



**F U N D A Ç Ã O
GETULIO VARGAS**



Escola de Administração
de Empresas de São Paulo

A desigualdade de gênero nas universidades naturaliza as relações discriminatórias do mercado de trabalho?

Luiza Brunetti Silva Jardim

Orientador: Gustavo Andrey de Almeida Lopes Fernandes

Relatório Final

PIBIC - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica

Ciclo 2015/2016

SÃO PAULO

2016

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer ao Professor Gustavo Fernandes, que me convidou a juntar o meu interesse por feminismo e envolvimento em pautas relacionadas à mulheres dentro da FGV com o seu constante trabalho como orientador de pesquisas. Agradeço imensamente por ter me aberto a possibilidade, em um momento que não pensava em projetos de pesquisa, e me introduzido como pesquisadora, carreira que pretendo me aprofundar cada vez mais.

Agradeço ao CNPq por dar a oportunidade, e agradeço especialmente ao GVPesquisa e a FGV por darem espaço e os incentivos necessários para que fosse redigida uma pesquisa que analisa a própria faculdade. Espero que o relatório só tenha a acrescentar e a aprimorar as políticas de inclusão da faculdade.

Agradeço a minha família por ter me incentivado a aproveitar a oportunidade de fazer iniciação científica, e agradeço pelo apoio que me deram durante o desenvolvimento do projeto, sempre curiosos para ouvir mais sobre o andamento da pesquisa.

Agradeço com todo o meu coração as incríveis meninas-mulheres do Coletivo Feminista Candaces, da Fundação Getulio Vargas, que me acolheram quando entrei na faculdade, e me acompanharam em toda a minha trajetória até o momento presente. Agradeço pela amizade, pelo companherismo, pelo apoio, pelo aprendizado e por toda coragem e força. Ao mesmo passo que, juntas, enfrentamos e nos machucamos com a violência existente dentro da faculdade, nós também nos abraçamos e florescemos o nosso caminho por lá. Um abraço apertado!

Agradeço a todas às entrevistadas, que me cederam tempo e disposição, e abriram um pouco de si para os bons resultados dessa pesquisa. Agradeço também, em um geral, a todas as alunas da Fundação Getulio Vargas. A nossa existência e a ocupação que fazemos do espaço é uma forma de resistência e de avanço. Seguimos na conquista!

Agradeço também as entidades que me cederam os dados sobre os históricos de presidências e tiveram curiosidade sobre o andamento da pesquisa. Que esta sirva sempre de lição e instrumento para o aprimoramento! DAGV, Atletica, EJ, CJE, Conexão Social, RH Junior e JP: obrigada!

Agradeço às minhas amigas e amigos bolsistas de iniciação científica, que estavam sempre compartilhando as dificuldades e também as dicas e sugestões para que pudessemos contribuir nossos trabalhos.

Agradeço a amigas, amigos, familiares, professoras, professores e namorado, que estavam sempre me enviando novos relatórios, notícias e pesquisas relacionadas ao tema. Deu trabalho, mas consegui ler e aproveitar a maioria!

Por fim, agradeço a todas e todos que vão ler e refletir a partir dessa pesquisa. A desigualdade de gênero merece atenção, não só nessa esfera, mas em todas as outras que não foram exploradas neste processo. Que nós sigamos estudando e elaborando políticas para a melhor inclusão da mulher. Obrigada!

RESUMO

A DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS UNIVERSIDADES NATURALIZA AS RELAÇÕES DISCRIMINATÓRIAS DO MERCADO DE TRABALHO? Luiza Brunetti Silva Jardim (Bolsista de Iniciação Científica, EAESP-FGV) e Prof. Gustavo Andrey de Almeida Lopes Fernandes (Professor e Doutor da Fundação Getulio Vargas)

[INTRODUÇÃO] Os casos de violência contra a mulher dentro de universidades são notícia de jornal frequentemente. Em 2015 foi aberta uma CPI (Comissão Parlamentar de Inquérito) para estudar a violência dentro das universidades. O trabalho tem o objetivo de analisar como se dá essa violência dentro da Fundação Getulio Vargas, faculdade escolhida para análise, e estudar a existência de uma relação com o mercado de trabalho. [REVISÃO DE LITERATURA] Esta etapa se divide em três partes. Na primeira parte, busca-se compreender os conceitos de gênero, discriminação de gênero, desigualdade de gênero e diferença de gênero. Na segunda parte, apresenta-se dados e artigos sobre a mulher no mercado de trabalho, abordando a entrada da mulher no mercado de trabalho e o panorama atual, com dados sobre desigualdade e discriminação de gênero. Por fim, a parte da mulher na universidade traz as pesquisas recentes sobre o tema, detalha diferentes tipos de violência contra a mulher nas universidades, e inicia o enfoque que dará essa pesquisa. [METODOLOGIA] A elaboração da pesquisa começou com uma revisão bibliográfica de artigos e pesquisas sobre o tema, e a parte de entrevistas foi feita com base na investigação qualitativa com entrevistas semiestruturadas e com observação participante. [RESULTADOS] As entrevistas abordaram aspectos da universidade em um geral, das atitudes em sala de aula, da posição e presença de mulheres em entidades, do número de mulheres em cargos de liderança em entidades, das festas universitárias, dos estágios e dos ambientes de trabalho. A partir disso, foi possível fazer uma análise dos machismos presentes dentro da universidade, e também de possíveis aspectos que se relacionassem com o mercado de trabalho, em uma lógica de normatização ou de naturalização. Foram identificados vários aspectos comuns ao ambiente universitário e ao ambiente de trabalho, assim sugerindo que modificações nas próprias universidades podem resultar em um local de trabalho com menos desigualdade de gênero.

