

18º CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA

GT 6 Ocupações e Profissões

Proliferação dos cursos de Direito, diversificação dos corpos docente e discente no Brasil: processos de fragmentação, descentramento e interseccionalidade

Maria da Gloria Bonelli – UFSCar

Patricia T. M. Bertolin – Universidade Presbiteriana
Mackenzie

Veridiana P. Parahyba Campos – Fundação Carlos Chagas

Brasília, 26-29 de julho de 2017

Introdução

A expansão dos cursos de Direito é conhecida na literatura sobre o ensino jurídico no Brasil (Observatório do Ensino do Direito, FGV-SP). Na década de 1990, o número de cursos privados salta, o que tem impacto no mercado docente. Segundo Santos (2015, p. 3) em 1991 existiam 165 cursos de Direito no Brasil. Dez anos depois, em 2001, esse total havia subido para 380 cursos e, em 2004, chegou a 733. Segundo o Censo da Educação Superior (INEP), em 2015, o total de cursos de Direito é de 1.171.

Essa multiplicação é vista predominantemente como perda de qualidade do ensino e do profissional formado nesses cursos, além da precarização da atividade docente desses estabelecimentos. O estudo aqui desenvolvido reflete sobre as formas como tal proliferação produziu fragmentação nos modelos institucionais e diversificação do corpo de professores, elaborando as possibilidades de descentrar a docência do Direito no mesmo processo que produz as formas de homogeneização do ensino jurídico. A padronização costuma acompanhar os diagnósticos da massificação desses cursos, e os dados aqui reunidos procuram dar visibilidade também ao que escapa ao enquadramento da reprodução, deslocando a profissão de sua posição fixa e central nas experiências e identificações de parte de seus membros.

Metodologicamente, o trabalho analisa dados quantitativos do Censo da Educação Superior de 2015 sobre os docentes, os discentes e os cursos de Direito no Brasil e apresenta as primeiras impressões das entrevistas qualitativas que estão sendo realizadas com professores dos cursos de Direito de seis instituições de ensino superior, com alguma diversidade territorial e regional, com formatos administrativos e organizacionais variados, seja por serem privadas ou públicas, de maior ou menor porte, com ou sem pós-graduação *stricto sensu*. Quanto aos docentes entrevistados, buscou-se uma distribuição entre distintos regimes de trabalho, graus de formação e perfil demográfico. O total de entrevistas já realizadas é de 53, embora esse material ainda não esteja todo transcrito para análise.

Da perspectiva do profissionalismo como conceito sociológico, a multiplicação dos cursos de Direito tem sido acompanhada do predomínio da lógica empresarial sobre a lógica profissional nos estabelecimentos de ensino superior privado, resultando num modelo híbrido e fragmentário. A maneira mais característica de organização do

trabalho profissional articula a obtenção de uma formação universitária - para o domínio de uma área do saber por meio do conhecimento abstrato - com o controle de mercado pelos pares. Essa lógica é sustentada no ideário da prestação de serviços especializados com qualidade, além de autonomia da *expertise* em relação aos interesses do Estado, do mercado e do cliente. A lógica dos negócios que dá embasamento ao ensino superior privado se nutre do discurso da livre-concorrência, que é crítico ao fechamento e proteção de mercado - como no profissionalismo - mas conta com apoio financeiro do Estado, sem vê-lo como intervenção no mercado. O Estado, por sua vez, opera em torno da lógica burocrática, que dá mais valor à eficiência e às relações verticalizadas de comando e execução, do que às relações horizontais mais características aos pares profissionais. Se o avanço do conhecimento é o maior valor na *expertise*, a relação entre custo e benefício predomina na gestão gerencial das organizações e da burocracia ¹.

A expansão da participação das mulheres no ensino do Direito decorre do deslocamento do modelo profissional dominante até então, que ao construir monopólios de mercado, também fecha o espaço de atuação para quem ingressa mais tarde na atividade. A hibridização do profissionalismo com a lógica empresarial e organizacional, junto com o crescimento de posições disponíveis diversificou o perfil social dos docentes nos cursos jurídicos.

A diversificação da composição do grupo de docentes do Direito tem uma história a ser contada, tanto sobre a conquista de posições centrais na carreira por mulheres, como sobre as idas e vindas do longo processo de descentramento do corpo acadêmico “normásculo” (Chabaud-Rychter, D.; Descoutures, V.; Devreux, A.; e Varikas, E., 2014), dando expressão às diferenças na docência jurídica.

Para essas autoras, “normásculo” remete ao papel histórico dos discursos científicos dominantes em tornar invisíveis as questões de gênero na produção do conhecimento. Sem perceber impregnam de masculinidade teorias e resultados tidos como neutros e objetivos, mostrando indiferença às desigualdades e ao domínio dos homens sobre as mulheres. (Chabaud Rychert, D, *et al.*, 2004, p.3).

Processo semelhante ocorreu nas faculdades de Direito, cujo ingresso feminino no corpo docente tornou-se maioria do alunado, mas não teve o mesmo resultado na composição do professorado. A inclusão das mulheres e da diferença na docência

¹ Sobre essas três lógicas de organização do trabalho, ver Freidson (2001).

ganhou expressão recentemente, mas elas têm que lidar com a ideologia profissional dominante, apoiada no ideário da neutralidade do conhecimento, construído por homens, brancos, heterossexuais, dos grupos estabelecidos, a partir de perspectivas eurocêntricas. Enquanto a presença de profissionais com marcas sociais distintas do perfil predominante foi ínfima, elas e eles buscaram apagar as diferenças que os subalternizam aderindo à neutralidade inclusive na corporalidade. Neste sentido, dar visibilidade à diferença dos corpos, dos cabelos, dos penteados, das faces maquiadas ou não, do caminhar, da voz, do vestir, faz parte desse descentrar do masculino, das cores neutras dos terninhos, da “discrição” que apaga registros dissonantes, pluralizando a diversidade na aparência e atuando para que outras imagens sejam reconhecidas como profissionais.

Por outro lado, com o adensamento dos marcadores da diferença entre os docentes, a visibilidade do feminino e da diversidade passou a ser vocalizada por aqueles e aquelas que se identificavam não só com a profissão, mas também com sua condição de gênero, étnico-racial, de sexualidade e classe descentrando a produção teórica concentrada nos modelos analíticos neutros e nos conceitos que sustentavam essas abordagens. Novas perspectivas elaboradas por homens e mulheres, brancos e não-brancos, heterossexuais e homoafetivos, dos grupos privilegiados e de origem social desfavorecida, provenientes do norte ou do sul têm contribuído para deslocar a produção canônica de conhecimento (Connell, 2012).

Os indicadores quantitativos de alguns aspectos dessa mudança estão no Censo Nacional de Educação Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa (INEP). Segundo os dados referentes aos cursos de Direito, em 2015 havia 32.249 docentes, sendo 60% homens. Dos 23.735 docentes para os quais havia informação quanto à cor/raça, 22,7% eram de pardos, pretos e indígenas. Do total de cursos de Direito, 14,2% são públicos ou especiais, 46,4% são privados sem fins lucrativos e 39,4%, privados com fins lucrativos.

O *paper* apresenta a intersecção entre gênero e raça com o grau de titulação, localização regional, o tipo de instituição e o regime de trabalho. Tem por objetivo mostrar que a interseccionalidade tanto contribui para descentrar o ensino do Direito, como para produzir a estratificação profissional, reordenando diferenças e desigualdades sem erradicá-las. Entende que a fragmentação dos modelos institucionais e a variação do perfil docente geram oportunidades e constrangimentos distintos,

burilados pelos professores que constroem suas carreiras cotidianamente, com respostas que escapam aos padrões.

Este texto aponta a ocorrência de algum descentramento na produção do conhecimento, no conteúdo do profissionalismo, na fragmentação institucional, no perfil docente, mas também na maneira como alguns docentes se percebem como “ilhas” que lecionam difundindo seu conhecimento na instituição, como múltiplos centros endógenos de expertise e inovação, sem uma nucleação centralizadora a predominar nesse mundo. Outros veem sua autonomia descentrada a partir do ensino crítico, reflexivo, da perspectiva dos dominados, do saber subalterno, das desigualdades sociais que predominam no país, das experiências da diferença.

