

São Paulo, 05 de dezembro de 2019.

**À**  
**Profa. Dra. Maria Arminda do Nascimento Arruda**  
**Coordenadora do Escritório USP Mulheres**

Cara Profa. Maria Arminda,

Através desta carta, gostaríamos de elencar questões que têm incomodado a comunidade docente, especialmente as mulheres, que, assim como em outros espaços da sociedade, sentem-se prejudicadas pela desconsideração de elementos que são próprios de nossa condição de mulher.

Os dados sobre o número de docentes lotadas/os na Universidade de São Paulo em março de 2019, publicados no especial do Jornal da USP<sup>1</sup>, contabilizavam cerca 5844 docentes sendo 2210 mulheres, representando 37,81% do corpo docente da USP.

A distribuição das mulheres nos diferentes níveis da carreira docente mostra que ainda há muito a batalhar para que tenhamos igualdade de gênero dentro da Universidade. Considerando o total de docentes no primeiro nível da carreira na USP, de professora/or doutora/or, cerca de 43% são mulheres, mas esse índice cai nos níveis mais altos. Das/os docentes associadas/os, 36% são mulheres. Quanto às 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 mulheres<sup>2</sup>.

Existem diversos fatores que tentam explicar o que esses dados revelam em relação às carreiras das docentes como, por exemplo, o “Efeito do Teto de Vidro”, o “Efeito Matilda”, o “Efeito Tesoura”, a maternidade, entre outros. Quando colocadas em perspectiva, todas essas informações revelam uma realidade na qual as docentes mulheres se deparam com dificuldades maiores para ascenderem em suas carreiras, de assumirem cargos de poder e de obterem o reconhecimento proporcional à sua inserção acadêmica e científica. Neste sentido, é fundamental que as instituições de ensino, pesquisa e extensão universitária se envolvam na remoção de barreiras sociais e culturais que impedem mulheres de conquistar os espaços, concretos e simbólicos, e atingir todo o seu potencial dentro da universidade e na sociedade como um todo, conforme enunciado pelo Programa *HeforShe (ElesPorElas)* da ONU Mulheres, do qual a USP é a única universidade latino-americana signatária desde 2016 e que motivou a criação do Escritório USP Mulheres<sup>3</sup>.

Contudo, nos últimos anos, a Universidade de São Paulo parece caminhar na contramão do compromisso assumido com a ONU Mulheres que inclui a elaboração e implementação de uma visão comum da igualdade entre os gêneros sem que haja atitudes e comportamentos machistas. Se não, vejamos:

Desde 2014, vemos um processo de desmantelamento sistemático das creches na USP. A partir da suspensão das vagas para o ingresso de crianças selecionadas em processo seletivo para as creches e pré-escolas no final de

2014, culminando com o fechamento arbitrário da Creche Oeste em 2017, a Reitoria vem adotando procedimentos que não condizem com o programa *ElesPorElas*. Esses processos aprofundaram o avanço de condições precarizadas de trabalho nas creches pela extinção de quadros funcionais, pela não reposição de educadoras/es, de estagiárias/os 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 trabalho. As creches compõem o rarefeito quadro de políticas de permanência estudantil e melhorias de condições de trabalho, além de sediar atividades de ensino e pesquisa. Não sob a ótica de Vahan Agopyan, que classifica tais atividades como “assistencialistas”, conforme declarou ao assumir a reitoria. A estagnação da reitoria com relação à demanda pela reabertura da Creche Oeste atesta a insensibilidade da atual gestão com os pressupostos do *ElesPorElas*.

Um outro aspecto relativo à temática de gênero na USP envolve as dificuldades que as docentes mães enfrentam nos processos de avaliação nos períodos que incluem as licenças maternidade. A Adusp vem denunciando um caso de discriminação de gênero que tem chamado a atenção da comunidade de jovens mulheres e docentes da Universidade sobre os impactos da maternidade na trajetória acadêmica, em especial durante o período de experimentação dos regimes de trabalho. Mais preocupante ainda é a constatação da ausência de políticas de gênero no Estatuto do Docente, no regimento da nova CPA e na Câmara de Atividades Docentes (CAD), que centralizam os processos de avaliação das docentes e dos docentes da USP.

