

QUESTÕES DE GÊNERO E A AGENDA DO MOVIMENTO DE MULHERES NA USP

Annie Schmaltz Hsiou* e Michele Schultz**



As recentes contribuições de feministas marxistas para o entendimento da atual situação política, econômica, ecológica e social mundial levantam uma série de evidências não apenas para a compreensão das dimensões da atual fase do capitalismo e seus principais sintomas, mas também para a elaboração de uma agenda a ser trabalhada pela esquerda, partindo da reflexão sobre a relevância e o papel de destaque que o movimento de mulheres adquiriu na atual conjuntura, revelando um potencial de superar a persistente divisão entre “política identitária” e “política de classe”

Este texto abordará as questões de gênero no âmbito universitário, questões estas que muitas entidades sindicais das mais diversas categorias, e outros diversos setores da sociedade, ainda não incorporaram como pauta de lutas ou de preocupações. Tanto o Sindicato Nacional dos Docentes nas Instituições de Ensino Superior (Andes-SN) quanto a Associação de Docentes da Universidade de São Paulo (Adusp) nos últimos anos vêm debatendo e incorporando questões de classe para as questões étnico-raciais, de gênero e diversidade sexual, que resultaram em lutas concretas no interior das universidades brasileiras¹. Contudo, muito ainda precisa ser feito pelo conjunto dos sindicatos e das instituições como um todo, para a superação de pre-

conceitos com as pautas relacionadas às minorias políticas. Um fato interessante está relacionado à representatividade de mulheres nas gestões de diretorias da Adusp nos últimos 45 anos, que demonstra que ainda precisamos avançar nas questões de gênero dentro do próprio sindicato. Das 22 diretorias da Adusp entre 1976 e 2021, apenas duas gestões tiveram presidentas, enquanto homens exerceram a presidência em dezenove gestões (86%)². A atual Diretoria da Adusp, gestão 2021-2023, tem a terceira presidenta do sindicato, além de seis mulheres na Diretoria. Entre a(o)s membra(o)s, uma mulher negra e um homem negro, numa evidente movimentação que a entidade fez em direção aos acúmulos mais recentes do Andes-SN e dos movimentos de luta pelas pautas

de gênero e questões etnorraciais no seio da classe trabalhadora.

Partindo do pressuposto de que vivemos em uma sociedade que se fundou sob o patriarcado e que grande parte da comunidade científica e acadêmica ainda não reconhece a estrutura patriarcal em nosso ambiente de trabalho, interpretações equivocadas sobre as relações de gênero e suas intersecções na sociedade estão presentes no ambiente acadêmico e, conseqüentemente, no meio universitário³.

Desde a última década, assistimos a inúmeras movimentações e ocupações que ocorreram no Brasil e no mundo, tendo como marco a crise econômica de 2007-2008, quando diversos movimentos sociais eclodiram através do feminismo, antirracismo, multiculturalismo, lutas socioam-

bientais e pelos direitos LGBTQIA+^{4,5}. Tais lutas refletem uma conexão direta das pautas de reconhecimento (i.e., pautas de identidade e representação) com as da classe trabalhadora, que traz no seu âmago as questões sociais latentes da sociedade contemporânea. Embora algumas narrativas levem à interpretação (equivocada, no nosso entendimento) de que esses movimentos causaram a ascensão da extrema-direita mundial, tais movimentos se remodelaram a partir do início de um processo de ruptura com o neoliberalismo “progressista” hegemônico e, posteriormente, como uma reação à altura de uma nova incursão do neoliberalismo reacionário, a partir do final década passada, fenômeno representado, por exemplo, pelo trumpismo nos Estados Unidos e pelo bolsonarismo no Brasil⁶.

É inegável que há uma larga contribuição do movimento de mulheres para esse momento político conjuntural. Sob a palavra de ordem “uma sociedade livre da opressão sexual, exploração e violência”, no dia 8 de março de 2018 milhões de manifestantes chamaram uma greve nacional de mulheres que parou a Espanha, e anunciavam: “No 8 de março nós cruzamos nossos braços e interrompemos todas as atividades produtivas e reprodutivas”⁵. Assim, sucederam-se na Argentina, Itália, Espanha, Turquia, Peru, EUA, México, Chile e Brasil grandes manifestações de mulheres por melhores condições de trabalho, por salários iguais aos dos homens, em defesa do aborto legal, entre outros. Como nos ensinam as autoras do livro *Por um feminismo para os 99%*: “primeiro uma marola, depois como uma onda, o movimento

se tornou um fenômeno mundial”⁶, caracterizando uma nova onda feminista que reinventa os movimentos de massas. Especialmente no Brasil, o marco desta nova onda foi visto nos grandes atos do “Movimento #EleNão” de 2018, cujo principal objetivo foi protestar contra a candidatura e eleição à Presidência da República do então deputado Jair Messias Bolsonaro, principalmente em virtude de suas declarações misóginas, da defesa da ditadura militar e dos ataques à classe trabalhadora.

Pesquisadoras das áreas de STEM vêm denunciando o sistemático apagamento e invisibilização de contribuições de mulheres ao longo da história e a apropriação de pesquisas por seus pares, majoritariamente homens cisgêneros, heterossexuais e brancos, levando a uma luta por mais reconhecimento

Embora as pautas por condições de trabalho e salários equiparáveis aos dos homens sejam antigas, nessa nova onda a interseccionalidade nos coloca num novo patamar, fenômeno que, para algumas autoras, caracteriza-se como a quarta onda do feminismo no Brasil e na América Latina⁷. Na proposta de Marlise Matos, a quarta onda

traz ainda dois aspectos que nos parecem fundamentais: um feminismo pós-neoliberal e anticapitalista, o que reforça nosso entendimento de que as lutas de classe e trabalhista não estão descoladas das questões de gênero.