Na produção do conhecimento, as vertentes contra-hegemônicas, o pluralismo jurídico, os estudos feministas do Direito, os estudos jurídicos críticos exemplificam tal processo. Na perspectiva profissional, destaca-se a passagem do predomínio do profissionalismo ocupacional para a presença do profissionalismo organizacional. No primeiro, o grupo profissional valoriza a expertise, o conhecimento específico que dá identificação, orienta a ação e as normas comuns da profissão. O segundo é acionado como uma ideologia pelos gestores, pelas corporações, para produzir comportamentos no grupo, disciplinando-o e controlando-o de cima para baixo. Os múltiplos usos do profissionalismo diluem as fronteiras que as profissões tradicionais construíram para preservar sua autonomia, frente aos negócios empresariais e à lógica administrativo-gerencial.

Na dimensão da fragmentação dos modelos institucionais, tais deslocamentos podem gerar mais oportunidades, diversidade e distanciamento do ensino jurídico estabelecido, em seu conteúdo e em sua avaliação, seja pela perda de qualidade, pela potencialização das IES como negócio ou pela amplitude das formas de conceber o Direito como conhecimento. Quando novos enfoques se distanciam dos conteúdos dominantes, isso se reflete nas disputas por legitimação das instituições, dos saberes e dos profissionais na forma como se avalia negativa ou positivamente o ensino. E por fim, no perfil docente, os dados disponíveis no momento sobre sua composição social referem-se ao gênero, cor/raça, faixa etária e grau de titulação dos professores. Essa base sustenta o argumento de que o modelo dominante de profissionalismo jurídico e o padrão tradicional do professor de Direito têm que lidar com as modificações nas práticas empresariais, que concebem alunos como clientes, e de controle administrativo

das atividades docentes, na pluralização das abordagens de mentores e mentoras e na presença física da diferença nos corpos dos docentes que são vistos à frente das disciplinas nas salas de aula.

Os descentramentos também são identitários (Hall, 2006), eles incorporam os deslocamentos da experiência à própria identificação, interseccionando a profissão, com o gênero, a cor/raça, a origem social, a sexualidade, a geração, na forma como compreendem sua trajetória profissional. Mesmo que as explicações sobre a diferença sejam naturalizadas ou essencializadas, elas são vivenciadas subjetivamente, gerando hibridismos.

Para além das disputas entre credencialismo profissional, empresários do ensino do Direito, Ministério da Educação, docentes e discentes, há a incorporação de novos sujeitos na docência, em um contexto de diluição das posições fixas no centro do mundo acadêmico. A visibilidade das mulheres e, em menor proporção, das minorias expande a diversidade na profissão e os referenciais para o corpo discente, construindo novos exemplos por meio de orientações e mentorias. Com a enorme expansão do sistema de ensino superior, acompanhada da variação nos modelos organizacionais, a interiorização, a diversificação regional, novos espaços foram preenchidos, dando visibilidade a mudanças não lineares no mundo do Direito.

A pesquisa registra a expansão dessa diversidade e dos deslocamentos que a acompanham, entendendo que os descentramentos analíticos observados não resultam da essencialização dessa produção, reduzida ao autores e autoras que portam as marcas de um gênero, uma cor/raça, uma sexualidade não hegemônica. Ao contrário, entende que é do hibridismo, do encontro e do embate das diferenças que surgem as abordagens dissonantes que descentram o saber canônico. Elas podem ser produzidas por mulheres e homens, por negros e brancos, por heterossexuais ou homoafetivos, que partilham conhecimentos elaborados em relações distintas daquelas que marcaram as concepções hegemônicas, com sua perspectiva colonial eurocêntrica.

1. Mundo acadêmico do Direito, profissionalismo e gerencialismo

Thornton (2015) analisou a articulação entre o regime de gênero² e o neoliberalismo no mundo acadêmico do Direito, na Austrália. Segundo a autora, o pilar desse regime é a ideologia do mérito; sua suposta neutralidade obscurece a preferência pela masculinidade que acompanha o modelo da “melhor pessoa para o trabalho”. A virada neoliberal nas universidades, orientada pela lógica gerencial das corporações e dos negócios teria dado novo gás aos critérios normásculos que guiam o ensino, a pesquisa, a extensão, a gestão e as demais atividades acadêmicas, reconfigurando o regime de gênero, em um contexto no qual as mulheres já representavam 56% da docência do Direito.

Ela entende que nos anos 1980 e 1990, o ideário da justiça social encontrava-se em ascensão e as universidades estavam mais abertas às políticas de inclusão, observando-se agora o retrocesso desse cenário, apoiado na ideologia do mérito e da “escolha” das mulheres pela dedicação às crianças em detrimento do avanço profissional. Para Thornton, o mito da objetividade do mérito esconde elementos inegáveis de “reprodução homossocial”, apoiado na dimensão subjetiva do processo de seleção sobre quem se “encaixa” ou não na cultura do ambiente do trabalho. Tanto a construção do mérito quanto o regime de gênero não são estáticos e se ajustam a contextos distintos. Com o predomínio da lógica gerencial e de negócio nas universidades, os professores foram perdendo força enquanto grupo, e o ensino foi ficando mais feminizado. No modelo universitário neoliberal, as funções de gestão e avaliação acadêmica ganharam poder e prestígio, masculinizando-se ao serem ocupadas pelos docentes que conseguiam viabilizar suas ambições de carreira.

Sommerlad (2015) analisa como o mérito, sendo fluido, contingente e instrumental, foi construído como neutro e objetivo, por meio de uma “mágica social” que reflete as relações sociais dominantes e o poder das elites das profissões jurídicas na Inglaterra e no País de Gales, atribuindo à excelência profissional os padrões masculinos e ao mérito as práticas informais racializadas. Desta forma, reproduz-se a hegemonia dos homens brancos de classe média alta na profissão, como resultado

² Connell (2006) refere-se ao regime de gênero como parte integrante do local de trabalho, a partir de um estudo de dez organizações do setor público na Austrália. Ela constrói uma abordagem multidimensional de gênero mostrando as limitações do conceito de teto de vidro, que pensa gênero como duas categorias fixas de pessoas. O ponto de partida da autora é que as instituições são genderizadas e que políticas de igualdade para superação do teto de vidro concebem essas administrações como independentes de gênero. Ela destaca quatro dimensões do regime de gênero: 1) divisão do trabalho segundo o gênero, 2) relações de poder e as hierarquias de autoridade segundo o gênero, 3) relações humanas e emoções nas organizações, e 4) cultura de gênero e simbolismo no ambiente de trabalho.

legítimo e justamente merecido de seus privilégios sistemáticos, com a inclusão subalternizada da diversidade.

Pensando o conceito do profissionalismo diante do predomínio da lógica das organizações que se globalizam e do gerencialismo que acompanha esse padrão, Evetts (2012) procurou diferenciar a forma como o profissionalismo foi construído como valor normativo partilhado pelo grupo ocupacional (profissionalismo ocupacional), do tipo de visão de mundo organizacional, que ressignifica esse ideário por meio de discursos para controlar o trabalho e os corpos nas empresas (profissionalismo organizacional).

Segundo ela, essas duas formas de organização do trabalho baseadas em conhecimento podem ser sistematizada em: 1) profissionalismo ocupacional, que se relaciona ao discurso construído dentro do grupo profissional, à autoridade colegiada, à discricionariedade e controle ocupacional do trabalho, à confiança no praticante por parte de clientes e empregadores, aos praticantes que operacionalizam os controles, à ética profissional monitorada por instituições e associações, localizando-se no modelo durkheimiano de comunidades morais; 2) profissionalismo organizacional, que se refere ao discurso de controle, cada vez mais usado pelos administradores nas organizações de trabalho, às formas e autoridade racional-legal, aos procedimentos padronizados, às estruturas hierárquicas de autoridade e decisão, ao gerencialismo, a prestar contas e ter formas externas de regulação, estabelecimento de metas e supervisão de desempenho, ligando-se ao modelo weberiano de organização (Evetts,2012:7).

