

Gênero, políticas públicas e inserção social: uma análise da participação feminina

Ruy de Deus e Mello Neto, UFPE
ruy_matematica@yahoo.com.br

Políticas de ação afirmativa

Tal proposta, também designadas, “política de cotas”, “reserva de vagas”, “ação compensatória”, são temas relativamente novos no debate e na agenda pública brasileira. Sua origem se deu nos Estados Unidos da América, nos anos 60. Diante de um grande momento de reivindicações democráticas internas, de cunho racial, as leis de segregação racial começam a ser revisadas e com isso o movimento negro ganha enorme poder político. Depois deste tipo de ação começar nos Estados Unidos, muitos outros países começaram a ter políticas semelhantes. Na Europa foi utilizada com a alcunha de “ação ou discriminação positiva”.

Diferentes formas de definir Ação afirmativa foram apresentadas. Bergmann (1996) trata política de ação afirmativa de forma que:

Ação afirmativa é planejar e atuar no sentido de promover a representação de certos tipos de pessoas, aquelas pertencentes a grupos que têm sido subordinados ou excluídos, em determinados empregos ou escolas. (1996, p. 7)

Corroborou com tal perspectiva o resultado dos anais do encontro “Perspectivas internacionais em ação afirmativa”, ocorrido em agosto de 1982, no Centro de Estudos e Conferências de Bellagio, na Itália. Promovendo a representação de grupos inferiorizados na sociedade e conferir-lhes uma preferência a fim de assegurar seu acesso a determinados bens, econômicos ou não.

Guimarães (1997), baseado na convicção estabelecida na Filosofia do Direito, diz que tratar pessoas em condições desiguais como iguais, no que se refere as disputas por espaço no mercado, somente amplia a desigualdade inicial entre elas. Por se basear numa sociedade democrática liberal, cujas normas devem garantir o princípio de igualdade de oportunidades na competição entre indivíduos livres. Assim deve-se garantir por meio de uma desigualdade de tratamento no acesso, favorecendo as minorias, como forma de garantir uma equiparação da condição de acesso e, desta forma, prover a igualdade de condições. Ele deixa claro que tal política deve ter caráter temporário e escopo restrito.

Bergmann (1996) trás a tona a idéia que mais tem destaque na educação. A diversidade. Para ela, por trás da ação afirmativa têm-se três idéias básicas, que devem combater sistematicamente a discriminação, reduzir a desigualdade e a busca constante pela integração dos

diferentes grupos sociais, valorizando a diversidade cultural que formariam. O terceiro ponto tem fundamental importância por conferir uma identidade positiva aos que, por culpa da disparidade socioeconômica, eram subjugados. Supondo que a convivência possa prevenir futuras visões preconceituosas e discriminação entre os diferentes grupos.

O Brasil, sua história recente e a necessidade de políticas de ação afirmativa

É importante destacar que durante os “anos de chumbo” do regime militar brasileiro, pouca coisa no sentido de equiparar desigualdades foi feita. Diante de um fordismo emergente, os militares colocaram de lado políticas compensatórias, o que fez com que o abismo entre classes fosse acentuado. O mundo “desenvolvido” já se despedia do fordismo e o Brasil ainda começava sua ‘idade de ouro’, o chamado milagre brasileiro. Para o fordismo tradicional a valorização salarial é diretamente ligada a criação e fomentação de um mercado consumidor de massa, já no Brasil a concentração de renda foi vista como uma condição necessária ao crescimento, o que reforçou ainda mais o abismo econômico entre os diferentes grupos na sociedade.

Os militares, em prol de um crescimento econômico, promoveram uma enorme expansão das universidades brasileiras, buscando com isso contemplar os excedentes (alunos não contemplados com vagas em universidades públicas), deixando claro o modelo tecnicista da universidade. Deixando de lado toda e qualquer pesquisa de cunho social (vista pelo governo como subversiva). Em 1971 é instituída a Lei 5.692, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Que tinha entre suas características mais marcantes, a de tentar dar a formação educacional um cunho técnico profissionalizante, dentro do espírito do ‘milagre econômico nacional’. A educação deveria servir pra o aumento da produção brasileira.