No bojo dos acontecimentos políticos, as recentes contribuições de feministas marxistas para o entendimento da atual situação política, econômica, ecológica e social mundial levantam uma série de evidências não apenas para a compreensão das dimensões da atual fase do capitalismo e seus principais sintomas, mas também para a elaboração de uma agenda e um programa a ser trabalhado pela esquerda, partindo da reflexão sobre a relevância e o papel de destaque que o movimento de mulheres adquiriu na atual conjuntura⁸, revelando um potencial de superar a persistente divisão entre “política identitária” e “política de classe”⁶.

É nesse cenário que uma nova etapa do movimento de mulheres na Ciência atinge os espaços acadêmicos e universitários, como uma espécie de “tsunami”, reivindicando temas como a importância de representação das mulheres na Ciência através do tempo e suas consequências na história, assim como o papel do gênero em influenciar a Ciência⁹. Pesquisadoras das áreas de STEM (do termo inglês *Science, Technology, Engineering and Mathematics*) vêm denunciando o sistemático apagamento e invisibilização de contribuições de mulheres ao longo da história, bem como a apropriação de pesquisas por seus pares, majoritariamente homens cisgêneros, heterossexuais e brancos, levando a uma luta por mais reconhecimento, representatividade e pelas inúmeras

pautas de gênero na Ciência. O movimento de mulheres na Ciência também traz dois elementos culturalmente antagônicos: o papel das mulheres nos *espaços públicos*, historicamente cerceadas dentro de uma sociedade estruturalmente patriarcal, e o papel das mulheres nos *espaços privados* que determina que desempenhem a cultura do cuidado, através da reprodução social e da vida. Tal antagonismo da participação das mulheres nos espaços públicos e privados, socialmente criado e perpetuado, leva a uma série de efeitos, individuais e coletivos, que podem reforçar o caráter patriarcal das nossas organizações sociais, inclusive as do trabalho.

Como exemplo desta estrutura social, a pandemia da Covid-19 atingiu diferentemente homens e mulheres em relação aos cuidados e à responsabilidade por alguém (i.e. idosa(o)s, pessoas com deficiência ou com doenças crônicas, crianças etc.). Os dados da pesquisa “Sem parar — o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”¹⁰, parceria entre Sempreviva Organização Feminista (SOF) e a revista *Gênero e Número*, apontam que em tempos de pandemia as desigualdades sociais e de gênero ficaram ainda mais evidentes, demonstrando que a cultura do cuidado recaí sobre as mulheres, uma vez que 50% das mulheres brasileiras passaram a cuidar de alguém, sendo que 72% afirmaram que aumentou a necessidade de monitoramento, companhia e cuidados por parte das mulheres desse grupo de pessoas.

É com este espírito, inspiradas nas grandes mobilizações de mulheres por todo o globo, que produzimos este texto para incentivar a re-

flexão sobre as questões de gênero na Universidade de São Paulo.

Mulheres na Universidade **Ainda há menos mulheres** **que homens nas** **universidades brasileiras.** **Há isonomia salarial** **entre homens e mulheres** **nas instituições públicas,** **mas quando se considera** **a carreira há menos** **mulheres em cargos de** **poder, o que reduz a média** **salarial das mulheres**

Dados extraídos da base Web of Science, compilados pela *Clarivate Analytics*, em 2019, indicam que 90% da produção científica nacional é realizada nas Instituições de Ensino Superior (IES) públicas, sendo que das 50 instituições que mais publicaram trabalhos científicos no Brasil, 44 são universidades¹¹. Neste sentido, é evidente que uma grande parcela de docentes lotada(o)s em IES não apenas exercem a docência como forma primária de ingresso na carreira docente universitária, como também estão inserida(o)s nas duas outras vertentes do tripé universitário, a pesquisa e a extensão. De acordo com o Censo da Educação Superior de 2019¹², o número total de docentes lotada(o)s em universidades públicas e privadas brasileiras era de 399.428, sendo 186.814 mulheres. Isso significa que o sexo feminino compõe 46,77% do corpo docente^{***}. Embora tenha ha-

vido um ligeiro aumento na taxa de mulheres, este dado é significativo, ao considerarmos que desde 2001, segundo os Censos do Ensino Superior realizados pelo INEP, a média ficou em torno de 40% de docentes do sexo feminino (57,84% docentes do sexo masculino contra 42,16% docentes do sexo feminino no levantamento de 2001). Por outro lado, esses dados nos mostram que ainda há menos mulheres do que homens nas universidades brasileiras, denotando, portanto, que as instituições são majoritariamente masculinizadas e brancas, principalmente quando se compara a ocupação de cargos de poder dentro das esferas acadêmicas e universitárias, que é estabelecida pela ascensão na carreira. Ainda que haja isonomia salarial entre homens e mulheres no âmbito das instituições públicas brasileiras, quando consideramos a carreira há menos mulheres nos cargos decisórios e, portanto, a média salarial tende a ser menor entre o conjunto das mulheres professoras e pesquisadoras. Um estudo sobre a carreira docente na Unicamp publicado na revista *Pesquisa Fapesp*¹³ revela que docentes mulheres têm mais dificuldade de chegar ao topo da carreira do que os professores homens nas áreas de Linguística, Educação e Medicina, cursos nos quais as mulheres estão em maior número. Contraditoriamente, a mesma pesquisa revela que as docentes mulheres têm mais chances de atingir o topo de sua trajetória profissional nos cursos de Engenharia Mecânica e Agrícola, nos quais são a minoria de docentes.