McClelland (1990), estudando a advocacia, relacionou o caso anglo-americano à profissionalização vinda de dentro do grupo profissional, e o caso alemão, como “profissionalização vinda de cima“, do Estado. Evetts (2012) incorpora essa abordagem e a amplia, entendendo que a iniciativa de cima também pode vir de corporações, como ocorre hoje nas empresas, partindo de grupos poderosos, articulando discursos do profissionalismo, sem a base institucional. Por outro lado, o profissionalismo, como discurso disciplinador, e seu desdobramento no profissionalismo organizacional, desempenha principalmente o papel oposto do profissionalismo como valor normativo: não unifica o grupo, fragilizando-o diante dos segmentos de elite que articulam visões críticas a tal ideário, na perspectiva de gerar práticas sujeitas ao controle das cúpulas das organizações privadas e dos órgãos públicos. A força do profissionalismo organizacional vem de cima e de fora do campo das profissões, seu poder origina-se no âmbito da política ou da esfera econômica e social. Trata-se de uma ressignificação

discursiva que, partindo do antiprofissionalismo proveniente do gerencialismo e da lógica da livre concorrência no mercado, se difunde na sociedade e influencia os profissionais e a área de estudo das profissões, onde também ganha novos sentidos. Apesar dessa característica, os profissionais em organizações burilam o profissionalismo organizacional de forma a conquistar novos campos de atuação, numa interação que não se reduz à subordinação intencionada pela corporação (Muzio e Kirkpatrick, 2011).

Assim, o tipo profissionalismo, conceituado por Freidson (2001) em contraste com o tipo burocrático ou o tipo do livre-mercado, se hibridiza na concepção de Evetts, sendo usado não só pelos profissionais, mas também pelos gestores e pelas corporações. Em consonância com a tipologia proposta por esta autora, que articula a possibilidade de um profissionalismo como sentimento comum interno ao grupo e um profissionalismo que vem de cima para baixo, como discurso de controle, que o estudo investiga a profissionalização da carreira docente nos cursos de Direito.

2. Gênero, diferenças e mundo do Direito

A maioria das análises internacionais sobre a expansão da participação das mulheres na docência do Direito enfatiza a dimensão estrutural das práticas de gênero, destacando a segregação, a incorporação das mulheres em posições subalternas do meio acadêmico, a reprodução dos estereótipos de gênero da vida privada na carreira, com a concentração das professoras em disciplinas identificadas como femininas. McGinley (2009) compara estatísticas de 1998-99 e de 2007-08, da Associação Americana de Faculdades de Direito, e observa que as mulheres fizeram progressos nesse período, mas que se concentram nas posições com baixa remuneração e nos empregos de baixo prestígio. Ela vê uma divisão de gênero que reproduz estruturas genderizadas em vez de neutralidade, com o predomínio de masculinidades que causam danos às mulheres. Segundo ela, oportunidades iguais só serão possíveis se as explicações naturalizadas dessas disparidades, como a que atribui as diferenças à escolha feminina, forem desafiadas, tornando visível essas práticas de gênero entre os docentes do Direito.

Merrit e Reskin (2003) acompanharam por vários anos as carreiras de homens e mulheres no mundo acadêmico do Direito nos Estados Unidos, analisando também o

fator racial nesse percurso. O foco da pesquisa foi a trajetória de mais de mil docentes que começaram a atuação no final dos anos 1980 e 1990. Embora encontrem resultados positivos, como a presença de quatro mulheres de origem afro-americana e uma mulher branca entre os dez docentes mais citados na lista de 1998, os aspectos negativos mostram-se fortemente, como a maior presença feminina branca e negra nas posições que não concorrem à estabilidade (*tenure-track*), na contratação delas para as posições inferiores do *tenure-track*, a designação das disciplinas prestigiadas para os homens, como direito constitucional e aquelas práticas para as mulheres. Quanto ao abandono da atividade, as mulheres negras, os homens negros e as mulheres brancas apresentavam percentagens maiores do que os homens brancos, revelando as dificuldades de seguirem na carreira, enquanto os homens brancos progrediam com mais facilidade. Com base nesses resultados, as autoras propuseram cinco passos para contratação e apoio a essas e essas docentes, visando enfrentar as disparidades: fortalecimento das ações afirmativas; continuidade dessas ações depois do recrutamento, decidindo sobre que cargo ocuparão, que disciplinas oferecerão, em que sala trabalharão; enfrentamento das questões de retenção e promoção, alterando a concentração do período de avaliação da estabilidade reduzido a apenas seis anos, entre os 28 e 34 anos; expansão da inclusão das diferenças de raça, sexualidade, religião, habilidades físicas para constituir um grupo acadêmico mais diverso; e reconhecimento do potencial das mulheres para a liderança, não só na gestão, mas na excelência intelectual, na dimensão social e entre os pares.

Apesar das pesquisas e propostas de ação elaboradas nos últimos vinte anos terem tido resultados positivos, estudos mais recentes vêm sinalizando para a retomada das desigualdades decorrentes da lógica de negócios predominante na educação de nível superior na atualidade. Thornton (2015) identifica o retrocesso nas políticas por igualdade de oportunidades na docência do Direito na Austrália, e associa tal recuo à privatização neoliberal das universidades, que reforçou a estratificação genderizada. Sua abordagem relaciona-se aos estudos da teoria feminista do Direito, que focam as desigualdades de gênero como decorrentes da dominação masculina.

Em um levantamento nas páginas *online* das faculdades de Direito, em 2013, ela encontrou 41.1% de mulheres docentes distribuídas em uma hierarquia que aumenta a participação delas conforme cai a posição na carreira, havendo na base como *associate lecturer* 57.1% e no topo como *professor* 34.6%. A expansão do ensino jurídico nos

últimos 25 anos na Austrália foi de 12 universidades para 36, com a força dos estabelecimentos privados, da mercantilização, do gerencialismo, e das corporações gerando congruência dessas práticas com a hipermasculinidade da competição, do poder e do controle, em vez da masculinidade da paternidade (Thornton, 2015, p.7.). A “melhor pessoa para o trabalho” espelha essa imagem, e no contexto de ampliação da presença feminina, o poder que os professores detinham nas universidades foi transferido para os executivos das corporações de ensino, com a ida de homens para essa atividade.

No Brasil, as pesquisadoras e os pesquisadores do gênero e das diferenças nas profissões jurídicas vêm construindo esse conhecimento e combatendo às discriminações. Sobre as mulheres nas carreiras jurídicas no país há uma significativa produção, que ganha mais visibilidade a partir da década de 1990. Predominam as análises sobre as mulheres na advocacia e na magistratura. Os estudos pioneiros foram os de Elias (1989) e Junqueira (1998 e 1999), seguidos das contribuições de Sadek (2006), Bonelli *et al.* (2008), Barbalho (2008), Marques Jr. (2014), Fragale *et al.* (2015), Campos (2015), Oliveira e Ramos (2016), Bertolin (2017). Além dessas duas carreiras, Bonelli (2013) aborda as relações de gênero e a diferença entre promotores e promotoras de justiça, os defensores e defensoras públicas e os procuradores e procuradoras do Estado de São Paulo. Silveira (2009, 2014) analisa as delegadas de Polícia Civil no primeiro trabalho e no segundo investiga a Polícia Federal, focalizando o gênero e as masculinidades entre delegados e delegadas, estas últimas também pesquisadas por Sadek e Almeida (2015).

Ao deslocar identificações fixas e posições estáticas na produção e reprodução de saberes, gênero e diferença no mundo acadêmico do Direito, buscam-se as negociações de significados que ocorrem entre os sujeitos que experimentam a vida profissional em contextos fragmentários. Como em outros campos do conhecimento, os processos globalizantes no ensino jurídico engendram formas de homogeneização na profissão, mas estas apresentam espaço suficiente para uma fragmentação articulada do mundo, reordenando diferenças e desigualdades sem erradicá-las (García Canclini 2014).