SUMÁRIO

1. Introdução
2. Revisão de literatura
 - 2.1 Conceitos
 - 2.2 A mulher no mercado de trabalho
 - 2.3 A mulher na universidade
3. Problema da pesquisa
4. Metodologia
 - 4.1 Questionário das entrevistas
5. Entrevistas
 - 5.1 Descrição das entrevistadas
 - 5.2 Informações das entidades da Fundação Getulio Vargas
6. Análise das entrevistas
7. Considerações finais

1. Introdução

A mulher tem uma posição historicamente desigual ao homem em diversas esferas da sociedade. Essa desigualdade supera as diferenças biológicas, que atribuem capacidades específicas para cada sexo, e é chamada de desigualdade de gênero. Há ampla evidência comprovando a existência de desigualdade de gênero no mercado de trabalho, como disparidades de renda entre homens e mulheres em posições de trabalho equivalentes. No entanto, uma questão ainda pouco explorada é a compreensão da desigualdade de gênero no ambiente das universidades.

"Aluna é atacada em banheiro da Poli - USP", diz o título de uma notícia da UOL de 9 de outubro de 2013¹. "Alunas denunciam estupros em festas da Faculdade de Medicina da USP", diz uma matéria da Folha de 12 de novembro de 2014². "Estudante é estuprada dentro de campus da Universidade Federal em Campo Grande", diz a notícia publicada no dia 11 de janeiro de 2016 no Amambai Notícias³. O número de notícias é grande e os casos são relatados tanto em universidades públicas quanto em universidades privadas, sendo as formas de violência também diversas.

Recente pesquisa lançada pelo Instituto Avon em conjunto com o instituto Data Popular, intitulada "Violência contra a mulher no ambiente universitário" explorou o universo de alunos da graduação e da pós-graduação. Foram entrevistadas 1823 universitárias e universitários de todo o país, sendo 60% mulheres. Destes, a maior parte é de classe média ou alta, tendo apenas 12% de classe baixa, e em relação ao tipo de instituição, 76% são de faculdades privadas, e o restante de públicas. Os resultados indicam que o ambiente universitário, que deveria ser apenas de interação e educação, é também espaço de medo para a mulher. Entre as alunas, 10% relataram espontaneamente ter sofrido violência de um homem na universidade ou em festas

¹ Notícia disponível em:

<http://tvuol.uol.com.br/video/aluna-sofre-tentativa-de-estupro-em-banheiro-04028D9B376AC0B94326/>.

Acessado em 11/01/2016 12:04

² Notícia disponível em:

<http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2014/11/1546868-alunas-denunciam-estupros-em-festas-da-faculdade-de-medicina-da-usp.shtml>. Acessado em 11/01/2016 12:01

³ Notícia disponível em

<http://www.amambainoticias.com.br/cidades/estudante-e-estuprada-dentro-de-campus-da-universidade-federal-em-campo-grande>. Acessado em 11/01/2016 11:57

acadêmicas, mas quando são estimuladas com uma lista de atos de violência, 67% reconhecem que foram vítimas de uma ou mais violências.

No final de 2014, foi aberta uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) para analisar os casos de violência existentes dentro de universidades do Estado de São Paulo. Por ter enfoque nas atividades de "recepção aos calouros" realizadas pelos estudantes, ficou conhecida como CPI dos trotes. A abertura desse processo pela Assembléia Legislativa, que seguiu seus trabalhos pelo ano de 2015, contribuiu para colocar ainda mais em pauta o assunto das violências existentes dentro das universidades, abordando também a violência contra a mulher.

O objetivo desse trabalho é aprofundar o estudo da violência contra a mulher existente dentro das universidades, analisando especificamente a unidade de São Paulo da Fundação Getulio Vargas (FGV), instituição privada que oferece os cursos de Administração Pública, Administração de Empresas, Economia e Direito. O foco não é apenas formas de violência física, abrangendo também agressões intelectuais, além de indícios de desigualdade de gênero presente nas organizações internas da faculdade.

A partir disso, pretende-se analisar possíveis relações com as desigualdades e discriminações de gênero existentes no mercado de trabalho. Importante ressaltar que este trabalho dá enfoque a esse tema, mas que entende-se que falar de desigualdade de gênero na FGV e neste mercado de trabalho em específico é um privilégio na medida em que são temas relacionados a uma elite do país, e existe desigualdade entre mulheres seja por motivos sociais ou motivos raciais. Estas diferenças não serão aprofundadas neste trabalho.

2. Revisão de literatura

2.1 Conceitos

A desigualdade de gênero é um fenômeno observado em todas as esferas da sociedade, e é mundial, na medida que não há país em que a construção social do gênero e das relações de gênero não resulte em diferenças no acesso de homens e mulheres a direitos e liberdades civis, políticos, socioeconômicos e culturais. Diferenças estas que vão de desigualdades e restrições de liberdade comumente consideradas menos agressivas – como diferenças no acesso à educação

escolar por meninos e meninas – a violações graves como a violência doméstica e o femicídio(SAN ROMANELLI, 2012). Este problema de desigualdade e privação de liberdades é perpetuado social e culturalmente.

O termo gênero foi utilizado pela primeira vez na antropologia pela norte-americana Margaret Mead, em sua obra "Sexo e Temperamento", apresentando uma diferença entre sexo, que seria o corpo natural, e gênero, que seriam as construções sociais a partir do sexo. A partir disso, o campo de estudos de gênero foi crescendo e esboçando uma teoria de gênero, dando maior visibilidade a dicotomia sexo e gênero.

Além de ser uma nova categoria de análise, que permite pensar em homens e mulheres utilizando-se não só de referenciais biológicos, como era feito anteriormente, o conceito de gênero também explicita que a atribuição de comportamentos a homens e mulheres não ocorre de forma independente, mas sim relacional, surgindo das articulações e relações de poder estabelecidas entre ambos os sexos (TAMARA, 2011). Sendo assim, estudar questões de gênero vai além de estudar a mulher, pois é necessário entendê-la quando inserida em relações de poder, e entender ela quando inserida em uma sociedade e um contexto. Joan Scott define gênero como uma metáfora do poder, na medida que este é normalmente identificado como masculino. (SCOTT, 1990).

Gênero, portanto, é "uma construção social indissociável da constituição de todas as pessoas em todas as suas dimensões – individual, familiar, religiosa, comunitária, profissional etc. – não sendo externo aos bens sociais e culturais e nem às identidades pessoais, que, inescapavelmente, são social e culturalmente situadas e construídas."⁴

Quando se fala de desigualdade no mercado de trabalho, é importante diferenciar os conceitos de desigualdade de gênero, discriminação de gênero e diferença de gênero, para que o uso de um não seja feito quando o fenômeno tratado é outro.