Estudos que exibam a forma como se distribuem os gêneros nos diferentes níveis da carreira docente nas IES brasileiras ainda são incipientes

e/ou estão em fase inicial de desenvolvimento. Contudo, algumas informações advindas da Universidade de São Paulo, por exemplo, mostram que ainda há muito a batalhar para que tenhamos igualdade de gênero dentro da academia e nas universidades brasileiras¹⁴. Os dados sobre o número de docentes lotada(o)s na USP em março de 2019, publicados no especial da Adusp¹⁵, contabilizavam 5.844 docentes sendo 2.210 mulheres, representando 37,81% do corpo docente da USP. Considerando o total de docentes no primeiro nível da carreira na USP, de professor(a) doutor(a), cerca de **43%** são mulheres, mas esse índice cai nos níveis mais altos. Da(o)s professora(e)s associada(o)s, **36%** são mulheres. Quanto às(aos) titulares, esse número cai para apenas **28%**. Tais números revelam que as professoras não são maioria, sequer metade, em nenhum nível da carreira docente — e que quanto maior o cargo, menor o número de mulheres¹⁵.

Embora muitas colegas professoras e pesquisadoras neguem a existência de práticas sexistas na universidade, existem muitas evidências que nos levam a afirmar, sem vacilações, que há machismo, preconceitos e violências de gênero no meio acadêmico e universitário. A revelação de que crimes de estupro foram cometidos no meio universitário, sem que houvesse encaminhamentos e punições previstas, ensejou a criação, em 2015, da Rede Não Cala! de Professoras e Pesquisadoras da USP, cujo objetivo principal é o de combater a violência e abuso sexual de gênero na universidade.

Ao longo dos últimos seis anos, inúmeras cartas e manifestações da

Rede Não Cala! foram enviadas para a administração universitária, como o manifesto¹⁶ de 8 de março de 2016 que, entre outras reivindicações, solicitava “a priorização do enfrentamento dos problemas no Crusp, de modo que o Conjunto Residencial se torne exemplar de novas abordagens e procedimentos efetivos contra a violência sexual e de gênero no cotidiano universitário; a criação de mecanismos e espaços de denúncia, apuração e responsabilização, marcados por cuidado e sigilo”. A criação da Rede Não Cala!, além de organizar a luta e contribuir para a conscientização coletiva acerca dos elementos de violência e discriminação de gênero presentes no meio universitário, ensejou iniciativas como a criação de Comissões de Direitos Humanos em diversas unidades. Vê-se, portanto, que a organização independente de professoras e pesquisadoras teve importante influência na política institucional de enfrentamento à violência e discriminação de gênero, ainda que incipiente.

A CPI do Trote, como ficou conhecida, instaurada na Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (Alesp) entre 2014 e 2015, revelou claras violações dos direitos humanos nas universidades, ao evidenciar práticas abusivas com estudantes ingressantes¹⁷. Tais práticas foram perpetuadas durante gerações, numa espécie de ensinamento “de pai para filho”, através da “fraternidade” Show Medicina e da Associação Atlética, sem que houvesse questionamentos por parte da gestão ou da comunidade universitária, até aquele momento. O relatório final da CPI tem 2.656 páginas, a palavra estupro aparece 257 vezes, a palavra violência é mencionada 601 vezes¹⁸.

Os dados levantados pela CPI impactaram a comunidade acadêmica e algumas ações foram iniciadas, tais como implantação de canais de denúncia de casos de abusos e violência e um acompanhamento institucional mais atento quando da chegada de nova(o)s estudantes à universidade.

Como uma evidente resposta institucional à CPI do Trote e das inúmeras denúncias de violência e abuso sexual de gênero que começaram a surgir na comunidade universitária, em 2016 a USP criou o Escritório USP Mulheres, uma iniciativa que compunha um conjunto de ações propostas pelo movimento *Eles por Elas (He for She, em inglês)* da Organização das Nações Unidas (ONU). Da página do Escritório:

*A USP foi a única universidade latino-americana convidada a fazer parte do projeto-piloto Impacto 10x10x10, que visa atingir dez países, dez empresas e dez universidades ao redor do mundo, para desenvolver iniciativas e advogar pela igualdade de gênero.*¹⁹

Cabe ressaltar que, concomitantemente à criação do Escritório USP Mulheres, foi criada a Comissão Para Apurar Denúncias de Violência Contra as Mulheres e Gênero no Campus de Ribeirão Preto (CAV - Mulheres USP-RP)²⁰ por meio da Portaria nº 8, de 11 de julho de 2016 do Conselho Gestor desse Campus, para “desenvolver políticas e ações voltadas para a prevenção, reparação, investigação e sanção de casos de violência contra as mulheres no campus da USP de Ribeirão Preto”, constituindo um canal institucional do Escritório com o campus do interior. Como resultado

desta parceria, foi publicada a cartilha “Violência de gênero na Universidade - Onde buscar ajuda? Conheça seus direitos”²¹. Além disso, a própria CAV-Mulheres lançou um documento intitulado “Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência ou discriminação de gênero ou orientação sexual”, em conjunto com pesquisadoras e docentes da Rede Não Cala.

Ainda que algumas dessas iniciativas da Rede Não Cala e do Escritório USP Mulheres sejam absolutamente válidas, limitações institucionais impediram que se estabelecesse um maior diálogo e colaboração mais efetiva. Exemplo dessas limitações está no fato de a Rede Não Cala ter apresentado em 2017 uma proposta de criação de um Centro de Referência de Atendimento à Mulher e vítimas de violência de gênero²², sem que houvesse nenhum retorno. A proposta foi construída por estudantes de graduação, pós graduação e professoras e visa:

... promover o acolhimento da pessoa em situação de violência de gênero, oferecendo serviços especializados que auxiliem na restauração de sua saúde física, social e mental, e na reorganização de seu cotidiano na Universidade e fora dela, bem como orientá-la sobre os possíveis percursos dentro da Universidade e na justiça comum para que o agressor seja responsabilizado pelo ato e possivelmente se interrompa o ciclo de violência daquela situação. (pág.13)²².

