vidro.** 2012. 126 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Porto Alegre, 2012.

Manual de normalização de documentos científicos de acordo com as normas da ABNT / Maria Simone Utida dos Santos Amadeu... [et. al.] – Curitiba: Ed. UFPR, 2015. 327 p. : il

MARRY, Catherine & JONES, Irènes. *Chercheuses entre deux passions – L'exemple des biologistes.* *Das Travail, Genre et Sociétés.* 2005/2 (N. 14) pages 69 a 88.

MARTIN, Joane. **Deconstructing Organizational Taboos: the suppression of genders conflict in organization.** *Organization Science.* v. 1. n. 4, p. 339-359. 1990.

MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Orgs.). **Nova história das mulheres.** São Paulo: Contexto, 2012.

MAUME, David J. (2004), **“Is the glass ceiling a unique form of inequality? Evidence from a random-effects model of management attainment”**, *Work and Occupations*, 31, pp. 250-274;

MELO, M. C. O. L (Coord). **Empoderamento de Mulheres Gerentes: estudo de casos em empresas do setor bancário, industrial e informática.** 2009. 116f. (Relatório de Pesquisa) - Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologias de Gestão - NURTEG, Faculdade Novos Horizontes - Centro Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnologia - CNPQ, Belo Horizonte.

MONTEIRO, Rosa; AGOSTINHO, Luísa; DANIEL, Fernanda. **Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações.** Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro 49(2):423-446, mar./abr. 2015.

NASCIMENTO, V. M. S. & Alves, F. J. (2014). **Gênero e carreira: Um estudo de caso das percepções de Contadores Públicos.** In: XIV Congresso USP de Controladoria de Contabilidade, 2014, São Paulo.

NEVES, J. J. **Pesquisa Qualitativa – características, usos e possibilidades.** Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo, vol. 1 nº 3, 2º sem./1996.

Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. **Homens recebem salários 30% maiores que as mulheres no Brasil.** Disponível em <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/homens-recebem-salarios-30-maiores-que-as-mulheres-no-brasil>> acesso em agosto de 2016.

OLIVEIRA, Flávia D. S. **Liderança e gênero: estilos, estereótipos e percepções masculinas e femininas.** Recife, UFPE, 2015. 142 p.

PEREIRA, Ana Cristina Furtada; FAVARO, Neide de Almeida Lança Galvão. **História da Mulher no Ensino Superior e suas Condições Atuais de Acesso e Permanência.** IV Seminário de Representações Sociais, Subjetividade e Educação; XIII Congresso Brasileiro de Educação. PUCPR, 2017.

PERROT, Michelle. **Práticas da memória feminina.** Revista Brasileira de História, 9(18), São Paulo, ANPUH, 1989, p. 15.

PENDAKUR, Krishna; WOODCOCK, Simon. **Glass Ceilings or Glass Doors? Wage disparity within and between firms.** IZA Working Paper n.4626. 2009.

Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018 Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2018.

PINSKY, Carla B. Mulheres nos Anos Dourados. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). **História das Mulheres no Brasil.** 7. ed. São Paulo: Contexto, 2015. P. 607 – 639.

PONTELO, Anália das Graças Gandini. **Relação de Gênero em Universidades Mineiras: o fenômeno “teto de vidro” nos cargos da alta administração.** Belo Horizonte: FNH, 2015. 116f.

POWELL, Gary; D. Anthony. **Investigation the glass celing phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management.** Academy of Management Journal, v. 37, n. 1, p. 68-86, 1994.

RAGINS, B. R., & WINKEL, D. E. (2011). **Gender, emotion and power in work relationships.** *Human Resource Management Review*, 21(4), 377-393.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2015, p. 579.

_____ **Espaços Autobiográficos nos Feminismos contemporâneos: A Imaginação Criativa em Norma Telles**. In: Maria José Coracini; Anna Maria G. Carmagnani. (Org.). *Mídia, Exclusão e Ensino: dilemas e desafios na contemporaneidade*. 1a.ed.São Paulo: Pontes, 2014, v. 01, p. 51-64.

REGUANT, Dolores. **La mujer no Existe**. Bilbao: Maite Canal, 1996, p. 20. In: Victoria Sau. *Diccionario ideologofeminista*, vol. III. Barcelona: Içaria, 200

RIBEIRO, A. I. M. Mulheres Educadas na Colônia. In Lopes, E. M. T.; FARIA, L. M. F.; VEIGA, C. G. (Orgs.) **500 anos de Educação no Brasil**. Belo Horizonte: Autêntica, 2000. P. 79-94.

ROSEMBERG, Fúlvia. Mulheres Educadas e a Educação de Mulheres. p. 333-359. In **Nova História das Mulheres no Brasil**. Org. Carla Bassanezi Pinsky e Joana Maria Pedro. 1. ed., 1. reimpressão. – São Paulo: Contexto, 2013.