Como consta na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), por discriminação, seja ela de qualquer forma, entende-se tratar as pessoas de forma diferenciada e menos favorável por motivo de características pessoais que não estão relacionadas com suas qualificações necessárias para exercer tal profissão.⁵ Desigualdade de gênero, na visão liberal, é

⁴ ASSUMPÇÃO, San Romanelli. 2012. p 24

⁵ <http://www.oit.org.br/node/472>

moralmente errado ao constituir um problema de moralidade política violando tanto a democracia quanto à justiça como campos normativos específicos (SAN ROMANELLI, 2012).

Quanto à diferença de gênero, esta reflete a pluralidade de formas de existência e concepções de bem, que devem ser respeitadas, sendo importante distinguir este dos demais conceitos, ao passo que não trata de relações que são de poder e injustas como desigualdade e discriminação.

A discriminação no mercado de trabalho, como caracteriza Rocha e Pero (2007), ocorre se um contratante levar em consideração, no momento de contratar um indivíduo, aspectos subjetivos como raça ou sexo. Tais aspectos se tornam diferenciais por razões históricas, e não por fatores objetivos como produtividade ou eficiência. Uma economia capitalista, que seguiria fatores objetivos, racionalmente não admite essa discriminação.

Ao analisar a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, há dois fenômenos para estudar: o primeiro é a desigualdade salarial, quando se compara homens e mulheres com a mesma formação e exercendo o mesmo cargo; o segundo é a desigualdade ocupacional, que mede a desigualdade de gênero, ou seja, a proporção de homens e de mulheres, em cada nível de atuação.

2.2 A mulher no mercado de trabalho

Ao debater o atual panorama das posições de homens e mulheres no mercado de trabalho é importante levar em consideração o momento que a mulher se inseriu neste mercado e o desenvolvimento da presença feminina trabalhadora nos mercados de trabalho desde então.

Na Europa, a Inquisição marcou uma época de crueldade e perseguição às mulheres, mas foi seguida do período do Renascimento, no qual as mulheres deixaram de ficar restritas à esfera doméstica para terem alguma atuação social, participarem de movimentos literários e políticos. (SAGIM, 2004). Mas, ainda assim, a mulher casada deveria se voltar aos cuidados da família e as funções da maternidade. Foi só a partir do século XVIII que começaram a surgir as literaturas femininas pela libertação das mulheres, como Mary Wollstonecraft (1759-1797), inglesa, que em 1790 escreveu a “Defesa dos Direitos da Mulher”.

No século XIX, nasceu o Movimento Feminista, acompanhado e impulsionado pela Revolução Industrial, que promoveu mudanças nos papéis assumidos pela mulher na sociedade (BORIN, 2007). Nesse momento, as mulheres passaram a reivindicar melhoria de condição de vida e de trabalho, participação política e igualdade de direitos entre os sexos, mas ainda continuavam como submissas aos homens. (MACHADO, 2007).

A Primeira Guerra Mundial é considerada o marco histórico a partir do qual começou a aumentar a presença de mulheres no mercado de trabalho. Segundo Betiol, "é inegável que a guerra constituiu-se em experiências significativas, de liberdade e de responsabilidade, e mostrou que a mulher era capaz de manusear instrumentos e técnicas que desconhecia, destruindo as barreiras entre trabalhos masculinos e femininos" (BETIOL, 2000). No pós guerra, alguns setores começaram a empregar mulheres, como o setor terciário e as profissões liberais, e é também neste momento que registra-se a abertura de cursos que expandiram às mulheres o acesso às universidades. (THÉBAUD, 1991).

No Brasil, embora o movimento feminista tenha surgido também no século XIX, só houve uma primeira vitória de grande vulto em 1932, quando as mulheres adquiriram o direito ao voto. Essa vitória foi seguida por mais algumas, como acesso às instituições escolares e entrada no mercado de trabalho sem precisar de autorização prévia do marido - exigência existente anteriormente. (SAPORETI, 1985; SILVA, 1992).

Na década de 1950, ocorreu um crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, sobretudo no setor de serviços em escritórios, no comércio ou em serviços públicos. O surgimento de novos empregos demandou uma maior escolaridade feminina, e o número de mulheres nos ensinos elementar e médio já estava próximo do número de homens, o que provocou, indubitavelmente, uma mudança no status social das mulheres. Mas, ainda assim, eram nítidos os preconceitos que cercavam o trabalho feminino (BASSANEZI, 2000).

Foi a partir da década de 1970 que a profissão exercida pela mulher passou a ser mais importante do que a família a que se pertencia, e assim sua própria competência profissional passou a ser responsável por seu status social, e não a competência de seu marido. Essa mudança veio acompanhada da liberação sexual impulsionada pelo movimento hippie, que iniciou um processo de ressignificação do conceito de casamento (MURARO, 1975).

Apesar destes avanços, as conquistas das mulheres ainda não foram suficientes para que, hoje, tenha-se uma situação de justiça entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Em março de 2010, na Pesquisa Mensal de Emprego (PME) o IBGE publicou alguns indicadores sobre a mulher no mercado de trabalho. Em relação a participação das mulheres no mercado de trabalho, temos 45,1% da população feminina ocupada, e 54,9% da população masculina.