O gênero é abordado como uma construção cultural e social, uma categoria analítica que questiona a naturalização da dualidade sexual como constitutiva da essência fixa e imutável do ser, reconhecendo que a ênfase nas diferenças anatômicas

foram essencializadas em contextos históricos e culturais específicos. Tal concepção apoia-se em Scott (1990) que critica a essência que se atribui à diferença física entre homens e mulheres, universalizando a dominação masculina no tempo e no espaço, destacando a dimensão relacional da categoria de gênero, focalizando a mulher nas relações sociais e culturais com outros homens e mulheres. O gênero como categoria analítica desconstruiu a concepção biologizada, mostrando como a diferença sexual é socialmente construída, em vez de ser a base da subordinação feminina. A autora evidenciou também como a segregação no mercado de trabalho é parte do processo de construção binária do gênero e das relações de poder que engendravam.

Butler (2003) critica a associação obrigatória linear entre sexo, gênero, desejo e práticas sexuais prescrita na matriz heterossexual. Segundo ela, o gênero que o corpo expressa é resultado de atos e gestos performáticos que fabricam identidades normalizadas, imitadas ou parodiadas da norma social e histórica da feminilidade, da masculinidade. Sua articulação analítica supera a naturalização e o essencialismo no uso de conceitos como sexo, gênero, desejo, mulher, compreendendo-os como cultural e discursivamente constituídos, sem um sentido fixo, mas contextuais e inconstantes. A significação cultural que se inscreve no corpo muda no tempo e no espaço, não se reduzindo a oposições binárias simples.

Quanto à diferença, a pesquisa utiliza a conceituação de Brah (2006), para quem gênero e raça não são fixos e nem experimentados da mesma forma pelos sujeitos e as marcas sociais não denotam sempre o sentido excludente da diferença. Assim, o diferente é negociado, ganhando novos contornos, como a diversidade, e seu sentido de inclusão.

No enfoque das relações profissionais em uma sociedade racialmente estruturada (Hall, 1980, apud Silvério 2013), é relevante olhar para as formas como as marcas raciais são produzidas, negociadas e apagadas pelos discursos da *expertise* e pelas experiências de atuação na docência do Direito. O estudo “se baseia no argumento de que a raça é uma construção social e categoria não universal ou essencial da biologia. Raças não existem fora da representação. Em vez disso, elas são formadas na e pela simbolização em um processo de luta pelo poder social e político”. (Silvério 2013: 34-35)

Embora as diferenças venham sendo estudadas nas organizações, a interseccionalidade entre gênero, raça e classe conjuntamente é pouco abordada (Acker, 2012). O foco na intersecção permite compreender como ela atua para reproduzir ou mudar os regimes de desigualdades, dando visibilidade ao que pode parecer imperceptível, como a distinção entre o que está em processo e aquilo que já está estruturado. Na concepção da interseccionalidade, a pesquisa articula o olhar analítico que combina constrangimentos e oportunidades, seja nas marcas sociais transformadas em disparidades, em sua dimensão estruturada, seja nas formas como as pessoas atuam sobre elas por meio da reflexividade e das negociações identitárias (Bagguley e Hussein, 2016).

3. A fragmentação institucional e a diversificação da composição do corpo docente e discente dos cursos de Direito: padronização, hibridismos e descentramentos

A fragmentação dos modelos institucionais no Brasil tem mais semelhança com os processos de massificação ocorridos em sociedades periféricas, embora tenha as características neoliberais apontadas nas análises sobre a Austrália, os Estados Unidos e o Reino Unido. Nesses países, a expansão das faculdades é significativa, mas o total de cursos é bem menor que o brasileiro. Os Estados Unidos possuem 205 escolas de Direito credenciadas pela American Bar Association, num total aproximado de 250 cursos. McGlynn (1997) refere-se a 81 universidades oferecendo cursos de Direito no Reino Unido. No Brasil, em 2016, a OAB recomendou 146 cursos, 11,3% do total existente nesse ano³.

A diversificação começa pelo tipo de mantenedora (pública ou privada), passa pela categoria administrativa das IES (privada sem fins lucrativos, com fins lucrativos, federal, estadual, municipal, especial), pela organização acadêmica (faculdade, centro, universidade), pela localização regional (macrorregiões), pela divisão territorial e administrativa (capital, interior) e pelo regime de trabalho (dedicação exclusiva, tempo integral, tempo parcial, horista). Ela chega ao perfil docente, com a diferenciação segundo sexo, cor/raça, faixa etária e grau de titulação mais elevado.

O Censo da Educação Superior do INEP, de 2015, encontrou 1.107.405 matrículas nos cursos de Direito no Brasil. Destes, 67% estavam cursando, 10% tinham

³ Exame de Ordem em Números, V. III, abril 2016, p. 41.

se formado e 23% estavam desvinculados. Dos 746.538 alunos que estavam cursando, 10% encontravam-se matriculados em IES públicas ou especiais⁴, e 46.7% estavam nas IES privadas sem fins lucrativos e 43.3% em IES privadas com fins lucrativos. Entre os 210.582 alunos que ingressam em 2015, 60% tinham frequentado o ensino médio público. Quanto ao sexo, os dados para esses ingressantes eram de 55.3% de mulheres. Quanto à cor/raça, a presença feminina branca/amarela é um pouco mais elevada que a masculina, com 41% para elas e 39% para eles. Observa-se o crescimento constante da participação de alunos pretos, pardos e indígenas, mais acentuada entre os homens (30%) que entre as mulheres (28%), e mais destacada nas instituições privadas com fins lucrativos.⁵

O alunado de Direito cursa o ensino superior principalmente no período noturno (64%), não sendo observada diferença em termos raciais entre os diversos turnos. Quanto ao gênero, embora as mulheres sejam maioria em todos os períodos, no noturno isso é menos acentuado. Os programas de reservas de vagas com recorte étnico, para pessoa com deficiência, proveniente de escola pública ou com base em renda familiar atingiram menos 2% do total de discentes cursando em 2015. Dos ingressantes nesse ano, 45% recorreram aos diversos programas de financiamento estudantil, na sua maioria públicos.

Tabela 1: Distribuição da cor/raça, e sexo dos discentes dos cursos de Direito, segundo tipo de instituição onde estudam, se contam com algum financiamento e se são provenientes do ensino médio público ou privado.

	Cor/raça			Sexo	
	Branca/ Amarela	Preta/ Parda/ Indigena	Sem info	Mulher	Homem
<i>Tipo de Ensino Superior</i>					
Publica	8%	8%	8%	8%	9%
Privada sem fins lucrativos	55%	41%	36%	46%	44%
Privada com fins lucrativos	37%	50%	55%	46%	47%
<i>Financiamento</i>					
Sem financiamento	57%	50%	49%	52%	53%
Com financiamento	43%	50%	51%	48%	47%

⁴ Refere-se a um número pequeno de instituição que são gratuitas, mas não são públicas.

⁵ Ver tabela 1.

Tipo de ensino médio

Privado	43%	33%	42%	40%	41%
Público	57%	67%	58%	60%	60%
N	84.489	60.739	65.354	116.487	94.095

Fonte: Bonelli (2017), baseado em dados do Censo da Educação Superior, Inep, 2015.

Para lecionar as disciplinas do curso de Direito, o Censo da Educação Superior de 2015 encontrou 32.249 docentes, sendo 60% homens. Não há informação sobre cor/raça para 27% do universo, mas 57% são brancos ou amarelos e 16% pretos, pardos ou indígenas. Embora o doutorado venha crescendo entre esses profissionais, apenas 27% dos homens e 30% das mulheres possuem esse grau de titulação, predominando o mestrado para ambos⁶. O quadro de professores nas instituições públicas é de 5.489, 17% do total, havendo mais de homens do que de mulheres, sendo mais acentuada aí a presença de doutores. Também são essas instituições que mais possuem docentes com contratos de trabalho de dedicação exclusiva. Nos últimos cinco anos, tem havido uma redução na porcentagem de docentes no regime de trabalho horista, distribuindo-se pelo regime de tempo parcial e o integral sem dedicação exclusiva.

Tabela 2: Distribuição do regime de trabalho, da maior titulação e da categoria da instituição dos docentes dos cursos de Direito, segundo o sexo e a cor/raça, Brasil, 2015

	Mulher	Homem	Branca/ Amarela	Preta/ Parda/ Indígena	Sem info
<i>Regime</i>					
Horista	23%	28%	28%	26%	21%
Parcial	38%	38%	39%	41%	34%
Integral DE	9%	7%	5%	5%	15%
Integral sem DE	30%	27%	28%	28%	30%
<i>Titulação</i>					
Doutor	30%	27%	28%	24%	32%
Especialista	22%	27%	25%	31%	22%

⁶ Ver tabela 2.