Diante disto, o governo militar deixou relegado ao esquecimento à educação básica em detrimento da educação superior. O que, junto a já desigual condição entre os grupos sociais, levou a formação do abismo sócio econômico, encontrado hoje, entre as classes brasileiras. Abismo este que é refletido entre todos os grupos sociais.

Dados do IBGE(2007) mostram que no Brasil, negros ou pardos ganham em média 40% menos que os brancos. E que entre os 10% mais pobres, 73% são negros ou pardos, em contrapartida, entre os 1% mais ricos, representavam apenas 12%.

No que se refere à questão de gênero, o IBGE trás dados também alarmantes. Atualmente o rendimento médio das mulheres brasileiras não chega a 70% do rendimento masculino. Segundo o IBGE, 29,6% das mulheres que trabalham nas seis principais regiões metropolitanas do país são chefes de família. Elas têm 40 anos ou mais, são solteiras, criam os filhos e ganham menos do que

Colóquio Internacional Gênero, Feminismos e Ditaduras no Cone Sul. Universidade Federal de Santa Catarina – de 4 a 7 de maio de 2009.

as que moram sozinhas ou com um marido ou companheiro. Segundo o IBGE/PNAD (2004), 11,5% das mulheres, com 16 ou mais anos, estão desocupadas enquanto 6,6% dos homens, nas mesmas condições, não têm ocupação. Dados mais alarmantes ainda são tidos ao cruzar tais informações com a raça. Entre as mulheres negras, com 16 ou mais anos, 13,2% estão desocupadas, enquanto homens brancos na mesma condição representam 6%. Tais dados são reflexos de uma cultura repressora que estruturou todo o abismo social que se vive hoje no Brasil.

No Brasil, com a formulação de um projeto de lei, do então deputado federal Abdias Nascimento, n. 1.332, de 1983, se propõe uma ação compensatória estabelecida por mecanismos de compensação para negros. Tal projeto nunca foi aprovado pelo congresso nacional, mas serviu como marco inicial do movimento em prol de políticas compensatória no Brasil.

Em 1988 é promulgada a nova constituição nacional, como processo da redemocratização nacional, e trás em seu texto novidades como a proteção ao mercado de trabalho feminino, dando ênfase que isto é um direito social e a reserva de percentuais de cargos e empregos públicos a deficientes físicos. Isto é, por muitos, interpretado como a legalização das ações afirmativas no Brasil. Indicaria o reconhecimento do poder público da existência de um problema de discriminação racial, étnica, de gênero e restrições em relação aos portadores de deficiência física no país. Na década de 90, algumas mudanças mais significativas começam a ocorrer. Em 1995 a primeira política de cotas nacional é adotada. A legislação eleitoral estabelece que deva se ter uma cota mínima de 30% de mulheres para a candidatura em todos os partidos políticos. O movimento negro, por sua vez, na ‘Marcha Zumbi contra o racismo, pela Cidadania e a Vida’, em 1996, apresentou seu momento de pressão ao poder público, em prol do esforço de pensar propostas de políticas públicas para a população negra. Tal movimento apresentou ao governo federal o ‘ Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial’. Tal programa representou o que de mais impactante aconteceu quanto a políticas de ação afirmativa até então. Em maio de 1996, o Instituto de Pesquisa Econômica – IPEA realiza o ‘Seminário de Ações Afirmativas: Estratégias Anti-discriminatórias?’. Ainda neste se ano realiza também o ‘Seminário Internacional Multiculturalismo e Racismo: o papel da ação afirmativa nos estados democráticos contemporâneo’, promovido pelo Ministério da Justiça em Brasília.