RULLI NETO, Antonio. **Pessoa com deficiência, necessidades especiais e processo - Apontamentos acerca dos mecanismos de igualdade e o projeto do novo CPC**. 2010. Disponível em <<https://por-leitores.jusbrasil.com.br/noticias/3154136/pessoa-com-deficiencia-necessidades-especiais-e-processo-apontamentos-acerca-dos-mecanismos-de-igualdade-e-o-projeto-do-novo-cpc>> acesso em maio de 2018.

RYAN, M. K.; HASLAM, S. A. The glass cliff: evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. **British Journal of Management**, v. 16, n. 2, p. 81-90, 2005.

SACCHET, Teresa. **Representação política, representação de grupos e política de cotas: perspectivas e contendas feministas**. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, 20(2): 256, maio-agosto/2012

SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Inserção da mulher na força de trabalho brasileira: períodos de prosperidade e períodos de crise econômica; Brasil: 1872-1982**. Trabalho apresentado no XVI Congresso Latino-Americano de Sociologia. Rio de Janeiro, 1986.

SANTOS, Carolina M. Mota; CARVALHO NETO, Antonio; CAEIRO, Mariana; Versiani, Fernanda; MARTINS, Mariana G. **As Mulheres estão Quebrando as Três Paredes de Vidro? Um Estudo com Empreendedoras Mineiras**. Revista E&G Economia e Gestão, Belo Horizonte, v. 16, n. 45, Out./Dez. 2016.

SCOTT, Joan Wallach. “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, jul./dez. 1995, pp. 71-99.

_____ *Género e Historia*. Trad. De Consol Villà I. Boadas. – México: FCE Universidad Autónoma de la Ciudad de México, 2008.

SILVA, Cíntia do Nascimento; ANZILAGO, Marcielle; LUCAS, Ângela Christina. A Mulher Contabilista nas Publicações Acadêmicas Brasileiras. **XV Congresso USP de Controladoria e Contabilidade**. 2015

SMITH, Ryan A. (2002), "**Race, gender and authority in the workplace: theory and research**", Annual Review of Sociology, 28, pp. 509-542.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. **Pode o subalterno falar?** Editora UFMG. Minas Gerais. 2010.

STEIL, Andrea Valéria. **Organizações, Gênero e Posição hierárquica – Compreendendo o Fenômeno do Teto de Vidro**. Revista de Administração. São Paulo, v. 32. n.3. p. 62-69, julho/setembro de 1997.

STEINGBERG, Ronnie J. (1992), "**Gender on agenda: male advantage in organizations**", Contemporary Sociology, 21 (5), pp. 576-581.

STEPAN, Nancy Leys. **Eugenia no Brasil, 1917-1940**. In: HOCHMAN, G., and ARMUS, D., orgs. Cuidar, controlar, curar: ensaios históricos sobre saúde e doença na América Latina e Caribe [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2004. História e Saúde collection, pp. 330-391. ISBN 978-85-7541-3111. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>.

TABAK, F. **Gênero, conhecimento, ciência e poder**. In: CARVALHO, E.; PEREIRA, M.Z. Gênero e Educação: Múltiplas Faces. João Pessoa: Editora Universitária/UFPB, 2003.

THURLER, Ana Liése. Misoginia. In. FLEURY-TEIXEIRA, Elizabeth; MENEGHEL, Stela N. (Org.) **Dicionário Feminino da Infância – Acolhimento e Diagnóstico de Mulheres em Situação de Violência**. Rio de Janeiro, Editora FIOCRUZ, 2015.

TSUI, Anne; EGAN, TERRI; O'REILLY III, Charles. **Being different: relational demography and organizational attachment**. Administrative Science Quarterly, v. 37, n. 4, p. 549-579, 1992.

VALLAS, Steven P., FINLAY, William; WHARTON, Amy S. , **Structures and Inequalities**, Nova Iorque, 2009, Oxford University Press.

VIANNA, O. **Os typos eugenicos**. Bol de Eugenia 1930 março; 2(15):3.

VIANEN, A. E. M.; FISCHER, A. H. **Illuminating the glass ceiling: the role of organizational culture preferences**. Journal of Occupational Psychology, v. 75, p. 315-337, 2002.

VICENTE, Mara Alexandra de Almeida Furtado. **O gênero nas estruturas organizacionais: a diferenciação entre homens e mulheres na ocupação de funções, no acesso ao poder e nos salários**. Centro de Investigação e Estudos de Sociologia. Instituto Universitário de Lisboa. CIES e-Working Paper N.º 153/2013. <cies.iscte-iul.pt/np4/?newsId=453&fileName=CIES_WP153_Vicente.pdf · Arquivo PDF> acesso em 27 de out. de 2017.

WERLE F.O.C. **Práticas de gestão e feminização do magistério**. Caderno Pesqui. Vol.35 n.126 São Paulo Set/Dez 2005. Disponível em <<https://pt.slideshare.net/MarianaBauer/prticas-de-gesto-e-feminizacao-do-magistrio>>. Acessado em 05 de agosto de 2018.