Pesquisas recentes sobre os impactos da maternidade na carreira de mulheres da academia brasileira, impulsionadas pelo Projeto Parent in Science<sup>4</sup>, nas quais foram ouvidas 2000 pesquisadoras (entre elas, 78% são mães), indicaram que a maternidade teve impacto negativo na trajetória profissional de 81% delas, onde 59% alega 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 filhas/os; a ascensão e a retomada individual na vida acadêmica leva quase três anos após o nascimento da filha ou do filho<sup>4</sup>.

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 (ver os números 60 e 63 da Revista Adusp<sup>5,6</sup>). Essa perspectiva, dominante nas universidades bem como nas agências de fomento, tem efeito deletério para as condições e relações 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. Some-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.

Diante da realidade sobre os impactos da maternidade na vida acadêmica de mulheres pesquisadoras brasileiras, é importante que se reavalie os métodos produtivistas de avaliação e também que se construa mecanismos

que garantam às mulheres condições de trabalho salutar para que possam desenvolver suas carreiras em condições de igualdade de gênero.

**Em termos concretos, a ADUSP e a Rede Não Cala solicitam que o escritório USP Mulheres, em conjunto com os diversos coletivos de mulheres da universidade, busque implementação de medidas de combate à discriminação de gênero, como, por exemplo:**

1. garantir que, em todos os prazos para entrega de relatórios e projetos, os períodos de licença maternidade sejam descontados, incluindo aqueles referentes aos processos de avaliação de estágio experimental e de período probatório;
2. elaborar e adotar um “manual de boas práticas” a ser usado em bancas de concursos públicos e processos seletivos para evitar vieses de discriminação de gênero, de raça e de classe, de gestantes e mães em processos seletivos e concursos públicos, a exemplo do que fez a Universidade Federal Fluminense (UFF);
3. Ampliar número de vagas nas creches e pré-escolas da USP e abertura de concursos públicos para contratação de novas/os educadoras/es para reposição do quadro funcional decorrente dos dois últimos Programas de Incentivo à Demissão Voluntária (PIDV);
4. Reabertura da Creche Oeste;
5. Garantia de contratação de professores substitutos durante o período de licença maternidade da docente;
6. Ações efetivas de enfrentamento ao assédio moral e sexual, inclusive com ações educativas e preventivas, mas também medidas reparadoras e de real enfrentamento aos abusos que se dão internamente a USP.

Essas medidas nos parecem caminhar no sentido de que a Universidade de São Paulo avance de modo significativo na implantação de políticas que visem combater a discriminação e a violência de gênero na universidade, em conformidade com os termos do compromisso selado com a ONU Mulheres.

## **Associação dos Docentes da USP Rede Não Cala USP**

### **Referências**

1. [https://jornal.usp.br/universidade/mulheres-fazem-ciencia-mas-ainda-estao-longo-do-topo/?fbclid=IwAR0wUCu80PQJ6clqJ8Vga5Z5uorfK2eo7Uxt7naTkZs9fmDxXxW7aRp1\\_dg](https://jornal.usp.br/universidade/mulheres-fazem-ciencia-mas-ainda-estao-longo-do-topo/?fbclid=IwAR0wUCu80PQJ6clqJ8Vga5Z5uorfK2eo7Uxt7naTkZs9fmDxXxW7aRp1_dg)
2. <http://www.adusp.org.br/files/8M/8M2019.pdf>
3. <http://uspmulheres.usp.br/escritorio/elesporelas/>
4. Machado, L.S. et al. 2019. Parent in Science: the impact of parenthood on the scientific career in Brazil. 2019 IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering. (GE). doi>10.1109/GE.2019.00017.
5. <https://www.adusp.org.br/files/revistas/60/RevistaAdusp60.pdf>
6. <http://www.adusp.org.br/files/revistas/63/RevistaAdusp63.pdf>