Entretanto a educação superior é deixada de lado, muito por conta da política neoliberal adotada pelo governo nacional da época. Até o começo do século 21, ficaram por conta da sociedade civil as políticas de compensação.

Somente em 2001 foi aprovado, pelo poder público, políticas de ação afirmativa, seguindo a linha dos projetos anteriores e tendo como base o sistema de cotas raciais. Em setembro de 2001,

Colóquio Internacional Gênero, Feminismos e Ditaduras no Cone Sul. Universidade Federal de Santa Catarina – de 4 a 7 de maio de 2009.

o ministério do Desenvolvimento Agrário, assinou uma portaria que criou cotas de 20% para negros na estrutura institucional do ministério e do INCRA, devendo ser aplicado também a empresas terceirizadas que trabalhem com o mesmo. O Ministério da Justiça assinou, em dezembro de 2001, portaria que determinava a contratação até o fim do ano seguinte, de contratação de 20% de negros, 20% de mulheres e 5% de portadores de deficiências físicas para cargo de assessoramento no ministério. Valendo também para as prestadoras de serviço.

A partir da seleção de ingresso, nas universidades estaduais do Rio de Janeiro, no ano de entrada em 2003, o estado do Rio de Janeiro estabelece que 50% das vagas dos cursos de graduação serão destinadas a alunos oriundos de escolas públicas selecionados por meio de um sistema de acompanhamento de desempenho dos estudantes, do ensino médio - SADE. Tal lei foi um marco da política de ação afirmativa no ensino superior brasileiro.

No início de 2003, com a entrada do Governo Lula, a expectativa de todos que se opunham ao governo anterior, era de uma total guinada das diretrizes básicas na educação superior. Almejavam-se efetivos avanços no setor educacional, com uma verdadeira ruptura com o processo sutil de “mercadorização” da educação superior. A tradicional ligação do novo governo com os movimentos de esquerda fez com que a população colocasse naquele momento a necessidade de romper com tudo que veio antes.

No início, o governo Lula as ofertas de vagas nas instituições privadas eram maiores que a demanda e muitas destas instituições já demonstravam o início de uma decadência. Muitas fusões entre instituições ocorrem nesta época a fim de diminuir custos e salvar economicamente estas. Os mecanismos de controle das instituições privadas se mostravam falho e muitas eram as instituições que formavam profissionais sem os saberes necessários ao ofício. A educação superior brasileira estava em total colapso. Diante disso, em 2003 o governo Lula começa o debate em torno da reforma universitária. Os debates sobre a reforma prosseguiram e não chegaram a um ponto comum. Diante da impossibilidade de aplicação de uma reforma mais ampla, o governo federal começou a programar aos poucos mudanças de menor porte.

Aliado aos interesses das instituições privadas de ensino superior, o governo federal criou, em 2004, o Programa Universidade para Todos – PROUNI. Que foi um marco inicial nas políticas de ação afirmativa do ensino superior no governo Lula que, posteriormente, dando continuidade as medidas o Governo Federal, por meio do ministro Fernando Haddad, apresentou em março de 2007 o Plano de Desenvolvimento da Educação para melhorar a qualidade do ensino no País, envolvendo professores, pais, alunos e gestores em iniciativas que busquem o sucesso e a permanência na escola. No que se refere a educação superior, o PDE se subdivide em 13 programas (dentre eles, foi

incluído o ProUni). Os programas são: ProUni, Reuni, UAB, Sinaes e E-MEC, Nova Capes, Programa Nacional de Pós Doutorado, Tecnologias da Informação: Ciclo Avançado, Escola de Altos Estudos, Plano Nacional de Assistência Estudantil, Programa de Bolsa Institucional de Iniciação à Docência, Lei de Incentivo a Pesquisa e o Proext.