A proposta, enviada para a Reitoria e ao Escritório USP Mulheres,

foi ignorada pela administração universitária. Posteriormente, em 2018, o Escritório USP Mulheres realizou uma pesquisa, denominada Interações²³, que analisou a percepção da(o)s aluna(o)s sobre a universidade e coletou informações a respeito de experiências de violências e discriminações vivenciadas no ambiente universitário. A pesquisa foi realizada por meio de questionário *online* com 120 perguntas, e 13.500 estudantes ofereceram respostas. Em apresentação parcial dos resultados obtidos²⁴, ficaram evidentes as ocorrências de violências e discriminações de gênero, situações que acometem mais as estudantes negras. Como consequência, há clara conexão entre a violência sofrida e os sofrimentos e adoecimentos mentais. A pesquisa Interações é mais um elemento revelador do problema e, apesar de promessas de desdobramentos, tanto no que se refere à análise dos dados quanto à implantação de políticas efetivas de combate à questão, vimos ações pontuais, de pouca efetividade, que não podem ser traduzidas como políticas institucionais.

Maternidade na USP
Estudantes, funcionárias e professoras que são mães veem seu cotidiano na USP mudar totalmente, o que é normal dada a importância da maternidade. Porém, tais mudanças podem ter impacto negativo caso elas não encontrem o suporte necessário para trabalhar

Quando pensamos em políticas institucionais que levem em conta as questões de gênero, temos de considerar todas as dimensões que envolvem a permanência e a carreira de mulheres no meio acadêmico, de forma que elas tenham as mesmas condições de desenvolver seu estudo e trabalho, sem que o fato de serem mulheres impacte negativamente suas trajetórias. Uma das dimensões da vida de muitas mulheres é a maternidade.

O movimento Parent in Science vem apresentando uma série de pesquisas realizadas sobre os impactos da parentalidade nas carreiras científicas no Brasil desde 2017, demonstrando um maior impacto da maternidade em mulheres pesquisadoras. Um desses estudos coletou dados de mais de 2.000 participantes (entre elas, 78% são mães), os quais indicaram que a maternidade teve impacto negativo na trajetória profissional de 81% delas, e 59% informam que somente a mãe-pesquisadora é quem cuida dos filhos. As medidas de produtividade das pesquisadoras que se tornam mães caem significativamente em relação às que não têm filha(o)s; a ascensão e a retomada individual na vida acadêmica levam quase três anos após o nascimento da filha ou do filho²⁵.

Estudantes, funcionárias, professoras e pesquisadoras da USP que são mães veem seu cotidiano na universidade mudar radicalmente, o que é normal considerando-se a importância da maternidade. No entanto, tais mudanças podem ter impactos negativos na vida das mulheres quando elas não encontram o suporte necessário para desenvolvimento

de suas atividades profissionais. Mais ainda, quando encontram obstáculos que as façam confrontar seu trabalho com a maternidade, reforçando a cultura antagônica que descrevemos anteriormente. O antagonismo entre o público (aqui representado pelo trabalho) e o privado (a prática do cuidado) é a evidência da cultura machista e patriarcal.

Neste sentido, as creches são equipamentos fundamentais quando pensamos no acesso, permanência e suporte à carreira de mulheres na universidade, além de sediar atividades de ensino e pesquisa. As políticas de desmonte das creches da USP iniciadas em 2015, levadas a cabo pela maioria de homens da gestão universitária, resultaram no fechamento da Creche Oeste na Cidade Universitária no início de 2017^{26,27}. A consequente redução no número total de vagas nas creches é, indubitavelmente, uma política machista, uma vez que agride direitos das mães trabalhadoras e estudantes e afeta diretamente o cotidiano de estudo e trabalho. Esse processo de desmonte da Educação Infantil universitária aprofundou a precarização das condições de trabalho nas creches pela extinção de quadros funcionais, pela não reposição de educadora(s), de estagiária(o)s e outros profissionais da Educação Infantil. Mais ainda, a queda vertiginosa no número de vagas para a comunidade universitária, que já estava aquém da demanda, e a ampliação dos auxílios como vale-creche, indicaram a perspectiva da universidade de promover um processo de desmonte das diversas creches e pré-escolas na USP, ferindo direitos básicos da mulher estudante

e trabalhadora, interferindo negativamente em suas condições de estudo e trabalho²⁸.

Infelizmente, a participação das creches não é reconhecida no âmbito das atividades-fim da Universidade, como revelam declarações do atual reitor Vahan Agopyan de que vê tais atividades como meramente “assistencialistas”. Esse discurso de Vahan ataca diretamente a luta histórica por creches e pré-escolas pelas mães trabalhadoras da USP no período de 1965 a 1975, com a posterior criação nos anos 1980 de cinco creches sob responsabilidade da antiga Coseas: Creche/Pré-Escola Central, Creche/Pré-Escola Oeste e Creche/Pré-Escola Saúde nos *campi* da cidade de São Paulo; no *campus* de Ribeirão Preto, a Creche/Pré-Escola Carochinha; e a Creche/Pré-Escola do *campus* de São Carlos, além de outros modelos de atendimento às crianças na universidade, como a extinta creche do Hospital Universitário (HU) e as creches de Piracicaba e Bauru, que não chegaram a integrar a rede da Superintendência de Assistência Social (SAS, que substituiu a Coseas)²⁹.