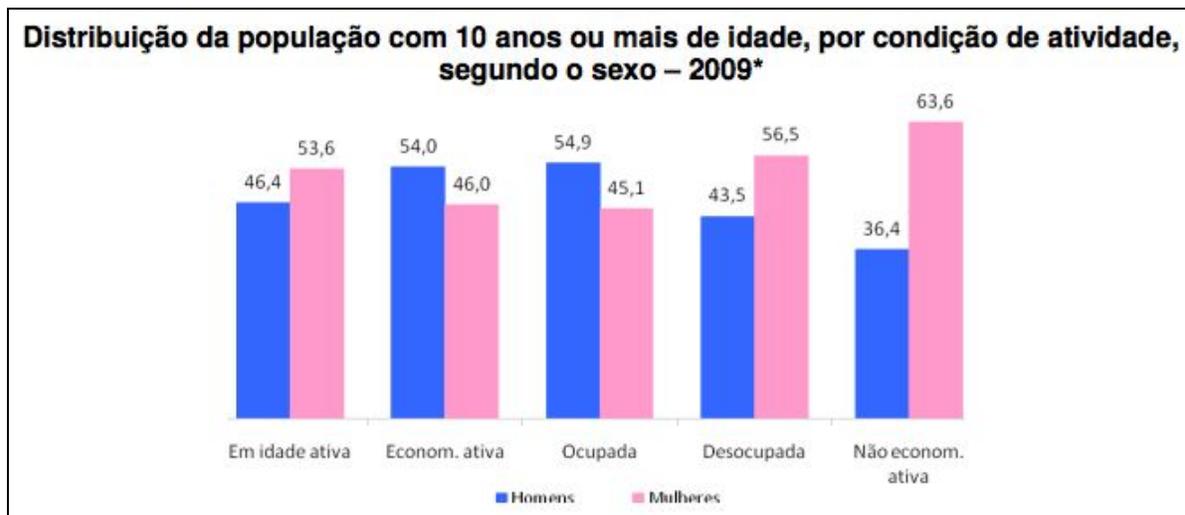


Figura 1 - Distribuição da população por condição de atividade (PME, IBGE, 2010).

Essa mesma pesquisa cruza os dados entre a população ocupada com o grau de escolaridade, evidenciando as diferenças com base no gênero. Os gráficos abaixo mostram esse indicador, segundo as formas de ocupação selecionadas pela PME.

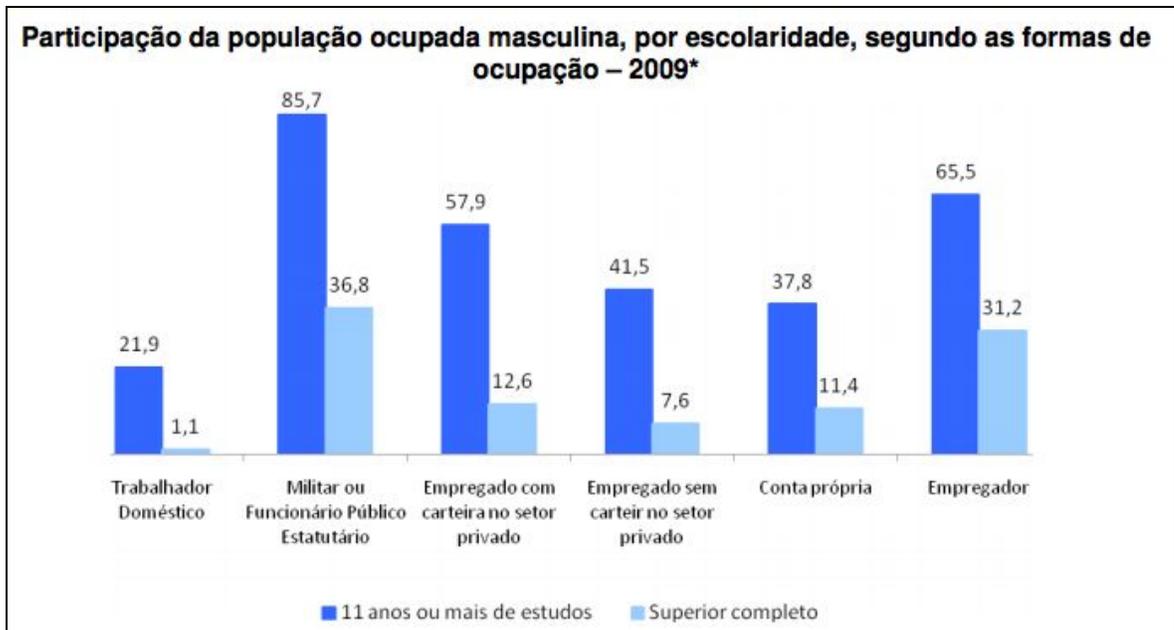


Figura 2- Participação da população ocupada masculina (PME, IBGE, 2010).

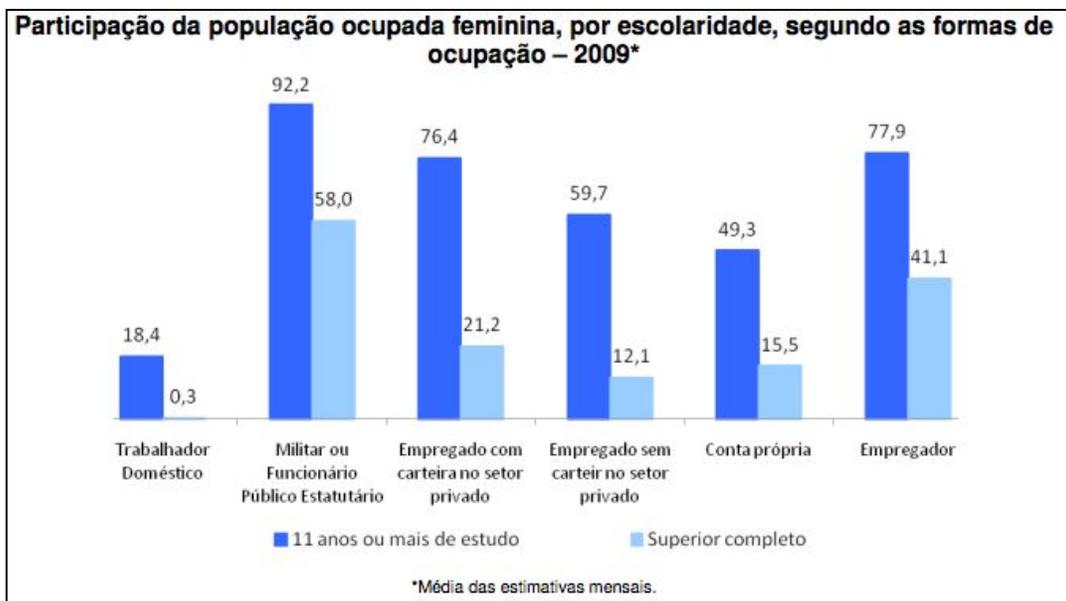


Figura 3 - Participação da população ocupada feminina (PME, IBGE, 2010).