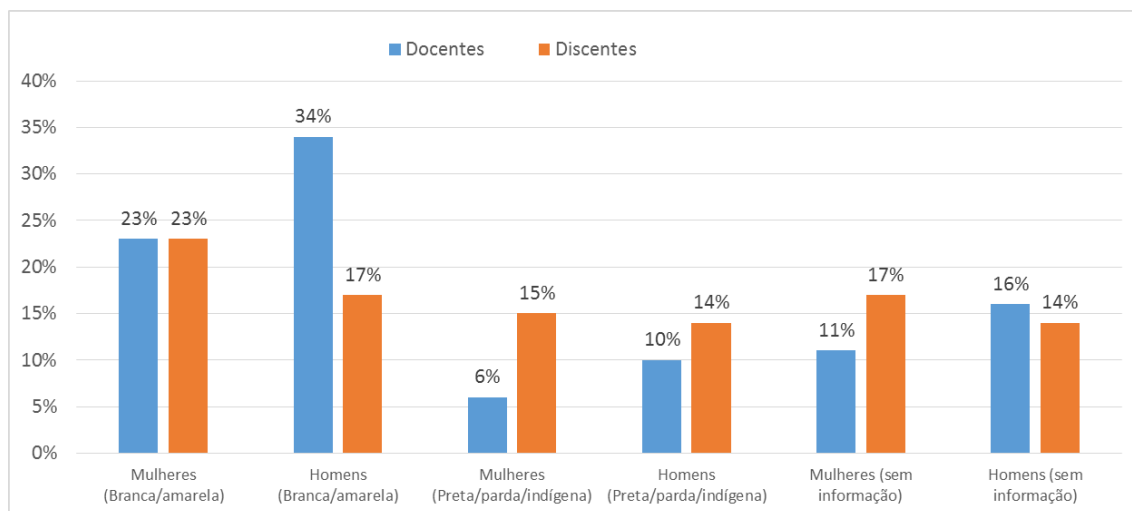
Graduado	1%	1%	1%	1%	2%
Mestre	48%	45%	47%	44%	44%
<i>Instituição</i>					
Privada	84%	82%	88%	86%	70%
Pública	16%	18%	12%	14%	30%
N	12918	19331	18342	5393	8514

Fonte: Bonelli (2107), baseado em dados do Censo da Educação Superior, Inep, 2015.

Embora os docentes pardos, pretos e indígenas representem o menor montante no grupo, eles estão proporcionalmente bem nas instituições públicas e entre aqueles com titulação de mestrado, mas encontram-se sobre-representados entre os especialistas e os docentes em regime de tempo parcial.

Há expressiva concentração de homens brancos na docência, se comparada com a proporção deles no alunado (34% a 17%). A porcentagem de mulheres brancas é a mesma entre professoras e alunas (23%).

Gráfico 1: Distribuição dos docentes e discentes dos cursos de Direito no Brasil, segundo o sexo e a cor/raça, Brasil 2015.



Fonte: Bonelli (2017), baseado em dados do Censo da Educação Superior, Inep, 2015.

Ao considerarmos a intersecção entre o gênero e a cor/raça, observamos que o grupo dos homens brancos deixa de ter a hegemonia na composição do corpo docente.

Excluindo os casos sem informação para cor/raça, em 2009 os homens brancos eram 50% e em 2015 os homens brancos/amarelos são 46,6%.

A distribuição dos docentes e discentes pelas categorias administrativas das IES revela a disparidade na concentração de alunos de graduação no sistema privado de ensino, enquanto os docentes estão relativamente bem distribuídos entre privadas com fins lucrativos, privadas sem fins lucrativos e públicas/especiais.

Tabela 3: Distribuição dos docentes e dos discentes segundo a categoria administrativa dos cursos de Direito

Categoria Administrativa	Docentes	Discentes
	%	%
Privada com fins lucrativos	31	43.3
Privada sem fins lucrativos	36	46.7
Pública /Especial	32	10
Total ⁷	33.873	746.538

Fonte: Bonelli (2017), baseado em dados do Censo da Educação Superior, Inep, 2015.

Observa-se o maior investimento na constituição de um modelo acadêmico para a docência do Direito que vai se ampliando, em vez do padrão tradicional do profissional com experiência prática. Isso resulta de controles do Ministério da Educação sobre a qualidade dos cursos e de seus docentes, como também da concorrência no mercado do ensino jurídico por alunos. O modelo de carreira acadêmica no Direito que hoje está globalizado é mais evidente nas universidades públicas, que entre 2009 e 2015 saíram de 29% de docentes com doutorado para 40%. O esforço das IES privadas neste sentido também é notado, partindo de 12% para 26% no mesmo período.

⁷ O total de docentes foi extraído da planilha do INEP sobre os cursos, e não da planilha sobre os docentes. Assim, o total é superior ao das outras tabelas pelo fato do mesmo docente dar aulas em mais de um curso/IES. O total de alunos refere-se aos que estavam matriculados em 2015, excluindo-se os desvinculados e os formados.

Com a proliferação do ensino jurídico, a docência tem se tornado um mercado de atuação profissional. As carreiras acadêmicas vêm se ampliando associadas aos 106 programas de pós-graduação *stricto sensu* existentes no Brasil, em 2016. Eles oferecem 137 cursos, sendo 34 de doutorado. A expansão das ofertas de mestrado foi significativa, se comparada aos dados do início de 2013, com 54 mestrados e 30 doutorados. Neles atuavam 1.774 docentes. Os alunos matriculados nos cursos de mestrado em Direito, em 2017, somavam 6.954, e nos cursos de doutorado eram 2.644.⁸ Em estudo sobre a nucleação acadêmica dos programas de pós-graduação em Direito, Varella (2016) procurou identificar a procedência institucional do maior grau de titulação dos docentes, analisando o universo de professores existente no sistema de dados da Capes, Ministério da Educação, em 2012. Sua conclusão é que no Brasil nenhum programa exerce de fato a nucleação, já que nenhuma instituição tem predominância nacional, havendo em cada região uma escola que detém essa influência, com recrutamento endógeno dos docentes entre seus egressos (p. 124).⁹

4. Docentes entrevistados: primeiras impressões sobre os sujeitos da pesquisa

Dos docentes já entrevistados, 33 são homens e 20 mulheres. Quanto às instituições nas quais eles e elas atuam, as entrevistas foram feitas em duas IES localizadas em capitais do Nordeste, duas em capitais do Sudeste, uma em cidade da região sul fora da capital, uma em capital do centro-oeste. Dessas 6 IES, duas são públicas e quatro privadas sem fins lucrativos, uma delas é de grande porte e as outras três são geradas por mantenedoras pequenas.¹⁰ Dos 53 entrevistados até agora, 28 estão em IES que oferecem cursos de mestrado e doutorado e os demais em IES que só oferecem graduação, podendo ter pós-graduação *lato sensu*.

A distribuição do grupo quanto à faixa etária é bem variada, indo de 26 a 71 anos, quanto à raça/cor predominam os brancos, havendo na amostra alguns docentes pardos e poucos que se declararam pretos/negros. A autodeclaração de cor “brasileira” apareceu na amostra, tanto nas entrevistas no nordeste, quanto no sudeste e no sul.

⁸ Dados sobre discentes extraídos de consulta à Plataforma Sucupira, Capes. Acesso em 31/3/2017. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/discente/listaDiscente.jsf>

⁹ Disponível em: <http://www.rdb.org.br/ojs/index.php/rdb/article/view/213>. Acesso em 29/3/2017.

¹⁰ O trabalho de campo com IES que visam fins lucrativos ainda não foi iniciado, sendo a próxima etapa da pesquisa.

Houve também a situação de um entrevistado no nordeste se declarar negro por ser contra a política de ação afirmativa, embora se considere branco. A indagação sobre a sexualidade foi motivo de surpresa ou dificuldade de compreensão da pergunta em várias entrevistas, mas todos se declararam heterossexual, mesmo quando a pessoa sentiu-se pouco confortável com essa classificação.