WEYER, BIRGIT. (2007). ***Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders***. *Women in Management Review*, 22(6), 482-496

WESTPHAL, J. D.; FREDRICKSON, J. W. **Who directs strategic change? Director experience, the selection of new CEOs, and change in corporate strategy**. *Strategic Management Journal*, 2001, 22(12), 1113-1137.

WIRTH, Linda. **Breaking through the glass ceiling: Women in management**. Geneva: International Labour Office, 2001.

WOOLF, Virginia.

WOOLF, Wendy C.; FLIGSTEIN, Neil D. (1979), “**Sex and authority in the workplace: the causes of sexual inequality**”, *American Sociological Review*, 44, pp. 235-252.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ZENG, Zhen “The myth of the glass ceiling: Evidence from a stock-flow analysis of authority attainment.” *Social Science Research*. Vol. 400, Issue 1, January 2011. Pages 312-325.

APÉNDICE A
QUADRO COM REITORAS, VICE-REITORAS E PRÓ-REITORAS

APÊNDICE B

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DEPOIMENTOS

Ao conhecer o objetivo da Tese de Doutorado intitulada **A VITRINE DA INCLUSÃO E O ESPETÁCULO DE NICOLAU: A ASCENSÃO PROFISSIONAL DA MULHER ACADÊMICA EM CARGOS DE GESTÃO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR NO BRASIL**, da aluna do Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC, **Vânia Érica Herrera**, sob a orientação da **Profa. Dra. Carla Cristina Garcia**, bem como os procedimentos metodológicos, tenho ciência da necessidade do uso da minha entrevista, sem qualquer ônus financeiro para nenhuma das partes.

Desta forma, **eu**

Entrevistado(a): _____
 _____, RG: _____ emitido
 pelo(a): _____,

domiciliado/residente em (Av./Rua/nº./complemento/Cidade/Estado/CEP):

declaro ceder ao (à) Pesquisador(a): Vânia Érica Herrera, CPF 121.022.138 -11; RG 26.534.703-4, emitido pelo SSP/SP; residente na Rua João Patrocínio de Araújo, 96, Jardim Guarujá, Marília/SP, CEP: 17.520-600.

Sem quaisquer restrições quanto aos seus efeitos patrimoniais e financeiros, a plena propriedade e os direitos autorais do depoimento de caráter histórico e documental que prestei ao(à) pesquisador(a)/entrevistador(a) aqui referido(a), na cidade de _____, Estado _____, em ____/____/____, **como subsídio à construção de sua Tese de Doutorado em Ciências Sociais na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC -SP**. O(a) pesquisador(a) acima citado(a) fica conseqüentemente autorizado(a) a utilizar, divulgar e publicar, para fins acadêmicos e culturais, o mencionado depoimento, no todo ou em parte, editado ou não, bem como permitir a terceiros o acesso ao mesmo para fins idênticos, com a ressalva de garantia, por parte dos referidos terceiros, da integridade do seu conteúdo. **O(a) pesquisador(a) se compromete a preservar meu depoimento no anonimato, identificando minha fala com nome fictício ou símbolo não relacionados à minha verdadeira identidade.** -----

Local e Data:

_____, _____ de _____ de _____

(assinatura da entrevistada/depoente)

APÊNDICE C
ROTEIRO SEMI-ESTRUTURADO PARA ENTREVISTA

Nome:

Endereço:

Email:

Atual cargo:

Link para lattes:

Relate um pouco de sua origem, como a classe social que sua família e você pertenciam. Se houveram dificuldades financeiras. Com que idade iniciou-se no mercado de trabalho? Poderia relatar um pouco do início de sua trajetória?

Como analisa sua criação/educação? Foi uma criação/educação aberta, sem preconceitos por ser mulher? () Sim. () Não. Explique.

Você possui irmãos? () Sim. () Não. Quais suas percepções acerca da criação/educação de mulheres e homens em sua família?

--

Quais as dificuldades enfrentadas durante o processo de ascensão profissional, enquanto mulher?

Caso tenha um(uma) parceiro(a), responda: - Seu(ua) parceiro(a) colaborou ou incentivou para o seu processo de ascensão profissional? Justifique.

Você tem filhos? Como foi conciliar a vida de mãe e a acadêmica? Justifique. Como conciliou a vida de mãe com a vida de pesquisadora e gestora?

Houve um prazo maior ou uma certa demora para você obter suas titulações, em função das atribuições corriqueiras das mulheres, como filha, esposa, mãe entre outras?

Em sua visão, quais as principais barreiras que uma mulher em cargos de gestão no Ensino Superior sofre para alcançar e manter-se em tais cargos?

Você já pensou em desistir da atual carreira profissional tanto pela família como pelas barreiras profissionais enfrentadas ao longo do tempo por ser mulher? () Sim. () Não. Justifique.