Com estes gráficos, verifica-se que em todas as categorias apontadas pela PME, com exceção da de trabalhadores domésticos, a população feminina com 11 ou anos ou mais de estudo ou com superior completo é superior a população masculina. Ou seja, o que vemos é que o percentual de mulheres com alta escolaridade exercendo estas funções é maior que o de homens.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - PNAD - de 2014, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indica que as mulheres receberam em média 74,5% da renda dos homens no ano de 2014. Este dado revela um aumento em relação a 2013, em que o percentual era de 73,5%. Outro indicador apresentado é a porcentagem de população ocupada que recebe até um salário mínimo. Esse percentual é de 21,5% dos homens ocupados, e 30,6% das mulheres ocupadas.

A política é um setor que, por representar as vontades da população, deveria ser representativo da composição da sociedade. No entanto, a presença feminina ainda é muito baixa. Nas casas legislativas brasileiras, em 2015 as mulheres compunham 16% do Senado Federal, 13% das Câmaras de Vereadores, 11% das Assembleias Legislativas e 10% da Câmara dos Deputados. Isso é grave, ainda mais em país em que as mulheres compõe 52% do eleitorado, e 51% da população⁶. Apesar de as mulheres já terem conquistado, no Brasil, uma cota de candidaturas, a participação feminina aumenta em proporção baixa. Em 2006, as mulheres foram 9% das pessoas eleitas para a Câmara dos Deputados, mesma porcentagem de 2010, e este número aumento apenas para 9,9% em 2014. Essa porcentagem de 9,9% coloca o Brasil em 158º no ranking mundial da participação feminina no Parlamento, e o país que ocupa a primeira posição é a Ruanda, com 63,8% de mulheres. Ou seja, o país que tem a maior participação feminina no Parlamento tem uma porcentagem muito inferior a porcentagem de homens no Parlamento no Brasil.

Estes dados revelam as duas formas de desigualdade citadas anteriormente, a desigualdade salarial e a desigualdade ocupacional. Não obstante, é importante estudar a mulher no mercado de trabalho em aspectos que vão além dos dados quantitativos. É necessário considerar a forma como a mulher é tratada nesses ambientes.

Em outras palavras, é preciso entender que a mulher não é afetada no mercado de trabalho apenas pela remuneração ou pela baixa ocupação nos cargos de liderança, há outro fator relevante que é o ambiente de trabalho. Em muitos locais de trabalho, mulheres são expostas a pressões e constrangimentos, desde o assédio sexual às exigências contraditórias de se assumir

⁶ Fonte: Tribunal Superior Eleitoral (TSE)

um profissionalismo desvinculado da ideia de feminilidade, situações que os homens não enfrentam. (BIROLI e MIGUEL, 2014).

As relações sociais de sexo tem o trabalho como base material, e se exprimem através da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada de divisão sexual do trabalho. (KERGOAT, 2009). Inicialmente, esse conceito era usado para significar uma repartição "complementar" das tarefas entre homens e mulheres, mas são as primeiras antropólogas femininas que demonstram que este conceito não traduz uma divisão complementar, mas uma relação de poder. (Mathieu, 1991a ; Tabet, 1998). Essa forma de divisão pode se manifestar no princípio da separação (de que existem profissões para homens e profissões para mulheres) e no princípio de hierarquização (o trabalho de um homem "vale" mais que o trabalho de uma mulher).

Desde a entrada da mulher no mercado de trabalho, é comum ouvir também outro termo, a "jornada dupla", que serve para explicar que a mulher trabalha fora de casa e, quando retorna, realiza as tarefas domésticas, que são menos realizadas pelos homens. A Plan, organização internacional que atua na defesa dos direitos das crianças, realizou uma pesquisa chamada "Por ser menina no Brasil: crescendo entre direitos e violências", ouviu 1771 meninas entre 6 a 14 anos nas cinco regiões do país e revela que essa jornada dupla feminina já começa na infância (Geledés, 12/02/2015)⁷. As imagens abaixo trazem as informações que a pesquisa obteve em relação a realização de tarefas domésticas por meninos e meninas, na infância.

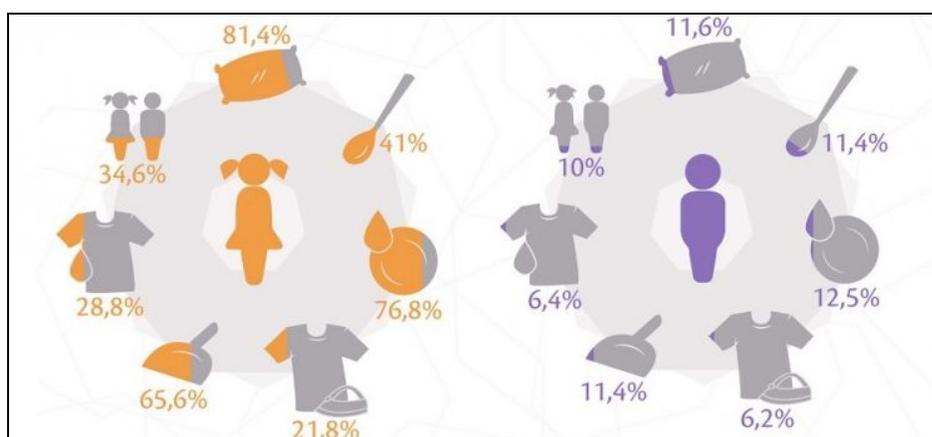


Figura 4 - Porcentagem de meninos e meninas que realizam determinados trabalhos domésticos (Plan, 2013).

⁷ Matéria completa disponível em:
<http://www.geledés.org.br/o-que-e-ser-menina-no-brasil-desigualdade-de-genero-desde-infancia/>



Figura 5 - Legenda da figura 3 (Plan, 2013).

Nos casos em que a mãe possui dupla jornada de trabalho, a situação das meninas se agrava. Uma menina que antes de ir para a escola precisa arrumar a casa e lavar louça e quando chega prepara o almoço e cuida dos irmãos menores está assumindo um papel que traz muitas consequências. “Qual é o tempo que ela tem para estudar? Por que ela falta tanto às aulas? Falta porque tem que cuidar de alguém. Então a gente está proibindo, tirando o direito da menina de ser criança, de viver plenamente essa época de construção dos seus saberes, das relações sociais”, analisa Célia Bonilha, gerente da Plan. (Geledés, 12/02/2015).