O grau de titulação também é bastante diverso, havendo casos de o maior título ser a graduação, a especialização, o mestrado, o doutorado e a livre-docência. Entrevistados(as) mencionaram a posição de docente titular, de pós-doutorado, de bolsa produtividade do CNPq. Houve casos de jovens docentes com elevada titulação e de docentes mais idosos com graduação e especialização. Também encontramos essa diversidade em IES pública.

A remuneração mensal como professor apresentou bastante variação, já que do regime de trabalho horista à dedicação exclusiva encontramos docentes recebendo menos de dois mil reais e outros até vinte mil reais. A renda mensal no conjunto das atividades teve uma amplitude bem maior, com professores que são docentes como única ocupação, disputando turmas com colegas para sua remuneração ficar entre 2 e 5 mil, e alguns ganhando mais de 40.000. As dificuldades de manter o número de turmas nessas IES menores surgiram com a perda de financiamento público, como o FIES, que resultou em mais evasão discente e em problemas de caixa dessas instituições privadas sem fins lucrativos. Além disso, esses estabelecimentos enfrentam forte concorrência das IES com mantenedoras corporativas lucrativas, que “prospectam” alunos de outras instituições para transferência, pagando menor mensalidade. O impacto na oferta de disciplinas é significativo, sendo mais acentuado entre as optativas, com perda de turmas e redistribuição interna de uma grade mais apertada.

A motivação para atividade docente aparece como fator de satisfação, de prazer, gosto, de escolha natural, vocação na grande maioria dos depoimentos, mas vários entrevistados não têm a docência como atividade principal, e embora se sintam sobrecarregados não querem abrir mão dela, mas não pretendem dedicar-se exclusivamente a ela. Ser professor é formar pessoas, contribuir para que os estudantes tenham uma visão mais ampla e tomem contato com a realidade para além dos códigos. A docência chega a parecer uma atividade lúdica em comparação às outras ocupações, seja de advogado, procurador, juiz, promotor, defensor, servidor judiciário, servidor público, assessor jurídico, de relações governamentais, oficial da polícia, delegado.

No decorrer das conversas, lecionar vai se revelando como uma forma de construir redes, de ampliar a visibilidade e a respeitabilidade profissional na atividade principal, de ter prestígio e reconhecimento. Fala-se também em vaidade. Alguns se referiram à época em que a docência era “bico” para complementar renda, como se hoje não fosse mais assim. Em termos materiais, ser professor significa ter maior capacidade de atrair clientes e isso não é exclusividade das IES mais bem avaliadas. Em instituições que recebem alunos de origens sociais mais desfavorecidas, também se consegue cliente pela indicação deles, na área do direito civil, trabalhista, penal. A estratificação social se manifesta nas diferentes oportunidades que podem ser mobilizadas pelos docentes, como também nos constrangimentos à sua ação. Há docentes que difundem seus livros, recebendo direitos autorais, além do salário como docente e de sua remuneração na outra ocupação. Há docentes que efetivamente necessitam da complementação salarial da docência para sua manutenção, já que a renda da outra atividade é insuficiente. Existem professores em dedicação exclusiva à docência, em IES com carreiras estruturadas e regras definidas de progressão e remuneração. Outros são exclusivamente docentes, mesmo em regime de trabalho horista ou tempo parcial, e precisam enfrentar a disputa por turmas para pagar suas contas.

A elaboração de uma tipologia docente, que esta pesquisa visa construir, precisa partir das disputas por legitimação que eles e elas travam cotidianamente com seus pares. Embora o Ministério da Educação, a Capes, o CNPq, a OAB, definam regras de avaliação, produzindo “juízos” sobre as hierarquias docentes, a legitimidade desses profissionais não se reduz aos valores e à autoridade dessas instituições. Em vez da concepção weberiana que concebe a legitimidade como um tipo de dominação, como uma forma de encontrar obediência, como uma autoridade legítima na qual se crê (Weber, 2000, p. 139), a perspectiva analítica deste trabalho entende a legitimidade como disputas para produzir a legitimação, como conflitos decorrentes da pluralidade de valoração e atribuição de significados. Assim, os embates morais que os docentes travam pelo sentido do que é ser um “bom professor” ou uma “boa professora”, o que merece respeito, reconhecimento e deferência social é concebido como espaços de ação criativa nos quais produzem estratégias de legitimação, por meio dessas moralidades.

Os embates morais também se mostraram descentrados, como a fragmentação dos modelos institucionais, as formas de organização, o regime de trabalho, o grau de titulação mais elevado e a composição dos corpos docente e discente.

A pós-graduação *stricto sensu* é vista como geradora de conflitos entre os pares, de disputas por poder e legitimação docente nas instituições com cursos de mestrado e doutorado. A métrica da titulação mais elevada e da produção acadêmica extensa é considerada a forma legítima de reconhecimento por esse grupo, gerando embates morais e de poder entre eles e com aqueles nas fronteiras, na mesma instituição, mas fora da pós-graduação. Ainda mais recente na luta por legitimação é a realização de pesquisa empírica como critério diferencial dessa produção. Os docentes homens e mulheres que valoram mais outras qualidades, como a excelência na experiência profissional extra-acadêmica, a capacidade pedagógica e a boa avaliação entre os alunos, tratam com ironia os docentes que se afinam com as regras em vigor para o credenciamento na pós-graduação. Indicativo do discurso normásculo presente nessa disputa é a brincadeira que desqualifica os docentes que entram no embate com sua produção, como se o Currículo Lattes fosse o “pênis acadêmico”, relacionando às medidas da virilidade.

Já naquelas IES que oferecem o curso de graduação e o *lato sensu*, as fontes de conflito entre os colegas são outras, como a obtenção de mais carga de aulas - e em resistência a isso - a preservação de uma disciplina que outro docente está pleiteando, o horário das aulas, principalmente quando envolve deslocamento entre cidades, a competição pela oferta de cursos de extensão que atraem alunos e a visibilidade que eles geram. Os postos de coordenação e gestão são considerados importantes, produzindo distinção, embora estejam fora do âmbito da disputa, por resultarem de laços do profissional com a mantenedora, que decide quem o preenche. Há insatisfação com as mantenedoras por direitos trabalhistas, pagamento de horas, depósito de FGTS, reconhecimento da titulação mais elevada no salário, vigilância de bedel sobre o docente, anulação de faltas discentes na lista de presença com o pagamento de multas, aceitação de matrícula na disciplina depois de meses de iniciadas as aulas.

A pluralização de valores é recortada pela diferenciação entre os docentes que lecionam no *stricto sensu* e aqueles que não atuam nesse grau. Isso é reforçado pelos modelos institucionais, mas um mesmo professor pode ofertar disciplinas de mestrado ou doutorado em uma IES que tem essa credencial, e não em outra que só oferece graduação. Assim, esses valores circulam e mesmo sendo dominantes em um desses ambientes em que o profissional atua, a legitimidade é disputada, sendo mais vulnerável em outro modelo institucional.

Nos cursos de graduação em Direito com ingresso mais facilitado em termos de desempenho discente, comunicar-se com as turmas, ser compreendido é uma diferencial. Há casos de abaixo-assinado para tirar professor que os alunos “não entendem”, cujo conteúdo da aula é considerado muito teórico e pouco prático. Exercer uma profissão jurídica, além do ensino, gera admiração e legitimidade maior do que a dedicação exclusiva, mesmo que com titulação mais elevada, inclusive porque certos estabelecimentos não reconhecem essa qualificação na hora aula. Nesses casos, a supervisão do MEC e as visitas à IES ajudam os docentes, que mesmo tendo mais acesso ao sistema de justiça por conhecimento, na prática do trabalho docente perdem direitos com salários atrasados, alteração nos cálculos das horas, falta de depósito do fundo de garantia para fins de desemprego, maternidade, aposentadoria.