Outro elemento importante associado às lutas em defesa das creches e pré-escolas foi a luta pelo reconhecimento da(o)s profissionais da Educação Infantil da USP. Previsto na Lei Complementar estadual 1.202/2013, que criou o cargo de Professor de Educação Infantil na USP³⁰, a universidade até o início de 2020 ainda não tinha incluído os direitos adquiridos pela categoria docente descritos no artigo 61 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN/1996). A decisão do STF julgou constitucional a Lei 1.202/2013, que, voltada

às creches da USP, transformou o cargo de Técnico de Apoio Educativo em Professor de Educação Infantil. Assim, após vinte anos de luta, em outubro de 2020 as educadoras das creches da USP obtiveram uma importante vitória sendo reconhecidas como Professoras de Educação Infantil – PROFEI-USP (Superior S1 A).

Produtivismo e avaliação das mulheres docentes

Da mesma forma que a CERT não reconhecia o direito à maternidade nas avaliações dos estágios probatórios das docentes da USP, a CAI e a CAD, instâncias de avaliação criadas pela Resolução 7.272, desconsideram questões de gênero e maternidade

Muito do que foi dito até aqui sobre as condições das mulheres na USP foi encaminhado, por meio de uma carta conjunta da Adusp com a Rede Não Cala, em dezembro de 2019³¹, à Reitoria e ao Escritório USP Mulheres que, mais uma vez, ficaram calados. É importante registrar que a Adusp tem divulgado inúmeras análises sobre a adoção de critérios de avaliação do trabalho acadêmico a partir de um viés produtivista e punitivo^{32,33}. Essa perspectiva, dominante nas universidades bem como nas agências de fomento, tem efeito deletério para as condições e rela-

ções de trabalho em geral. Mais ainda, por favorecer e até mesmo pressupor uma relação competitiva entre docentes, o produtivismo acadêmico cria obstáculos ainda maiores para o desenvolvimento das carreiras das mulheres docentes, como bem se observa nos dados apresentados acima. Somem-se ainda as outras situações de assédio moral e sexual que docentes, discentes e servidoras também enfrentam em suas unidades e no cotidiano da universidade.

Ao desconsiderar a maternidade nos processos de ingresso e avaliação, a USP, deliberadamente, cria maiores obstáculos para ascensão na carreira para as docentes mulheres. Se considerarmos o dado acima, de que as mulheres docentes levam até 3 anos após o nascimento de cada filha(o) para retomar sua carreira integralmente, a perspectiva produtivista fica ainda mais severa para as mulheres, denotando, mais uma vez, o caráter sexista dos procedimentos institucionais. Isso ficou evidente com o caso extremo de uma docente do Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação (ICMC) do *campus* USP São Carlos, que foi desligada do Regime de Dedicção Integral à Pesquisa e à Docência (RDIDP) em 2018, após uma longa batalha contra o Departamento de Matemática Aplicada e Estatística (CD-SME) e contra a CERT³⁴. Uma clara violência de gênero institucional, que reforça a cultura sexista nos espaços acadêmicos e que se coloca como uma política de assédio e de medo para mulheres docentes que optam por ser mães.

Muito embora durante a pandemia a CERT tenha emitido a Cir-

cular GR-249, de 29/7/2020³⁵, segundo a qual os “intervalos decorrentes do gozo de licença parental eventualmente coincidentes, no todo ou em parte, com o estágio probatório ou período de experimentação não poderão ser considerados em prejuízo ao docente, para fins de avaliação de desempenho acadêmico”, não há em nenhum documento regimental da CERT orientações sobre os critérios de avaliação e prorrogação de relatórios durante a licença maternidade⁴.

As demandas levantadas pelo Parent in Science apontam para a necessidade de as instituições de ensino superior e pesquisa e das agências de fomento ajustarem o limite de tempo para análise da produção acadêmica e científica, de acordo com o período em que a pesquisadora mãe estiver afastada. Na grande maioria das agências de fomento, este tipo de avaliação se concentra nos últimos cinco anos de produção científica da(o)s pesquisadora(e)s, sendo que esse período poderia ser estendido para seis anos, nos casos das mulheres que tiveram uma filha ou um filho, e para sete anos, no caso das que tiveram duas crianças ou mais³⁶. Desta forma, existe uma demanda real pela extensão de todos os prazos, na esfera universitária e científica, para todas as docentes e pesquisadoras que optaram por ser mães. A maternidade não deve ser considerada um erro e, portanto, não deve ser punida, pois é um direito e uma escolha estritamente pessoal e íntima.

Da mesma forma que a CERT não reconhece o direito à maternidade nas avaliações dos estágios de experimentação das docentes da USP, a Câmara

de Avaliação Institucional (CAI) e a Câmara de Atividades Docentes (CAD)³⁷, instâncias de avaliação criadas a partir da Resolução 7.272/2016 (Estatuto do Docente), desconsideram por completo questões de gênero e maternidade. Não há nos documentos elaborados qualquer menção ou orientação sobre a maternidade quando das avaliações. Tal ausência revela, mais uma vez, o machismo institucional.

O atual processo de progressão horizontal 2020/2021, implantado em plena pandemia e com caráter gerencial e concorrencial, ignorou por absoluto as condições das mulheres. Um outro levantamento do movimento Parent in Science³⁸, com respostas de mais de 15 mil cientistas brasileira(o)s sobre os efeitos da pandemia de Covid-19 na produtividade acadêmica em 2020, demonstrou que entre as docentes mães e brancas, apenas 4,4% conseguiram trabalhar, e que somente 3,1% das mães negras mantiveram suas atividades. Entre os homens, docentes brancos com filhos perfizeram 15,8% e os pais negros, 12,2%. O documento é bastante denso e exibe a porcentagem de docentes que conseguiram cumprir prazos (de relatórios, submissão de projetos, prestação de contas, solicitação de fomento) em 2020. Os dados apontam que 66,4% das docentes brancas e mães cumpriram os prazos, ao passo que o percentual entre docentes negras e mães foi de 68,2%. Entre os docentes homens, brancos e com filhos 78% obedeceram os prazos e, entre os negros, 73,7%. Os resultados do levantamento indicam de forma mais evidente que, para submissões de artigos, mulheres negras (com ou

sem filhos) e mulheres brancas com filhos (principalmente com idade até 12 anos) foram os grupos cuja produtividade acadêmica foi mais afetada pela pandemia, enquanto a produtividade acadêmica de homens, especialmente os sem filhos, foi a menos afetada pela pandemia³⁸.