Você observa que os membros da sua equipe de alguma forma a discrimina por ser mulher? () Sim. () Não. Justifique.

No processo de subida ao mais alto cargo de gestão no ensino superior que ocupou ou ocupa, você sentiu ou sente que foi indicada por seus pares ou por superiores pelo fato de ser mulher e que a IES precisava de alguma forma

Você acredita que as mulheres sofrem com barreiras de gênero por parte dos homens ao longo da carreira? Qual sua análise acerca disso?

Em minha tese levanto também questões acerca dos exames ginecológicos invasivos com mulheres em vários níveis públicos, inclusive para cargos de juíza, o que nesse caso, caiu a exigência recentemente, mas em muitos outros permanecem. Na época de sua admissão, havia exigência destes exames? Você acha tal prática discriminatória, pois o exame prostático não é exigido aos homens? Qual sua visão acerca deste assunto polêmico?

ANEXO 1

(Este documento foi aqui inserido em seu texto original, como consta o estilo gramatical da época)

LEI DE 15 DE OUTUBRO DE 1827

Manda crear escolas de primeiras letras em todas as cidades, villas e logares mais populosos do Imperio.

Dom Pedro, por Graça de Deus, e unanime acclamação dos povos, Imperador Constitucional, e Defensor Perpetuo do Brazil: Fazemos saber a todos os nossos subditos, que a Assembléa Geral decretou, e nós queremos a lei seguinte:

Art 1º Em todas as cidades, villas e logares mais populosos, haverão as escolas de primeiras letras que forem necessarias.

Art 2º Os Presidentes das provincias, em Conselho e com audiencia das respectivas Camaras, emquanto não tiverem exercicio os Conselhos geraes, maracarão o numero e localidades das escolas, podendo extinguir as que existem em logares pouco populosos e remover os Professores dellas para as que se crearem, onde mais aproveitem, dando conta á Assembléa Geral para final resolução.

Art 3º Os Presidentes, em Conselho, taxarão inteiramente os ordenados dos Professores, regulando-os de 200\$000 a 500\$000 annuaes: com attenção ás circumstancias da população e carestia dos logares, e o farão presente á Assembléa Geral para a approvação.

Art 4º As escolas serão de ensino mutuo nas capitaes das provincias; e o serão tambem nas cidades, villas e logares populosos dellas, em que fór possivel estabelecerem-se.

Art 5º Para as escolas do ensino mutuo se applicarão os edifficios, que houverem com sufficiencia nos logares dellas, arranjando-se com os utensillios necessarios á custa da Fazenda Publica e os Professores; que não tiverem a necessaria instrucção deste ensino, irão instruir-se em curto prazo e á custa dos seus ordenados nas escolas das capitaes.

Art 6º Os Professores ensinarão a ler, escrever as quatro operações de arithmetica, pratica de quebrados, decimaes e proporções, as nações mais geraes de geometria pratica, a grammatica da lingua nacional, e os principios de moral chritã e da doutrina

da religião catholica e apostolica romana, proporcionandos á comprehensão dos meninos; preferindo para as leituras a Cosntituição do Imperio e a Historia do Brazil.

Art 7º Os que pretenderem ser providos nas cadeiras serão examinados publicamente perante os Presidentes, em Conselho; e estes proverão o que fôr julgado mais digno e darão parte ao Governo para sua legal nomeação.

Art 8º Só serão admittidos á opposição e examinados os cidadãos brasileiros que estiverem no gozo de seus direitos civis e politicos, sem nota na regularidade de sua conducta.

Art 9º Os Professores actuaes não seram providos nas cadeiras que novamente se crearem, sem exame e approvação, na fórma do art. 7º.

Art 10º Os Presidentes, em Conselho, ficam autorizados a conceder uma gratificação annual, que não exceda á terça parte do ordenado, áquelles Professores, que por mais de doze annos de exercicio não interrompindo se tiverem distinguindo por sua prudencia, desvelos, grande numero e aproveitamento de discipulos.

Art 11º Haverão escolas de meninas nas cidades e villas mais populosas, em que os Presidentes em Conselho, julgarem necessario este estabelecimento.

Art 12º As mestras, além do declarado no art 6º, com exclusão das noções de geometria e limitando a instrucção da arithmetica só as suas quatro operações, ensinarão tambem as prendas que servem á economia domestica; e serão nomeadas pelos Presidentes em Conselho, aquellas mulheres, que sendo brasileiras e de reconhecida honestidade, se mostrarem com mais conhecimentos nos exames feitos na fórma do art. 7º.

Art 13º As mestras vencerão os mesmos ordenados e gratificações concedidas aos Mestres.

Art 14º Os provimentos dos Professores e Mestres serão vitalicios; mas os Professores em Conselho, a quem pertence a fiscalização das escolas, os poderão suspender, e só por sentenças serão demittidos, provendo inteiramente quem substitua.