A distância social entre o topo da pirâmide no *ranking* dos programas de pós-graduação e a base nesses cursos de graduação dá visibilidade a essa forma de desigualdade. O mundo desses alunos é muito distante das disputas por legitimação entre os docentes do doutorado, mas eles produzem agência conjunta nos processos e estratégias de legitimação que não são produto individual, mas dos valores em conflito. Mesmo entre os docentes dos cursos de graduação das pequenas mantenedoras, observam-se as barreiras de acesso a tais programas. Vários tentam admissão, não obtêm aprovação na pós-graduação da IES pública e não conseguem pagar os custos de um curso privado de mestrado ou doutorado, porque o valor mensal que recebem como salário pelas aulas, em muitos casos, é inferior às mensalidades cobradas pelas IES privadas para essa pós-graduação. Esses docentes, principalmente jovens, valorizam a titulação mais elevada.

As identificações com a docência do Direito são descentradas a partir dos tipos de inserção profissional relacionados ao pertencimento ou não à pós-graduação e as atividades desenvolvidas em função disso - como ensino, pesquisa, gestão, extensão, produção -, ao grau de titulação mais elevado, ao regime de trabalho e à remuneração. Essas identificações são interseccionadas por diferenças de gênero, étnico-raciais, de classe, geração e sexualidade, embora esta última ainda não tenha sido relatada como identidade. Esses marcadores sociais são vivenciados e relatados nas entrevistas de maneiras distintas, por vezes gerando identidades e por vezes não sendo percebidos a dessa forma, como conceituado por Brah (2003).

A identificação e a percepção da diferença aparecem relacionadas. A diferença pode ser vivida como excludente ou não. Houve depoimentos nos quais as marcas de cor/raça ou gênero não foram relatadas pelo/a entrevistado/a como fatores de preconceito na docência, mas colegas mencionaram situações que discriminavam esses/essas docentes, como alunos procurando a coordenação para pedir transferência de turma, fato associado ao racismo, professora sendo retirada da disciplina e substituída por professor sem receber nenhuma comunicação da direção. Várias docentes mencionaram a intersecção gênero e geração, para apontar situações de desrespeito em sala de aula, inclusive no caso de um aluno que se sentou na fileira da frente para fotografar as pernas da professora e postar no WhatsApp da turma, fato que ela encaminhou à coordenação do curso.

A intersecção da identificação profissional e racial aparece na forma como docentes concebem sua presença na sala de aula, sua projeção como referência e possibilidade de êxito acadêmico, em especial para os alunos e alunas negros, e na desconstrução dos estereótipos sobre as minorias, inclusive daquele sobre quem comete crime. Também se revela na articulação do programa da disciplina com o tema do racismo, das discriminações, e da concepção do direito como técnica de transformação social, vista pela perspectiva do lugar subalterno, discutindo conteúdos além dos códigos, trazendo diferentes leituras da realidade e da desigualdade social.

A experiência do racismo na docência aparece no relato do professor que é confundido com o segurança do estabelecimento, na solicitação para que o docente ligue o projetor, atividade regularmente realizada pelo pessoal de apoio. Ocorreu de forma ostensiva no caso de um aluno que escreveu a suástica nazista na prova e em xingamentos racistas feitos por estudantes pelas costas do professor. Há também a crítica ao conteúdo da disciplina, por não se ater ao que cai em concursos públicos ou no Exame da Ordem.

No jogo das identidades, há entrevistas que relatam a percepção da profissão como núcleo identitário do sujeito, costurando as narrativas profissionais como mérito e agência criativa resultante da dedicação pessoal, a ponto de apagar marcas da diferença. Nesses casos, elas permanecem na subjetividade e a experiência é vivida como “neutra”, tendo como referência a perspectiva dominante. Essa é a visão de uma docente que não considera que o gênero influencie na obtenção de posições profissionais. Por outro lado, ela percebe muito mais como a indicação abre portas na profissão, e como ter

conhecidos que lhe apresentam é decisivo nisso. Para ela, sua postura profissional não foi interseccionada pelo gênero, porque ela estava disposta a se dedicar totalmente ao trabalho, como fazem os homens.

“Eu sempre briguei muito para isso não influenciar, na minha experiência isso não influencia, mesmo sendo mulher, com cara de mais jovem, mesmo sendo branca, eu cravei meu lugar de tal forma nessa faculdade, que se falarem: - vamos trocar todos os professores da faculdade, meus alunos vão dizer não, porque gostam da minha aula

- *É mais difícil para a mulher do que para o homem chegar lá?*

Acho que é igual na proporção que você trabalhe, acho que é diferente quanto à sociedade aceite ou não que você trabalhe, a mulher naturalmente acaba tendo filhos, tendo marido, ela não está tão disposta quanto o homem a abrir mão de certas coisas, minha experiência mostrou que sendo mulher não teria nenhuma diferença do homem se eu estivesse disposta a abrir mão de tudo que os homens estão dispostos a abrir, passar a noite no escritório, não ir para casa, não almoçar, não jantar, dedicar 200% ao trabalho,

- *Ser como um rapazinho?*

Ser só profissional, não ter filhos, não ter marido, não ter família, filhos, fazer janta, Um homem pode fazer isso, e eu graças a deus achei um companheiro que não me exigiu nada disso.” (Professora e advogada, 31 anos, sem filhos, IES privada sem fins lucrativos

As normas profissionais produzidas no discurso normásculo estão presentes entre homens e mulheres, revelando sua força. O feminino e o masculino são construídos socialmente, a partir da naturalização da suposta essência atribuída à mulher e ao homem, em perspectiva binária. Quando a entrevistada acima constrói uma trama de ação em sua vida para “escapar” ao que vê como pertencendo a um gênero, ela o faz aderindo ao que associa ao outro. Ela usa a categoria “ser profissional” como se esta existisse acima da dualidade “ser mulher” ou “ser homem”, mas seu raciocínio volta para a classificação dominante sobre o que é do mundo dos homens e o que é do mundo das mulheres. No seu espaço de ação, ela contesta e resiste a ficar no “lugar feminino” e tem sucesso nisso - pelo menos enquanto não tem filhos - mas não consegue desconstruir o binarismo essencializado, e acaba partilhando da visão que a vida dos cuidados é delas e a da profissão é deles. Seu modo de vida é complementado pela graça, a sorte de ter um companheiro que aceita borrar essas fronteiras.

Os estudos sobre as mulheres nas carreiras jurídicas enfatizaram como a participação profissional foi genderizada, inclusão excludente pela segregação ou marcada pelo trabalho no cuidado da família, estratificando a profissão segundo o gênero. Procurando apagar esse estereótipo visto como desqualificado, várias mulheres profissionais orientaram-se pelo discurso hegemônico do profissionalismo. Este baseia-se na ideologia da neutralidade e do apagamento das diferenças, tendo por referência a postura profissional masculina.

As entrevistas estão ainda em fase de realização e de transcrição para a análise criteriosa deste material. As primeiras impressões apontam para a associação entre a proliferação dos cursos e fragmentação dos modelos institucionais - distinguindo-se principalmente na oferta ou não de mestrado e doutorado - com a diversificação dos corpos docente e discente produzindo embates por legitimação, que se refletem nas identidades profissionais. Os descentramentos identitários incluem as intersecções na identificação dos sujeitos, deslocando a profissão de uma posição fixa no *self*, que as abordagens tradicionais deixaram estáticas no núcleo do ser. Por meio de processos reflexivos, de conversações interiores, o sujeito sutura classe, gênero, raça, sexualidade à profissão, deslocando a ideologia da neutralidade de seu panteão. Como as diferenças são experimentadas de várias maneiras, as narrativas dos sujeitos sobre como elas recortam a profissão espelham essa pluralidade.

Considerações finais

O trabalho articula teórica e empiricamente as possibilidades de descentrar a docência do Direito, no mesmo processo fragmentário que produz as formas de homogeneização do ensino jurídico. A padronização costuma acompanhar os diagnósticos da massificação desses cursos, e os dados aqui reunidos procuram dar visibilidade também ao que escapa ao enquadramento da reprodução. Para tanto, relaciona as mudanças nos formatos administrativos e organizacionais das IES, o regime de trabalho e o grau de formação dos docentes com os novos discursos do profissionalismo e do gerencialismo no mundo do Direito. Lógicas hibridizadas de organização do trabalho se refletem na expansão do profissionalismo organizacional, em luta concorrencial com o profissionalismo ocupacional, deslocando a profissão de sua posição fixa e central nas experiências e identificações de parte de seus membros.