As mulheres e o ensino superior

Hoje as mulheres representam maioria entre os universitários brasileiros. Diante dos dados divulgados, a situação feminina no mercado de trabalho, necessariamente deveria ser melhor. Os dados a seguir demonstram a disparidade no que se refere ao ensino superior brasileiro:

- O censo da Educação Superior revela que o número de vagas ocupadas pelo sexo feminino concentra 56,4% do total de matrículas nas IES brasileiras, e o Censo do IBGE demonstra que as mulheres representam 51,3% da população nacional. Assim, a taxa de participação das mulheres na educação superior do Brasil é maior ainda do que na população do País. Quanto aos homens, essa realidade se inverte, uma vez que o sexo masculino representa 47,3% da população e 43,6% dos estudantes matriculados nas IES.
- As mulheres são também a maioria no número de matrículas das IES brasileiras e essa realidade é percebida comparando-se os números de ingressantes, mas, sobretudo, quando se verificam as estatísticas de concluintes no Censo da Educação Superior. Do total de alunos que concluem os cursos superiores, 62,6% são mulheres. Esse percentual é mais de sete pontos maior do que o de alunas que ingressam nas IES (55,1%), e isso demonstra que os homens têm rendimento acadêmico inferior ao das mulheres ao longo de sua formação superior. As mulheres só não são maioria nas IFES.
- As mulheres são maioria no número de matrículas das IES brasileiras e essa realidade é percebida comparando-se os números de ingressantes, mas, sobretudo, quando se verificam as estatísticas de concluintes no Censo da Educação Superior. Do total de alunos que concluem os cursos superiores, 62,6% são mulheres. Esse percentual é mais de sete pontos maior do que o de alunas que ingressam nas IES (55,1%), e isso demonstra que os homens têm rendimento inferior ao das mulheres ao longo de sua formação superior.
- Atualmente, segundo dados do Censo da Educação Superior, do total de docentes trabalhando nas IES brasileiras, 56,1% são homens e 43,9%, mulheres. Entretanto,

**Colóquio Internacional Gênero, Feminismos e Ditaduras no Cone Sul.
Universidade Federal de Santa Catarina – de 4 a 7 de maio de 2009.**

ao se verificar a trajetória da participação do sexo feminino nesse mercado de trabalho, constata-se que, entre 1996 e 2004, houve um crescimento de 223,9%, contra 181,1% do sexo masculino. Mantido este ritmo, as mulheres serão maioria em 2011.

- As estatísticas do Censo da Educação Superior demonstram que mais mulheres (11% a mais) do que homens ingressam em cursos superiores na faixa etária apropriada, de 18 a 24 anos. Além disso, em 2004, ingressaram na graduação 195.155 mulheres e 157.083 homens com mais de 30 anos de idade. Com mais de 55 anos, o número de ingressantes foi de 4.192 mulheres e 3.431 homens.

Tais dados deveriam demonstrar a total disparidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, neste caso, favoráveis as mulheres. Mas a realidade é que os salários femininos não chegam, em média, a 70% dos salários masculinos. Como explicar tal disparidade, se na formação, a relação tende a favorecer as mulheres?

A resposta para tal questão talvez esteja na escolha dos cursos superiores. De acordo com os resultados do Censo da Educação Superior de 2002, o número de mulheres que ingressam na profissão de engenharia vem sendo incrementado lentamente. Em doze anos, o número de alunas nas engenharias cresceu de 25,5 mil para 42,8 mil – um aumento de 67,8%. No mesmo período, a quantidade de homens nesses cursos ampliou 38,7%, a representatividade feminina em relação ao total de matrículas subiu de 17,4% para 20,3%. Se considerarmos o caso particular da Engenharia Elétrica, esses números são ainda mais baixos. Neste curso a média de mulheres por período é aproximadamente 4,7, o que representa um percentual de 9% do total de alunos. Segundo o trabalho de Tebet (2008), feito nos cursos de engenharia da Universidade Federal Fluminense, um discurso recorrente entre os alunos era o de que:

Um dos meninos Julio acredita que tem muita mulher na engenharia de produção, “porque é uma área bem técnica, sei lá, é uma coisa muito mais de administração, na engenharia elétrica você tem que ir pra campo, tem que coordenar... ser homem, falar grosso, tem que discutir, deve ser por isso. Não sei se as mulheres gostam disso. [...]”