Art 15º Estas escolas serão regidas pelos estatutos actuaes no que se não oppozerem á presente lei; os catigos serão os praticados pelo methodo de Lencastre.

Art 16º Na provincia, onde estiver a Côrte, pertence ao Ministro do Imperio, o que nas outras se incumbe aos Presidentes.

Art 17º Ficam revogadas todas as leis, alvarás, regimentos, decretos e mais resoluções em contrario.

Mandamos portanto a todas as autoridades, a quem o conhecimento e execução da referida lei pertencer, que a cumpram e façam cumprir, e guardar tão inteiramente como nella se contém. O Secretario de Estado dos negocios do Imperio a faça imprimir, publicar e correr. dada no Palacio do Rio de Janeiro aos 15 dias do mez de Outubro de 1872, 6º da Independencia e do Imperio.

IMPERADOR com rubrica e guarda.

Visconde de S. Leopoldo.

Carta de lei, pela qual Vossa Magestade da Assembléa Geral Legislativa, que Houve por bem sancionar, sobre a criação de escolas de primeiras letras em todas as cidades, villas e logares mais populosos do imperio, na fórmula acima declarada.

Para Vossa Magestade Imperial ver.

Joaquim José Lopes a fez.

Registrada a fl. 180 do livro 4º de registro de cartas, leis e alvarás.- Secretaria de Estado dos Negocios do Imperio em 29 de Outubro de 1827.- Albino dos Santos Pereira.

Monsenhor Miranda.

Foi publicada esta carta de lei nesta Chancellaria-mór do Imperio do Brazil. - Rio de Janeiro, 31 de Outubro de 1827.- Francisco Xavier Raposo de Albuquerque.

Registrada na Chancellaria-mór do Imperio do Brazil a fl. 85 do Livro 1º cartas, leis, e alvarás.- Rio de Janeiro, 31 de Outubro de 1827.- Demetrio José da Cruz.

Este texto não substitui o original publicado no Coleção de Leis do Império do Brasil de 1827

Publicação:

- Coleção de Leis do Império do Brasil - 1827, Página 71 Vol. 1 pt. I (Publicação Original)

Fonte: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-38398-15-outubro-1827-566692-publicacaooriginal-90222-pl.html> acesso em 17 de abril de 2018.

ANEXO 2

DECRETO-LEI Nº 2.548, DE 31 DE AGOSTO DE 1940

Faculta a redução do salário mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Para os maiores de 18 e menores de 21 anos de idade, desde que não possuam certificado de ensino profissional, emitido por estabelecimento idôneo, o salário mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar para o trabalhador adulto local, poderá ser reduzido em 15% (quinze por cento), uma vez que o empregador ministre, em troca, a instrução que complete, ou aperfeiçoe, o respectivo tirocínio profissional.

§ 1º A redução obedecerá aos seguintes prazos:

- a) um ano, quando o empregador ministrar diretamente a instrução, sem a existência de curso ou de locais próprios para o ensino:
- b) três anos, quando a frequência se verificar em curso estabelecido de acordo com o Decreto-lei n. 1.238, de 2 de maio de 1939.

§ 2º Em qualquer das hipóteses previstas no parágrafo anterior, a redução cessará desde que o trabalhador atinja os 21 anos de idade.

Art. 2º Para os trabalhadores adultos do sexo feminino, o salário mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar no local, para o trabalhador adulto do sexo masculino, poderá ser reduzido em 10% (dez por cento), quando forem, no estabelecimento, observadas as condições de higiene estatuídas por lei para o trabalho de mulheres.

Art. 3º São estabelecimentos idôneos, para os fins do presente Decreto-lei, além dos que funcionem no país devidamente licenciados pela autoridade competente, os que satisfaçam os requisitos do regulamento aprovado pelo Decreto n. 6.029, de 26 de julho de 1940.

Art. 4º Em qualquer hipótese, é assegurada aos maiores de 18 e menores de 21 anos de idade, bem como aos trabalhadores adultos do sexo feminino, a percepção em dinheiro, de 30% (trinta por cento) do salário mínimo local, nos termos do § 5º do art. 6º do regulamento aprovado pelo Decreto-lei n. 399, de 30 de abril de 1938.

Art. 5º Ficam revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 31 de agosto de 1940, 119º da Independência e 52º da República.

GETÚLIO VARGAS

Waldemar Falcão

Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial da União - Seção 1 de 03/09/1940

Publicação:

- Diário Oficial da União - Seção 1 - 3/9/1940, Página 16911 (Publicação Original)
- Coleção de Leis do Brasil - 1940, Página 282 Vol. 5 (Publicação Original)

Fonte: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>> acesso em jun. de 2018.

ANEXO 3

LEI Nº 4.121, DE 27 DE AGOSTO DE 1962.