Segundo Molinier (2013), a origem das diferenças entre os homens e as mulheres advém em uma idade precoce na psicosexualidade, portanto, antes da experiência laboral. A pesquisa da Plan é um exemplo de análise da desigualdade de gênero na infância. Para este trabalho, decide-se focar no ambiente das universidades.

2.3 A mulher na universidade

Ao analisar a figura da mulher nas universidades e as desigualdades e discriminações de gênero existentes neste ambiente, é necessário ressaltar que, na faculdade analisada (FGV), não existe mais desigualdade em relação a número de alunos ingressantes e alunas ingressantes. As mulheres de classe média alta (maioria das alunas da FGV) não enfrentam mais a desigualdade do acesso à educação. Portanto, aqui se faz necessário estudar as desigualdades em outras esferas. Nesta pesquisa, escolheu-se buscar aspectos na universidade que possam se relacionar com características de mercado de trabalho, assim focando na participação em entidades ou grupos estudantis, nas relações existentes que possam exprimir relações de poder, como entre

professor e aluna em sala de aula, e também na discriminação contra a mulher, que é vista tanto dentro da faculdade quanto fora do ambiente estudantil, nas festas universitárias.

Na pesquisa desenvolvida pelo Instituto Avon e pelo instituto de pesquisas Data Popular, sobre violência contra a mulher no ambiente universitário, foi desenvolvida interessante tipologia das formas de violência existentes. A lista a seguir, utilizada para a pesquisa, foi desenvolvida com consulta a especialistas, coletivos feministas e estudantes universitárias, chegando a seis grupos de violências:

1. Assédio sexual: Comentários com apelos sexuais indesejados / Cantada ofensiva / Abordagem agressiva.
2. Coerção: Ingestão forçada de bebida alcoólica e/ou drogas / Ser drogada sem conhecimento / Ser forçada a participar em atividades degradantes (como leilões e desfiles).
3. Violência sexual: Estupro / Tentativa de abuso enquanto sob efeito de álcool / Ser tocada sem consentimento / Ser forçada a beijar veterano.
4. Violência física: Sofrer agressão física.
5. Desqualificação intelectual: Desqualificação ou piadas ofensivas, ambos por ser mulher.
6. Agressão moral/psicológica: Humilhação por professores e alunos / Ofensa / Ser xingada por rejeitar investida / Músicas ofensivas cantadas por torcidas acadêmicas / Imagens repassadas sem autorização / Rankings (beleza, sexuais e outros) sem autorização.

Essa lista serve como base para identificar as violências existentes dentro da FGV, por meio das entrevistas ou de observação da pesquisadora, auxiliando no aprofundamento da pesquisa que se pretende realizar.

No final de 2014, como citado anteriormente, foi aberta uma CPI para analisar os casos de violência dentro das universidades do Estado de São Paulo.

"(...) a Assembleia Legislativa instalou a presente Comissão Parlamentar de Inquérito com a missão de levantar, coletar, averiguar, investigar possíveis violações em face da dignidade, da honra e da proteção física e moral dos estudantes do ensino superior, especialmente violações contra a liberdade sexual de estudantes (...)" (Diário Oficial do Estado de São Paulo, Relatório Final da CPI constituída pelo Ato Nº 56, de 2014.

3. Problema da pesquisa

Tendo em mente os conceitos de desigualdade de gênero, naturalização e discriminação, o objetivo da pesquisa é estudar a existência e a forma como se dá a desigualdade de gênero dentro das universidades e buscar entender se esta naturaliza de alguma forma as relações discriminatórias presentes no mercado de trabalho.

4. Metodologia

A partir da revisão de literatura, identifica-se a existência de uma diferença entre o homem e a mulher no mercado de trabalho, seja na disparidade salarial, na disparidade ocupacional e nas disparidades menos palpáveis, como as de tratamento dado a um homem e a uma mulher dentro de equipes. Identifica-se também a necessidade de estudar o universo que tange às faculdades, outro ambiente tido como palco de desigualdades de gênero, buscando através de pesquisa própria ilustrar as desigualdades vistas em dados anteriores dentro da faculdade específica que será analisada: a Fundação Getulio Vargas (FGV).

Para realizar tal tarefa, primeiramente buscam-se dados que possam ilustrar desigualdades ocupacionais dentro da própria FGV. Isso se faz através de estudos e computação de dados sobre as entidades da GV.

A investigação qualitativa, segundo Minayo (1993), requer flexibilidade e capacidade de observação e de interação com os atores sociais envolvidos. Para realizar tal investigação, serão feitas entrevistas e observação participante, que entra não só como uma estratégia nesta investigação, mas também como um método para se compreender a realidade (BORIN, 2007).

Em relação às entrevistas, opta-se por fazer uso de entrevistas semiestruturadas. Esta é utilizada para indagar o entrevistado sobre assuntos de contorno mais restrito, e possibilita, a partir da fala, a revelação de condições estruturais que pautam a sociedade em estudo. Nessa etapa, alunas da FGV serão entrevistadas sobre participação em entidades estudantis, percepção sobre o ambiente da GV e sobre as dinâmicas em sala de aula e, por último, ambiente de trabalho

no estágio, a fim de identificar como se manifestam, nessas esferas, as relações desiguais entre homens e mulheres vistas na teoria.

4.1 Questionário das entrevistas

Visando incentivar as alunas entrevistadas a falarem sobre os temas abordados na pesquisa, foi elaborado um questionário seguindo o modelo de entrevista semiestruturada, conforme explicado anteriormente. O questionário abaixo deu base à todas as entrevistas realizadas durante a pesquisa.