De um modo geral, os impactos na produção acadêmica das mulheres foram maiores após a pandemia em diversas áreas³⁹. Desconsiderar tal dado é, mais uma vez, uma medida de discriminação de gênero e de reforço aos privilégios já estabelecidos para colegas homens. Pessoas com crianças e adolescentes em casa, sem acesso a rede de cuidados e suporte como creches, escolas e parentes (principalmente avôs e avós), certamente tiveram seus trabalhos afetados.

Os impactos da pandemia sobre as pesquisas e a produção têm de ser levantados e considerados nos processos de avaliação em curso e futuros. Caso não sejam, como nos indica o mote “A USP não pode parar” adotado pela Reitoria, estamos todas e todos submetidos a um processo absolutamente injusto, em que se privilegiam determinados perfis docentes, notadamente os dos homens que, como expusemos anteriormente, foram menos afetados pela pandemia. Embora haja colegas homens que participam ativamente da tarefa do cuidado, sabemos que, infelizmente, são minoria. Por isso, perguntamos: a administração universitária continuará negando os efeitos da condição de mulher sobre a carreira? Mais ainda, desconsiderará os efeitos da pandemia sobre a produção das mulheres, amplamente divulgados e documentados?^{25, 38, 39}.

Pequenos avanços? Embora as resoluções 8.020 e 8.028/2020 e a Circular GR-249 sejam passos dignos de nota, medidas adotadas durante a pandemia são insuficientes para fazer frente às questões de gênero na USP. A Reitoria precisa considerar as denúncias de machismo institucional e de violências várias

É necessário que a administração universitária considere as reiteradas manifestações de vários setores da universidade, que vêm denunciando o sexismo ou machismo institucional, as violências contra mulheres, negras e negros, imigrantes, pessoas LGBTQIA+, pessoas com deficiência e, permeando tais violências, o preconceito de classe.

Constantes denúncias e manifestações, além do aprofundamento da desigualdade de gênero durante a pandemia, fizeram com que a administração universitária estabelecesse algumas políticas para mitigar o machismo institucional. A Pró-Reitoria de Pós-Graduação, com a colaboração da Reitoria, da Comissão de Legislação e Recursos, da Comissão de Orçamento e Patrimônio e do Escritório USP Mulheres, concedeu complementação por dois meses de bolsas nos casos de licença maternidade e adoção de um mês de bolsa para licença paternidade

para bolsistas que tiverem requerido prorrogações de prazos tanto na USP como nas agências de fomento (Resolução 8.020/2020⁴⁰). A justificativa é a diferença entre o tempo de prorrogação na USP (seis meses para licença maternidade e 20 dias para paternidade) e o pagamento pelas agências de fomento (quatro meses para maternidade e ausente para a paternidade). Nos anos de 2020 e 2021, esta decisão está baseada nas dificuldades causadas pela pandemia de Covid-19, mas poderá ser permanente se os resultados forem positivos.

A Resolução 8.028/2020, por sua vez, prorroga por um ano o credenciamento de orientadora(e)s na Pós-Graduação nos casos de licença maternidade e adoção. Também prevê o acréscimo de um ano na avaliação da produção docente, definida pelos programas para o credenciamento como orientadoras-es nos programas de Pós-Graduação.^{41,42}

A licença parental também foi considerada na Circular GR-249³⁵, já mencionada anteriormente. Embora consideremos a medida importante, os procedimentos não estão claros. Diante de uma cultura sexista e da ausência de uma política institucional clara que trate do tema, diferentes critérios poderão ser criados nos concursos de ingresso ou nas avaliações durante estágio probatório nas unidades. Ou, ainda mais grave, poderá haver reforço do preconceito contra as mulheres que são mães — ou as que pretendem ser.

As medidas adotadas durante a pandemia são absolutamente insuficientes para dar conta do conjunto de questões envolvendo a situação das mulheres na universidade. É inadmissível que a USP

ignore a situação de estudantes em situação de vulnerabilidade social. Quando pensamos em políticas de permanência estudantil, entendemos que a complexidade do tema exige tratamento interdisciplinar e abrangente. Não basta criar políticas de acesso à universidade sem que haja políticas de permanência que as acompanhem. A situação do Crusp é reveladora do descaso da administração universitária com a(o)s estudantes mais pobres⁴³. Assim como o atraso no pagamento dos auxílios, como ocorreu em maio de 2021. Entre as urgentes necessidades, há a situação das moradoras que são mães, que residem com as crianças no Crusp. É necessário que a universidade reconheça os problemas do Crusp e os resolva de uma vez por todas. Não há condições de aceitarmos tamanha desatenção com estudantes de baixa renda, cujos perfis, bem sabemos, são negra(o)s, pobres e moradora(e)s de periferias.