Vigência Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os artigos 6º, 233, 240, 242, 246, 248, 263, 269, 273, 326, 380, 393, 1.579 e 1.611 do Código Civil e 469 do Código do Processo Civil, passam a vigorar com a seguinte redação:

i

I - Código Civil

“Art. 6º São incapazes relativamente a certos atos (art. 147, nº I), ou à maneira de os exercer:

I - Os maiores de 16 e os menores de 21 anos (arts. 154 e 156).

II - Os pródigos.

III - Os silvícolas.

Parágrafo único. Os silvícolas ficarão sujeitos ao regime tutelar, estabelecido em leis e regulamentos especiais, o qual cessará à medida que se forem adaptando à civilização do País.

ii

“Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos (arts. 240, 247 e 251).

Compete-lhe:

I - A representação legal da família;

II - a administração dos bens comuns e dos particulares da mulher que ao marido incumbir administrar, em virtude do regime matrimonial adotado, ou de pacto, antenupcial (arts. 178, § 9º, nº I, c, 274, 289, nº I e 311);

III - o direito de fixar o domicílio da família ressalvada a possibilidade de recorrer a mulher ao Juiz, no caso de deliberação que a prejudique;

IV - prover a manutenção da família, guardadas as disposições dos arts. 275 e 277”.

iii

Art. 240. A mulher assume, com o casamento, os apelidos do marido e a condição de sua companheira, consorte e colaboradora dos encargos da família, cumprindo-lhe velar pela direção material e moral desta".

iv

Art. 242. A mulher não pode, sem autorização do marido (art. 251):

I - praticar os atos que este não poderia sem consentimento da mulher (art. 235);

II - Alienar ou gravar de ônus real, os imóveis de seu domínio particular, qualquer que seja o regime dos bens (arts. 263, ns. II, III e VIII, 269, 275 e 310);

III - Alienar os seus direitos reais sobre imóveis de outrem;

IV - Contrair obrigações que possam importar em alheação de bens do casal".

v

Art. 246. A mulher que exercer profissão lucrativa, distinta da do marido terá direito de praticar todos os atos inerentes ao seu exercício e a sua defesa. O produto do seu trabalho assim auferido, e os bens com ele adquiridos, constituem, salvo estipulação diversa em pacto antenupcial, bens reservados, dos quais poderá dispor livremente com observância, porém, do preceituado na parte final do art. 240 e nos ns. II e III, do artigo 242.

Parágrafo único. Não responde, o produto do trabalho da mulher, nem os bens a que se refere este artigo pelas dívidas do marido, exceto as contraídas em benefício da família".

vi

Art. 248. A mulher casada pode livremente:

I - Exercer o direito que lhe competir sobre as pessoas e os bens dos filhos de leito anterior (art. 393);

II - Desobrigar ou reivindicar os imóveis do casal que o marido tenha gravado ou alegado sem sua outorga ou suprimento do juiz (art. 235, número 1);

III - Anular as fianças ou doações feitas pelo marido com infração do disposto nos números III e IV do art. 285;

IV - Reivindicar os bens comuns, móveis ou imóveis, doados ou transferidos pelo marido à concubina (art. 1.177).

Parágrafo único. Este direito prevalece, esteja ou não a mulher em companhia do marido, e ainda que a doação se dissimule em venda ou outro contrato;

V - Dispor dos bens adquiridos na conformidade do número anterior e de quaisquer outros que possua, livres da administração do marido, não sendo imóveis;

VI - Promover os meios assecuratórios e as ações que, em razão do dote ou de outros bens seus, sujeitos à administração do marido, contra este lhe competirem;

VII - Praticar quaisquer outros atos não vedados por lei".

vii

“Art. 263. São excluídos da comunhão:

I - As pensões, meios soldos montepios, tenças, e outras rendas semelhantes;

II - Os bens doados ou legados com a cláusula de incomunicabilidade e os sub-rogados em seu lugar;

III - Os bens gravados de fideicomisso e o direito do herdeiro fideicomissário, antes de realizar a condição suspensiva;

IV - O dote prometido ou constituído a filhos de outro leito;

V - O dote prometido ou constituído expressamente por um só dos cônjuges a filho comum;

VI - As obrigações provenientes de atos ilícitos (art. 1.518 e 1.532);

VII - As dívidas anteriores ao casamento, salvo se provierem de despesas com seus aprestos, ou reverterem em proveito comum;

VIII - As doações antenupciais feitas por um dos cônjuges ao outro com a cláusula de incomunicabilidade (art. 312);

IX - As roupas de uso pessoal, as jóias esponsalícias dadas antes do casamento pelo espôso, os livros e instrumentos de profissão e os retratos da família;

X - A fiança prestada pelo marido sem outorga da mulher (artigos 178, § 9º, nº I alinea b, e 235 nº III);

XI - Os bens da herança necessária, a que se impuser a cláusula de incomunicabilidade (art. 1.723);

XII - Os bens reservados (art. 246, parágrafo único);