1. Está estagiando? Se sim, onde? E quais os lugares que passou?
2. No seu estágio, como foi o processo seletivo? Você competiu com quantas pessoas, Quantas eram homens ou mulheres e quantas foram aprovadas?
3. Há diferenciação entre estagiários no local que você trabalha, ou todos exercem função semelhante e com a mesma carga horária?
 - a. Se há diferenciação, como elas funcionam? Qual o objetivo??
4. Das pessoas que estão acima de você, quantas são mulheres e quantas são homens?
5. Sobre a composição da sua equipe, tem mais mulheres, mais homens, ou há equilíbrio.
6. Você considera o ambiente em que trabalha um ambiente complicado?
 - a. Por que seria complicado?
 - b. Seria pior para as mulheres?
 - em relação a carga horária, a forma como é tratada, a convivência em equipe, etc.
7. Você já passou ou conhece alguma pessoa que foi preterida por ser mulher? E qual sua percepção sobre essa necessidade de se afastar da figura de mulher para se portar em reuniões?
8. Sobre a universidade, você já participou de alguma entidade?
 - a. Se sim, por quanto tempo?

- b. Quis compor alguma diretoria?
- 9. Em sala de aula, você já ouviu alguma fala de professor ou de alunos, que pudesse sugerir alguma diferenciação entre homens e mulheres?
- 10. Você já ouviu alguma fala machista em sala de aula?
 - a. Se sim, pode relatar o caso?
- 11. Por fim, você se sente confortável como mulher dentro da GV?
- 12. E quanto às festas você se sente em lugar confortável?
- 13. Você conhece ou já ouviu falar de algum caso de alguma forma de agressão contra a mulher? - aqui pode ser dentro da faculdade, pode ser ambiente de trabalho.
- 14. Você conhece ou já ouviu falar de um caso de uma mulher que tenha sido forçada a fazer algo que não quis?

5. Entrevistas.

Durante o mês de dezembro de 2015, foram realizadas sete entrevistas com alunas da FGV com o intuito de se aproximar da percepção das discentes sobre o ambiente da universidade, seja em sala de aula, em entidades estudantis ou em festas e também a percepção delas sobre os ambientes de trabalho, a partir das vivências de estágios que já tiveram. Foram entrevistadas alunas de segundo ao oitavo semestre, dos cursos de administração de empresas e administração pública. O objetivo destas primeiras entrevistas foi realizar um piloto, e durante o primeiro semestre de 2016 foram realizadas mais nove entrevistas para completar a pesquisa de campo deste trabalho.

Foram procuradas alunas com perfis diferentes entre si, tanto em relação à idade, semestre e curso, quanto em relação às experiências vividas, tendo-se como critério as entidades das quais fizeram parte dentro da GV e estágio na área pública ou na área privada.

Seguindo os estudos da participação feminina nos cargos de liderança, buscou-se, além das entrevistas, dados das presidências (ou diretorias institucionais) de entidades de dentro da Fundação Getulio Vargas. Foi coletado o histórico das presidências das entidades, desde seu início até julho de 2015, momento em que os dados foram recolhidos. Estes dados estarão

disponíveis nessa pesquisa, a fim de ilustrar o ambiente da faculdade e buscar relações entre a proposta da entidade, a presença feminina dentro dela e a percepção das mulheres sobre seu funcionamento.

A Fundação Getúlio Vargas, especialmente as Escolas de Administração de Empresas de São Paulo e de Economia (EAESP E EESP), é referência na formação de profissionais das áreas de administração de empresas, administração pública e economia. A faculdade incentiva a participação dos alunos em entidades e sete dessas foram escolhidas para análise: Diretório Acadêmico, Atlética, Empresa Junior, RH Junior, Conexão Social e Consultoria Junior de Economia.

5.1 Descrição das entrevistadas

A entrevistada A tem 21 anos e está no segundo semestre do curso de Administração de Empresas. Ela nunca estagiou e também não participou de entidades, mas comentou sobre ocorrências de falas discriminatórias ou que sugerissem alguma diferenciação de gênero em salas de aula e sobre o ambiente da GV. Quanto ao ambiente de festas, disse que não frequenta mais por uma experiência ruim que teve em uma festa que foi em seu primeiro semestre de faculdade, que preferiu não entrar em detalhes sobre.

A entrevistada B tem 19 anos e está no terceiro semestre de Administração de Empresas. Ela nunca estagiou e participou da entidade RH Junior. Comentou sobre a sua percepção do ambiente da GV e das salas de aula em relação a falas discriminatórias, e comparou com o ambiente da entidade que fez parte. Quanto às festas, disse que costuma frequentar a maioria, mas não se sente segura, trazendo casos de assédio sexual, como passadas de mão abusivas em festas

A entrevistada C tem 22 anos e está no oitavo semestre do curso de Administração Pública. Ela já fez dois estágios, dos quais comenta na entrevista, e fez parte da entidade Consultoria Junior Pública (CJP). Os relatos que traz da entidade são relevantes, e assim estarão presentes nessa pesquisa. Ela também contribui para a pesquisa relatando ocorrências de falas de professores, dentro de sala de aula, que foram discriminatórias.

A entrevistada D tem 21 anos e está no sexto semestre de Administração Pública. Ela nunca fez estágio ou entidade, mas participa de dois núcleos na GV, um de cultura (GvCult) e um grupo LGBT (GvDelta) e traz sua percepção sobre a forma como a mulher é vista nesses dois núcleos. Ela também fala sobre o ambiente da sala de aula, comportamento de professores e colegas de classe relacionados a machismo ou homofobia, e sobre o ambiente de festas que, na visão dela, ainda tem a mulher como uma figura tipificada.

A entrevistada E tem 20 anos e está no quarto semestre de Administração Pública. Ela já estagiou em uma grande empresa e comenta sobre a maneira como a mulher era vista na empresa como um todo e compara com a percepção da área que atuava, de Recursos Humanos. Ela já fez parte de entidades e núcleos dentro da GV e traz também uma visão dessa, somada a relatos de como era tratada pelos companheiros homens pelo fato de ser uma mulher "mais durona", em suas palavras. Ela também faz contribuições à pesquisa com seu entendimento sobre a GV e percepção de como é ser uma mulher dentro da faculdade.