Outro problema bastante sério é a violência institucional, ou melhor as violências institucionais, traduzidas por um conjunto de práticas no cotidiano da universidade que reforçam ataques aos direitos humanos e à democracia. Um exemplo recente desses ataques é o processo que culminou na apresentação de uma proposta de Estatuto de Conformidade de Condutas, elaborada por uma única pessoa, com viés punitivo e persecutório⁴⁴. O documento tem vícios de origem, a começar pela forma autocrática com que foi concebido. As premissas de construção do documento desconsideram as denúncias feitas ao longo dos anos, além de ignorar melhorias na convivência universitária pautadas na defesa das diversidades, dos direitos humanos e da democracia. O documento tem muitos problemas, entre eles a ausência de tipificação e a relativização da violência. É necessário que se institua um processo democrático de construção de mecanismos de combate à violência. Não nos parece que

a aprovação de um instrumento com tantas questões, a começar pela sua construção, vá dar conta de estabelecer políticas de combate às violências.

Conclusão. As universidades, em especial a USP, têm se mostrado antiquadas e anacrônicas no que se refere às políticas de gênero. Desconsiderar as questões das mulheres e todos os elementos que permeiam suas vidas é uma forma de fazer perpetuar as violências e os preconceitos de gênero que, historicamente, cerceiam direitos e excluem as mulheres. Em outras palavras, é manter um sistema de privilégios calcado no machismo estrutural e institucional. É urgente que a USP mude sua forma de agir! É urgente que a USP seja, de fato, uma universidade inclusiva. Enquanto perdurarem práticas violentas, opressoras, discriminatórias, e sobretudo sexistas, nossa universidade continuará privilegiando a casta de homens brancos, cisgêneros e heterossexuais! Lutemos para mudar essa concepção de universidade!

Notas

1. Defesa dos direitos das mulheres, negras/os, indígenas e LGBT. Grupo de Trabalho Políticas de Classe para as Questões Etnicorraciais, de Gênero e Diversidade Sexual, Andes-SN, 2016. Disponível em: https://issuu.com/andessn/docs/03cartilha_opress__es__completa_int. Acesso em: 26/6/21.
2. Na eleição desta semana, docentes poderão eleger terceira mulher a presidir a Adusp desde sua criação em 1976. Adusp, 2021. Disponível em: <https://www.adusp.org.br/index.php/universidade-defesa/465-adusp/ead/4135-elei-ad>. Acesso em: 22/6/21.
3. Slobodian, V.; Soares, K.D.A.; Falaschi, R.L.; Prado, L.R. ; Camelier, P.; Guedes, T.B.; Leal, L.C. ; Hsiou, A.S.; Del-rio, G.; Costa, E.R. ; Pereira, K.R.C.; D'angiolella, A.B.; Sousa, S.A; Diele-viegas, L.M. Why we shouldn't blame women for gender disparity in academia: perspectives of women in zoology. *Zoologia*, v. 38, p. 1-9, 2021.
4. Fraser, N. *O velho está morrendo e o novo não pode nascer*. Autonomia Literária, São Paulo, 95 p., 2020.
5. Pinheiro-Machado, R. "A extrema direita venceu. Feministas, antirracistas e LGBTs também". *The Intercept Brasil*, 2019. Disponível em: <https://theintercept.com/2019/01/08/extrema-direita-feministas-antirracistas-lgbts/>. Acesso em: 15/5/21.
6. Arruza, C.; Bhattacharya, T.; Fraser, N. *Feminismo para os 99%: um manifesto*. Boitempo, São Paulo, 128 p., 2019.
7. Matos, M. "Movimento e teoria feminista: é possível reconstruir a teoria feminista a partir do Sul global?" *Revista de Sociologia e Política* [online], v. 18, n. 36, p. 67-92, 2010.
8. Marcelino, G. "Capitalismo, reprodução social e uma agenda feminista para a crise". Coletivo Juntas, 2020. Disponível em: <https://coletivojuntas.com.br/2020/05/capitalismo-reproducao-social-e-uma-agenda-feminista-para-a-crise/>. Acesso em: 15/5/2021.