...a entrevistada afirma haver um favoritismo na contratação de homens nas fábricas, uma esperada explicação pra isto se relaciona com a noção de força, virilidade e masculinidade socialmente relacionada até hoje aos homens, como se não fosse possível a mulher exercer uma atividade “braçal”. Ou seja, neste caso em específico vemos que há um resguardo da mulher que necessita ser preservada e não exposta ao trabalho de corpo, ou seja, suas características sociais de sensibilidade, fraqueza e pureza devem ser mantidas e o contrário é recíproco, ou seja, o ideário de masculinidade precisa ser mantido como forma de reprodução social.

**Colóquio Internacional Gênero, Feminismos e Ditaduras no Cone Sul.
Universidade Federal de Santa Catarina – de 4 a 7 de maio de 2009.**

Este ideal é reforçado por uma cultura própria do alunado de engenharia. No seu trabalho, Tebet entrevistou uma aluna que reforçou a propagação deste ideal:

Podemos ver com clareza o efeito simbólico da dominação masculina quando perguntamos a entrevistada Jaqueline se ela acha que os homens que trabalham devem receber licença paternidade maior do que a lei atualmente prevê após o nascimento do filho: “Acho que não tem necessidade. Ah... eu acho que é mais pra mãe cuidar do bebê”

A comparação entre a matrícula total e o número de concluintes sugere que, em todos os níveis de educação, as mulheres têm mais persistência para permanecer no sistema de ensino e chegar até as séries finais.

A tabela abaixo mostra a distribuição de vagas segundo o senso da educação superior de 2002:

		1991	2002
ENGENHARIAS	Total	146.806	211.009
	Mulheres	25.503	42.802
	% de mulheres	17,4	20,3
ARQUITETURA	Total	21.881	44.506
	Mulheres	12.986	28.245
	% de mulheres	59,3	63,5
FISIOTERAPIA	Total	11.379	78.099
	Mulheres	8.301	59.079
	% de mulheres	73	75,6
ODONTOLOGIA	Total	30.575	47.716
	Mulheres	18.009	29.741
	% de mulheres	58,9	62,3
DIREITO	Total	159.390	463.135
	Mulheres	70.015	226.307
	% de mulheres	43,9	48,9
ADMINISTRAÇÃO	Total	177.838	454.438
	Mulheres	73.157	215.926
	% de mulheres	41,1	47,5
PEDAGOGIA	Total	116.253	240.368
	Mulheres	106.023	221.998
	% de mulheres	91,2	92,4
FÍSICA	Total	7.950	17.866
	Mulheres	1.441	3.769
	% de mulheres	18,1	21,1
QUÍMICA	Total	8.856	26.268
	Mulheres	3.900	13.035
	% de mulheres	44,0	49,6

**Colóquio Internacional Gênero, Feminismos e Ditaduras no Cone Sul.
Universidade Federal de Santa Catarina – de 4 a 7 de maio de 2009.**

MATEMÁTICA	Total	21.955	66.256
	Mulheres	9.422	33.245
	% de mulheres	42,9	50,2
LETRAS	Total	92.891	158.562
	Mulheres	75.597	130.813
	% de mulheres	81,6	82,5
TOTAL GERAL (Todos os cursos)	Total	1.565.056	3.476.194
	Mulheres	833.949	1.964.649
	% de mulheres	53,3	56

A falta de mulheres nas engenharias, por si só já seria um problema a ser discutido. E acima de tudo um espaço a ser disputado. Porém o problema se mostra maior quando comparamos tais dados com a classificação de salário médio nacional de profissões, disponibilizado pela FGV no estudo “o Retorno da Educação no Mercado de Trabalho”(levando em consideração apenas a graduação), pode se perceber uma das causas da disparidade salarial entre os gêneros. Como mostra a tabela abaixo:

Curso	Salário médio*
1 - Medicina	R\$ 6.705,82
2 - Outros cursos de engenharia	R\$ 6.141,05
3 - Engenharia mecânica	R\$ 5.576,49
4 - Engenharia civil	R\$ 5.476,85
5 - Geologia	R\$ 5.285,77
6 - Engenharia elétrica e eletrônica	R\$5.231,07
7 - Militar	R\$ 5.039,14
8 - Engenharia química e industrial	R\$ 4.844,92
9 - Direito	R\$ 4.649,63
10 - Ciências econômicas	R\$ 4.644,67
11 - Agronomia	R\$ 4.356,56
12 - Propaganda e marketing	R\$ 4.199,05
13 - Odontologia	R\$ 4.075,63
14 - Administração	R\$ 4.006,61
15 - Cursos de ciências exatas e tecnológicas, exclusive engenharia	R\$ 3.949,86
16 - Estatística	R\$ 3.846,21
17 - Arquitetura e urbanismo	R\$ 3.835,08
18 - Medicina veterinária	R\$ 3.758,94
19 - Física	R\$ 3.516,52
20 - Química	R\$ 3.516,52
21 - Comunicação social	R\$ 3.435,09
22 - Formação de professores de disciplinas especiais	R\$ 3.408,60
23 - Farmácia	R\$ 3.381,98
24 - Ciências da computação	R\$ 3.325,40
25 - Outros de ciências agrárias	R\$ 3.278,04

**Colóquio Internacional Gênero, Feminismos e Ditaduras no Cone Sul.
Universidade Federal de Santa Catarina – de 4 a 7 de maio de 2009.**

26 - Ciências contábeis e atuariais	R\$ 3.105,60
27 - Outros de ciências humanas e sociais	R\$ 3.099,10

* - Os salários incluem a renda de todos os trabalhos, ou seja, os dados incluem a renda de mais de um emprego de médicos ou advogados, por exemplo. E os salários são de 2000, devendo ser multiplicado por 1,55, para a correção da inflação.

Conclusão

O cruzamento dos dados destas duas tabelas anteriores mostra um fator que pode ser determinante para a disparidade salarial entre homens e mulheres. A distribuição das mulheres em relação aos cursos coloca as mulheres, na sua maioria, em cursos com menor remuneração.

Cursos predominantemente femininos, como pedagogia e letras, estão entre os que têm menores salários médios. E predomina entre os que recebem melhores salários, a presença masculina. Dentre os dez cursos com melhores salários médios, nove são predominantemente masculinos.

Diante destes dados alarmantes, a discussão sobre política de cotas, em profissões específicas, vem a tona. A idéia de criar vagas para mulheres, como forma de equiparar a disparidade salarial entre os gêneros e a necessidade de se equiparar a relação entre quantidade de mulheres nas IES e distribuição das mulheres entre todos os cursos, deve ser tratada como política pública. A presença de maioria feminina nas IES é um reflexo dos anos de luta do movimento feminista, que não devem ser desconsiderados, porém a separação de cursos entre cursos masculinos e femininos é uma prova do quanto precisamos ainda avançar. Enquanto houver esta disparidade salarial entre cursos masculinos e femininos, junto da existência de uma cultura de separação por gênero, pouco será mudada no que se refere a disparidade salarial entre os gêneros.

Uma análise superficial dos dados, pode deixar a falsa impressão de que a questão de gênero na educação está equiparada no Brasil. Afinal de contas, dados iniciais mostram uma hegemonia das mulheres nas IES. Porém uma análise mais detalhada mostra que esta equiparação é apenas teórica. É necessário se discutir mecanismos de inclusão da mulher em todos os segmentos de trabalhos, dentre eles os tidos como “cursos de homem”, e assim conseguir corrigir a diferença salarial média entre homens e mulheres no Brasil.