As entrevistas revelam como a docência do Direito é exercida por um grupo diversificado quanto à inserção profissional e social que leciona para um corpo docente muito desigual quanto às origens e oportunidades. A pós-graduação *stricto sensu* surge como o principal diferenciador a produzir as lutas concorrenciais docentes, já que nas instituições privadas menores a direção aparece como a instância geradora dos conflitos sobrepondo-se às relações interpares. Quanto ao alunado, a distância social entre a base da pirâmide dos cursos de graduação e o topo do *ranking* dos cursos de pós-graduação parece constituir mundos sociais que não se comunicam, fortalecendo as disputas para legitimar os professores que dominam a prática como profissionais do Direito e comunicam esses conteúdos, dando menos valor aos critérios da excelência acadêmica avaliados pela Capes. Essa pluralidade de valores que se manifestam em embates morais atua para descentrar as identificações profissionais, já fragmentada pela hibridismo no ideário do profissionalismo e pela lógica empresarial.

A interseccionalidade e os encontros da diferença no meio acadêmico do Direito têm produzido perspectivas analíticas que criticam as abordagens canônicas, resultante das contribuições não essencializadas da reflexividade. A diversificação do corpo docente, com a ampliação da participação feminina, de negros e de homoafetivos, soma-se a esse processo, pluralizando os lugares de fala no ensino do Direito. As entrevistas sinalizam para as lutas entre elites acadêmicas e entre estas e os grupos que predominaram como profissionais docentes, dando visibilidade às novas identificações que demandam reconhecimento, combinando as intersecções criativamente na docência. Elas contribuem para o descentramento identitário mesmo quando a carreira nucleia o sentimento de pertencimento de vários profissionais.

Bibliografia

ACKER, Joan. Gendered organizations and interseccionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, v. 31, n. 3, pp. 214-224, 2012.

BAGGULEY, Paul e HUSSEIN, Yasmin. Negotiating mobility: South Asian women and higher education. *Sociology*, 50, 1, pp. 43-59, 2016.

- BARBALHO, Renne. M. *A feminização das carreiras jurídicas e seus reflexos no profissionalismo*. São Carlos, UFSCar, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Tese de Doutorado, 2008.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. *Mulheres na Advocacia: Padrões masculinos de carreira ou teto de vidro*. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2017.
- BONELLI, Maria da Gloria. *Profissionalismo, gênero e diferença nas carreiras jurídicas*. São Carlos, Edufscar/Fapesp, 2013.
- BONELLI, Maria da Gloria; CUNHA, Luciana G.; OLIVEIRA, Fabiana L.; e SILVEIRA, Maria Natália B. Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia. *Tempo Social*, 20, 1, pp. 265-290, junho de 2008.
- BRAH, Avthar. Diferença, diversidade e diferenciação. *Cadernos Pagu*, 26, 329-376, jan/jun 2006.
- BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão de identidade*. RJ, Civilização Brasileira, 2003.
- CAMPOS, Veridiana P. P. *A fala das meritíssimas: agência individual e mudança social no processo de feminização da magistratura*. UFPE, PPGS, Tese de Doutorado, 2015.
- CHABAUD-RYCHTER, Danielle; DESCOUTURES, Virgine; DEVREUX, Anne-Marie; VARIKAS, Eleni. (Orgs). *O gênero nas Ciências Sociais*, SP, Unesp, 2014.
- CONNELL, Raewyn. Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. *Public Administration Review*, v.66, 6, pp. 847-849, nov/dec 2006.
- CONNELL, Raewyn. A iminente revolução da teoria social. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 27, n. 80, pp. 9-20, outubro 2012.
- EVETTS, Julia. Professionalism: Value and ideology. 2012. Disponível em: <http://www.isa-sociology.org/publ/sociopeda-isa>. Acesso em: 05/03/2014.
- FRAGALE FILHO, Roberto; MOREIRA, Rafaela; SCIAMMARELLA, Ana Paula. When Seniority Breaks Up the Glass Ceiling: Women Judges as Court Administrators in Brazil. In: *Law and Society Association Meeting*, Seattle, 2015.
- FREIDSON, Eliot. *Professionalism, The third logic*. Cambridge, Polity Press, 2001.

- GARCÍA CANCLINI, Néstor. *Imagined Globalization*, Durhan, USA, Duke University Press, 2014.
- HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. Rio de Janeiro, DP&A, 2005.
- JUNQUEIRA, Eliane. B. A mulher juíza e a juíza mulher. In: BRUSCHINI, C. e HOLANDA, H. B. *Horizontes plurais: Novos estudos de gênero no Brasil*. SP, Fundação Carlos Chagas e Editora 34, 1998, p. 135-162.
- JUNQUEIRA, Eliane. B. *A profissionalização da mulher na advocacia*. Rio de Janeiro, Fundação Carlos Chagas, relatório de pesquisa, 1999.
- MARQUES JR. Gessé. Espaço, profissões e gênero: mobilidade e carreira entre juízes e juízas no Estado de São Paulo. *Cadernos Pagu* (43), pp. 265-297, jan/jun 2014.
- MCCLELLAND, Charles E. Escape from freedom? Reflections on German professionalization 1870–1933. In: TORSTENDAHL, R. e BURRAGE, M.. (org.) *The Formation of Professions: Knowledge, State and Strategy*, London: Sage, 1990, pp. 97–113.
- MCGINLEY, Ann C. Reproducing gender on Law Schools faculties. *Brigham Young University Law Review*, 2009, 1, pp. 99-155.
- MCGLYNN, Clare. Women, representation and the legal academy. *Legal Studies*, n. 19, v 1, April 2006, pp. 68-92.
- MERRIT, Debora Jones e RESKIN, Barbara. New directions for women in legal academy. *Journal of Legal Education* v.53, n.4, December 2003, pp. 489-495.
- MUZIO, Daniel; KIRKPATRICK, Ian. Introduction: Professions and organizations - a conceptual framework. *Current Sociology* 59, v. 4, p.389-405, july 2011.
- OLIVEIRA, Fabiana L.; RAMOS, Luciana. Os diretores jurídicos e os advogados corporativos: carreiras em ascensão no mundo profissional do Direito. In: BONELLI, M. G. e SIQUEIRA, W.L. *Profissões Republicanas: Experiências brasileiras no profissionalismo*, EDUFSCar/Fapesp, pp. 107-144, 2016.
- OBSERVATÓRIO DO ENSINO DO DIREITO (2014) Ensino Superior 2012 – Instituições, *Quem oferece os cursos de Direito no Brasil*. FGV Direito SP, vol. 2, n. 1. Disponível em: direitosp.fgv.br/observatório-ensino-direito. Acesso em: 15/7/2015.

SADEK, Maria Tereza. *Magistrados: uma imagem em movimento*. RJ, FGV Editora / FGV Direito Rio, 2006.

SADEK, Maria T. e ALMEIDA, Tatiane da C. Retratos das Delegadas da Polícia Federal. 2015. Disponível em: <https://blogdodelegado.wordpress.com/2015/09/26/adpf-apresenta-resultados-da-pesquisa-retratos-das-delegadas-de-policia-federal>. Acesso em 6/11/2015.

SCOTT, Joan . Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. *Revista de Educação e Realidade* (Gênero e Mulheres) , v. 16, n. 2, 5-22, jul/dez 1990.

SILVÉRIO, Valter R. Multiculturalismo e metamorfose na racialização: notas preliminares sobre a experiência contemporânea brasileira. In: BONELLI, M. G. e LANDA, M. D.V. *Sociologia e mudança social no Brasil e na Argentina*. São Carlos , Compacta Editora / Capes, 2013, pp. 33-60.

SOMMERLAD, Hilary. The “Social Magic” of Merit: Diversity, Equity, and Inclusion in the English and Welsh Legal Profession, 83 *Fordham Law Rev.* pp. 2325 -2347. sep/oct 2015. Disponível em: <http://ir.lawnet.fordham.edu/flr/vol83/iss5/7>. Acesso em: 10/9/2015.

THORNTON, Margaret. *The changing gender regime in the neoliberal legal academy*. Disponível em: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2482926 Acesso em 10/11/2015.

WEBER, Max. *Economia e Sociedade*, v.1. Brasília, Editora UnB, 2000.