XIII - Os frutos civis do trabalho ou indústria de cada cônjuge ou de ambos".

viii

“Art. 269. No regime de comunhão limitada ou parcial, excluem-se da comunhão:

I - Os bens que cada cônjuge possuir ao casar, e os que lhe sobrevierem, na constância do matrimônio por doação ou por sucessão;

II - Os adquiridos com valores exclusivamente pertencentes a um dos cônjuges em sub-rogação dos bens particulares;

III - Os rendimentos de bens de filhos anteriores ao matrimônio, a que tenha direito qualquer dos cônjuges em consequência do pátrio poder;

IV - Os demais bens que se consideram também excluídos da comunhão universal".

ix

"Art. 273. No regime da comunhão parcial presume-se adquiridos na constância do casamento os móveis, quando não se provar com documento autêntico, que o foram em data anterior".

x

"Art. 326. Sendo desquite judicial, ficarão os filhos menores com o cônjuge inocente.

§ 1º Se ambos os cônjuges forem culpados ficarão em poder da mãe os filhos menores, salvo se o juiz verificar que de tal solução possa advir prejuízo de ordem moral para êles.

§ 2º Verificado que não devem os filhos permanecer em poder da mãe nem do pai deferirá o juiz a sua guarda a pessoa notoriamente idônea da família de qualquer dos cônjuges ainda que não mantenha relações sociais com o outro a quem, entretanto, será assegurado o direito de visita".

xi

"Art. 380. Durante o casamento compete o pátrio poder aos pais, exercendo-o o marido com a colaboração da mulher. Na falta ou impedimento de um dos progenitores, passará o outro a exercê-lo com exclusividade.

Parágrafo único. Divergindo os progenitores quanto ao exercício do pátrio poder, prevalecerá a decisão do pai, ressalvado à mãe o direito de recorrer ao juiz, para solução da divergência".

xii

"Art. 393. A mãe que contrai novas núpcias não perde, quanto aos filhos de leito anterior os direitos ao pátrio poder, exercendo-os sem qualquer interferência do marido.

xiii

"Art. 1.579. Ao cônjuge sobrevivente, celebrado sôbre regime da comunhão de bens cabe continuar até a partilha na posse da herança com o cargo de cabeça do casal.

§ 1º Se porém o cônjuge sobrevivente fôr a mulher, será mister, para isso que estivesse vivendo com o marido ao tempo de sua morte, salvo prova de que essa convivência se tornou impossível sem culpa dela.

§ 2º Na falta de cônjuge sobrevivente, a nomeação de inventariante, recairá no co-herdeiro que se achar na posse corporal e na administração dos bens. Entre co-herdeiros a preferência se graduará pela idoneidade.

§ 3º Na falta de cônjuge ou de herdeiro, será inventariante o testamentário".

xiv

["Art. 1.611.](#) Em falta de descendentes e ascendentes, será deferida a sucessão ao cônjuge sobrevivente, se, ao tempo da morte do outro, não estavam desquitados.

§ 1º O cônjuge viúvo se o regime de bens do casamento não era o da comunhão universal, terá direito, enquanto durar a viuvez, ao usufruto da quarta parte dos bens do cônjuge falecido, se houver filho deste ou do casal, e à metade se não houver filhos embora sobrevivam ascendentes do "de cujus".

§ 2º Ao cônjuge sobrevivente, casado sob o regime da comunhão universal, enquanto viver e permanecer viúvo será assegurado, sem prejuízo da participação que lhe caiba na herança, o direito real de habitação relativamente ao imóvel destinado à residência da família, desde que seja o único bem daquela natureza a inventariar".

II - Código do Processo Civil.

xv

["Art. 469.](#) A nomeação de inventariante recairá:

I - No cônjuge sobrevivente quando da comunhão o regime do casamento, salvo se, sendo a mulher não estivesse, por culpa sua, convivendo com o marido ao tempo da morte deste;

II - No herdeiro que se acha, na posse de administração dos bens, na falta de cônjuge sobrevivente ou quando este não puder ser nomeado;

III - No herdeiro mais idôneo, se nenhum estiver na posse dos bens;

IV - No testamentário quando não houver cônjuge ou herdeiro, ou quando o testador lhe conceder a posse e a administração da herança por não haver cônjuge ou herdeiro necessário;

V - Em pessoa estranha na falta de cônjuge, herdeiro ou testamentário onde não houver inventariante judicial".

Art. 2º A mulher tendo bens ou rendimentos próprios, será obrigada, como no regime da separação de bens ([art. 277 do Código Civil](#)), a contribuir para as despesas comuns, se os bens comuns forem insuficientes para atendê-las.

Art. 3º Pelos títulos de dívida de qualquer natureza, firmados por um só dos cônjuges, ainda que casado pelo regime de comunhão universal, somente responderão os bens particulares do signatário e os comuns até o limite de sua meação.