9. Schiebinger, L. *O feminismo mudou a ciência?* EDUSC, Bauru, 382 p., 2001.
10. Pesquisa: “Sem Parar, o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”. *Gênero e Número e SOF*, 2020. Disponível em: <http://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf>. Acesso em: 17/5/2021.
11. Escobar, H. “Fábricas de conhecimento. O que são, como funcionam e para que servem as universidades públicas de pesquisa”. *Jornal da USP*, 2019. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/ciencias/fabricas-de-conhecimento/>>. Acesso em: 30/7/2020.
12. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Sinopse Estatística da Educação Superior 2019*. [on-line]. Brasília: INEP, 2020. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>. Acesso em 20/5/2021.
13. Marques, F. “As chances das mulheres na Universidade”. *Pesquisa FAPESP*, 2015. Disponível em: <<https://revistapesquisa.fapesp.br/as-chances-das-mulheres-na-universidade/>>. Acesso em 10/6/2020.
14. Naoe, A.; Diseró, B. & Aragaki, C. “Mulheres fazem ciência, mas ainda estão longe do topo”. *Jornal da USP*, 2019. Disponível em: <<https://Jornal.Usp.Br/Universidade/Mulheres-Fazem-Ciencia-Mas-Ainda-Estao-Longe-Do-Topo/>>. Acesso em 7/5/2020.
15. “8 de Março Unificado da USP, um convite à reflexão e à luta”. *Adusp*, 2019. Disponível em: <<https://www.adusp.org.br/files/8M/8M2019.pdf>>. Acesso em: 14/6/2020.
16. <https://www.adusp.org.br/index.php/defesauniv/142-condicoes-de-trabalho/seguranca/2487-marcha-das-mulheres-na-usp>
17. Sansão, L. “As veias abertas da Faculdade de Medicina”. *Revista Adusp*, 2015. Disponível em <https://www.adusp.org.br/files/revistas/58/mat05.pdf>. Acesso em 20/5/2021.
18. Comissão Parlamentar de Inquérito. Relatório final da CPI constituída pelo Ato nº 56, de 2014, com a finalidade de “investigar as violações dos direitos humanos e demais ilegalidades ocorridas no âmbito das Universidades do Estado de São Paulo ocorridas nos chamados ‘trotos’, festas e no seu cotidiano acadêmico”. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/arquivoWeb/com/com3092.pdf>>. Acesso em 25/5/2021.
19. “Sobre o USP Mulheres”. *USP Mulheres*, 2019. Disponível em: <<http://uspmulheres.usp.br/escritorio/>>. Acesso em: 25/5/2021.
20. “Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência ou discriminação de gênero ou orientação sexual”. *CAV-Mulheres USP-RP*, 2018. Disponível em: <<https://www.prefeiturarp.usp.br/cav-mulheres/diretrizes-2018.pdf>>. Acesso em: 25/5/2021.
21. Maito, D.; Vieira, M.; Konno, K. “Violência de gênero na universidade: onde buscar ajuda? Conheça seus direitos”. *CAV-Mulheres USP-RP*, 2018. Disponível em: <<https://www.prefeiturarp.usp.br/cav-mulheres/CViolGenUSP.pdf>>. Acesso em: 26/5/2021.
22. “Proposta: Estruturação do Centro de Referência de Atendimento à mulher e vítimas de violência de gênero”. *Alunas de graduação e pós-graduação da USP e Rede Não Cala!*, 2017. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4106114/mod_resource/content/1/Centro%20de%20refere%C3%82ncia%20-%20vf%20-%20agosto%202017.pdf#:~:text=O%20objetivo%20do%20Centro%20de,de%20seu%20cotidiano%20na%20Universidade>. Acesso em: 17/5/2021.
23. “<http://uspmulheres.usp.br/textos-e-pesquisas/pesquisa-interacoes-na-usp/>”
24. http://uspmulheres.usp.br/wp-content/uploads/sites/145/2018/07/INTERA%C3%87C%C3%95ES-NA-USP_final_publica%C3%A7%C3%A3o2407.pdf
25. Parent in Science - https://327b604e-5cf4-492b-910b-e35e2bc67511.filesusr.com/ugd/0b341b_f53ac6eee19f454193a3ae5ef84682f4.pdf
26. <https://www.adusp.org.br/index.php/carreira-docente/400-pidv/2227-reitoria-corta-141-vagas-nas-creches-sob-a-alegacao-de-que-pidv-desfalcou-o-setor>
27. <https://www.adusp.org.br/index.php/imprensa/cads/3465-razoos-para-exigir-do-reitor-a-imediata-reativacao-da-creche-oeste>
28. <https://www.adusp.org.br/files/carreira/rede.pdf>
29. “Histórico e especificidades das creches da USP”. Elina Elias de Macedo - *Especial Creche Oeste*, Adusp, 2018.
30. “Previsto em lei estadual, desconhecimento profissional dos professores das creches é solapado pela Reitoria”. Ana Helena Rizzi Cintra - *Especial Creche Oeste*, Adusp, 2018.
31. <https://www.adusp.org.br/files/carreira/rede.pdf>
32. *Revista Adusp* nº 60, maio de 2017. <https://www.adusp.org.br/files/revistas/60/RevistaAdusp60.pdf>
33. *Revista Adusp* nº 63, novembro de 2019. <https://www.adusp.org.br/files/revistas/63/RevistaAdusp63.pdf>
34. <https://www.adusp.org.br/index.php/carreira-docente/3506-caso-de-professora-do-instituto-de-ciencias-matematicas-e-de-computacao-agora-desligada-do-rdidp-e-emblematico-de-como-a-usp-trata-a-mulher-e-a-maternidade>
35. <https://www.adusp.org.br/index.php/defesauniv/105-condicoes-de-trabalho/3766-prorroga-prazos>
36. *Revista Fapesp* – “Maternidade no currículo”.
37. <http://www.leginf.usp.br/?resolucao=resolucao-no-7272-de-23-de-novembro-de-2016>
38. “Produtividade Acadêmica Durante a Pandemia: Efeitos de gênero, raça e parentalidade”. *Parent in Science*, 2020. https://327b604e-5cf4-492b-910b-e35e2bc67511.filesusr.com/ugd/0b341b_81cd8390d0f94bfd8fcd17ee6f29bc0e.pdf?index=true
39. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine 2021. *The Impact of Covid-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/26061>.
40. <http://www.leginf.usp.br/?resolucao=resolucao-no-8020-de-24-de-setembro-de-2020>
41. <http://www.leginf.usp.br/?resolucao=resolucao-copgr-no-8028-de-07-de-outubro-de-2020>
42. <https://www.adusp.org.br/index.php/carreira-docente/3763-reuni-adreit>
43. <https://www.adusp.org.br/index.php/defesauniv/4173-frente-usp>
44. <https://www.adusp.org.br/index.php/defesauniv/4105-estat-cond>

* Professora da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP-USP). Primeira vice-presidenta da Adusp.

** Professora da Escola de Artes, Ciências e Humanidades (EACH-USP). Presidenta da Adusp.

*** Cabe ressaltar que, quanto aos dados em relação às e aos docentes, o MEC não considera gênero, e sim sexo biológico — uma vez que parte desses dados pode ser oriunda da autoidentificação, resultando em dados brutos que misturam sexo biológico com gênero.

Nota do Editor. Depois de concluído este artigo, a CERT finalmente publicou comunicado no qual admite a prorrogação de prazos nos casos de licença maternidade. Vide <https://www.adusp.org.br/index.php/defesauniv/4241-cert-mat>