Art. 4º Esta lei entrará em vigor 45 (quarenta e cinco) dias após a sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 27 de agosto de 1962; 141º da Independência e 74º da República.

JOÃO GOULART

Francisco Brochado da Rocha

Cândido de Oliveira Neto

Este texto não substitui o publicado no DOU de 3.9.1962

Fonte: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4121.htm > acesso em 02 de jul. de 2018.

ANEXO 4

**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

LEI Nº 13.536, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2017.

Dispõe sobre a prorrogação dos prazos de vigência das bolsas de estudo concedidas por agências de fomento à pesquisa nos casos de maternidade e de adoção.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei permite a prorrogação dos prazos de vigência das bolsas de estudo concedidas por agências de fomento à pesquisa nos casos de maternidade e de adoção.

Art. 2º As bolsas de estudo com duração mínima de doze meses, concedidas pelas agências de fomento para a formação de recursos humanos, poderão ter seus prazos regulamentares prorrogados por até cento e vinte dias, se for comprovado o afastamento temporário do bolsista em virtude da ocorrência de parto, bem como de adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção durante o período de vigência da respectiva bolsa.

§ 1º Não poderá ser concedida a prorrogação a mais de um bolsista, quando for decorrente do mesmo processo de adoção e guarda.

§ 2º No caso de falecimento do bolsista referido no **caput** deste artigo, a prorrogação, pelo período restante, poderá ser deferida a cônjuge ou companheiro que também seja bolsista, exceto nas hipóteses de falecimento do filho ou de seu abandono.

Art. 3º O afastamento temporário de que trata o art. 2º desta Lei deverá ser formalmente comunicado à agência de fomento e a comunicação deverá estar acompanhada da confirmação da coordenação da direção do curso em que esteja matriculado o bolsista, especificadas as datas de início e de término efetivos, além dos documentos comprobatórios da gestação, nascimento, adoção ou guarda judicial, conforme o caso.

Art. 4º É vedada a suspensão do pagamento da bolsa durante o afastamento temporário de que trata o art. 2º desta Lei.

Parágrafo único. Ficarão suspensas as atividades acadêmicas do bolsista, desde que não ultrapassado o prazo máximo de prorrogação.

Art. 5º A prorrogação da vigência da bolsa corresponderá ao período de afastamento das atividades acadêmicas, respeitado o limite estipulado no art. 2º desta Lei.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 15 de dezembro de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER

Torquato Jardim José Mendonça Bezerra Filho

Este texto não substitui o publicado no DOU de 18.12.2017

Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/L13536.htm

ANEXO 5

Portaria PR nº 08/2015

Dispõe sobre prorrogação de bolsas em razão do advento de prole.

O Presidente da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, usando de suas atribuições legais e considerando que é direito da criança o convívio efetivo com seus pais, o que fundamentou a deliberação do Conselho Técnico-Administrativo, em sessão de 08 de julho de 2015, baixa a seguinte Portaria:

Artigo 1º Prorrogam-se, por um prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, as bolsas outorgadas pela FAPESP sempre que, durante sua vigência, advier prole para a bolsista do sexo feminino.

§ 1º: O mesmo direito é concedido:

- I. à bolsista que der à luz uma criança natimorta;
- II. ao bolsista de sexo masculino que adotar singularmente;
- III. ao bolsista de sexo masculino que for membro de uma união homoafetiva, desde que comprove que o companheiro ou cônjuge não seja beneficiado com igual direito.

§ 2º: Na hipótese de falecimento do recém-nascido a prorrogação concedida fica mantida até seu final.

§ 3º: Na hipótese de ambos os genitores serem bolsistas, ficam asseguradas licenças de 120 e 5 dias, respectivamente: (NR)

- I. para a bolsista de sexo feminino e para o bolsista de sexo masculino; (NR)
- II. para os bolsistas indicados no requerimento, na hipótese de terem o mesmo sexo. (NR) (*§ acrescido pela Portaria PR nº16/2017, de 21 de dezembro de 2017*)

Artigo 2º Não se prorrogam as bolsas outorgadas pela FAPESP:

- I. na modalidade BEPE;
- II. em hipótese de licença-médica, ainda que concedida durante a gestação, caso em que a bolsa outorgada será interrompida, sem recebimento de mensalidade;
- III. à bolsista que sofrer aborto espontâneo ou aborto autorizado nos termos da legislação penal, uma vez que se trata de licença-médica.

Artigo 3º O pedido de prorrogação da bolsa deverá ser requerido em até 15 dias e instruído, conforme o caso, com a certidão de nascimento da criança, a sentença

concessiva da adoção ou a certidão de óbito do natimorto.

Artigo 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura, e revogam-se as disposições em contrário, devendo ser atualizadas as informações disponíveis no site da FAPESP e nos termos de outorga.

São Paulo, 15 de julho de 2015

CELSO LAFER

Presidente