A entrevistada F tem 21 anos e está no terceiro semestre de Administração Pública. Ela nunca estagiou e faz parte de uma entidade que não está na lista de selecionadas, uma incubadora. Ela faz contribuições à pesquisa com sua percepção sobre a GV e traz um questionamento sobre a maneira como alguns membros da entidade encaravam a coordenadora, que na época era mulher. Além disso, traz um incômodo com as leituras obrigatórias escolhidas pelos professores, que raramente trazem mulheres como referência.

A entrevistada G tem 19 anos e está no quarto semestre de Administração de Empresas. Ela nunca estagiou, mas comenta sobre algumas palestras sobre mercado de trabalho nas quais mulheres comentavam sobre as dificuldades nas trajetórias no mercado de trabalho, e faz parte da Consultoria Junior de Economia (CJE), trazendo assim sua percepção sobre esse ambiente.

A entrevistada H também tem 19 anos e está no quarto semestre de Administração de Empresas. Ela nunca estagiou, e já fez parte da RH Junior. Ela comenta sobre como é o ambiente da RH, e sobre a diretoria atual, que é composta só por mulheres. Durante a entrevista, ela ressaltou diversos aspectos que a fazem se sentir incomodada como mulher dentro da GV, seja no ambiente da faculdade, trazendo como exemplo a maneira que olham a roupa que as meninas estão, seja em sala de aula ou então nas festas. Tratando especificamente sobre os desconfortos

em sala de aula, ela relembra de professores que davam exemplos sexistas durante as aulas, ou então de um professor específico que, segundo o que os veteranos e veteranas falavam, daria nota maior para as meninas que assistiam às aulas de decote.

A entrevistada I tem 18 anos e está no terceiro semestre de Administração Pública. Ela estagia na Prefeitura de São Paulo, e disse que na Secretaria em que trabalha, existe uma preocupação muito grande com a representatividade das minorias. Sendo assim, relatou que seu ambiente de trabalho se mostra bastante favorável para as mulheres. Ela fez parte da Junior Pública e traz suas percepções internas, e também sobre como era atuar com os clientes. Além disso, contribuiu trazendo falas sexistas de professores em sala de aula, e trazendo desigualdades vividas por sua mãe no mercado de trabalho.

A entrevistada J tem 18 anos e está no terceiro semestre de Administração de Empresas. Ela nunca estagiou, mas traz contribuições sobre o ambiente da entidade que fez parte, a Junior Pública. Além disso, traz suas percepções sobre o ambiente universitário.

A entrevistada K tem 19 anos e está no terceiro semestre do curso de Direito da FGV. Ela nunca estagiou, mas traz informações sobre o que dizem dos escritórios de advocacia.

A entrevistada L tem 19 anos e está no quinto semestre de Administração de Empresas. Ela traz suas percepções sobre o ambiente da GV e sobre casos externos relacionados a discriminação de gênero no mercado de trabalho.

A entrevistada M tem 23 anos e está no nono semestre de Administração de Empresas⁸. Ela é efetivada em uma consultoria, e traz relatos sobre reuniões com clientes, e como é ser mulher nestes ambientes. Além disso, ela traz suas percepções sobre o ambiente da GV, e conta alguns casos de machismo na faculdade.

A entrevistada N tem 21 anos e está no quinto semestre de Administração Pública. Ela estagia em um centro de pesquisas bem pequeno, e não tem tanta convivência com a equipe, mas traz relatos de dificuldades no mercado de trabalho enfrentadas por sua mãe. Ela traz relatos sobre as festas da faculdade e também sobre os machismos dentro da entidade que fez parte, a JP.

⁸ O curso de Administração de Empresas tem oito semestres, mas os alunos costumam chamar de nono, décimo e por aí em diante os semestres que fazem a mais, quando não fazem a graduação no tempo previsto.

A entrevistada O tem 21 anos e está no sétimo semestre de Administração de Empresas. Ela estagia em um banco e comenta sobre a distribuição de mulheres nos diferentes níveis da empresa.

A entrevistada P tem 21 anos e está no sétimo semestre de Administração de Empresas. Ela também estagia em um banco, comenta sobre os machismos no ambiente de trabalho e sobre a maneira que os homens se portam no escritório.

5.2 Informações das entidades da GV

Entidades Estudantis são organizações formadas por estudantes para algum determinado fim, como consta no *Informativo sobre Entidades Estudantis* publicado pelo Ministério da Educação⁹.

O Diretório Acadêmico Getulio Vargas (DAGV), entidade mais antiga da FGV, existe desde 1956, já tendo passado por 56 gestões. Sua estrutura vem se alterando, a versão mais recente do estatuto é de 2011, mas sempre o cargo de presidente sempre existiu, e é justamente este que iremos analisar. O DAGV funciona como grêmios, centros ou diretórios acadêmicos de faculdades, sendo então a entidade responsável por representar os alunos perante a coordenação. Assim, é um órgão representativo de todo o alunato, não importando quem são os membros ativos ou não. Sendo assim, o esperado é que as diretorias sejam um reflexo da diversidade existente no alunato. As diretorias não são eleitas separadamente, e sim como um projeto de gestão (chapa), que é eleito pelo alunato uma vez ao ano. Segundo a última versão do estatuto, a diretoria mínima obrigatória é composta por Presidente, Secretário(a) Geral, Vice-Presidentes Acadêmicos(as) de Administração Pública, Administração de Empresas e Economia, Diretoria Financeira, Diretoria Cultural e Diretoria de Eventos. O histórico das presidências de todas as gestões mostra que, de 56 gestões, duas foram presididas por mulheres, o que representa 3,57%.

A Associação Atlética Acadêmica Getulio Vargas (AAAGV) existe desde 1987 e é a entidade responsável por promover e coordenar a parte esportiva da faculdade, desde organizar times e campeonatos, até promover a ida dos atletas e alunos aos Jogos Universitários, sendo as

⁹ Acesso ao Informativo sobre Entidades Estudantis disponível em:
http://www.ifto.edu.br/portal/docs/dae/informativo_entidades_estudantis.pdf

Economizadas o principal evento. As diretorias são formadas da mesma maneira que o DAGV, através da eleição de chapas. Segundo a última versão do estatuto, os cargos obrigatórios são Presidente, Vice-Presidentes Administrativo e Esportivo, Secretário Geral, Diretoria Financeira, Diretorias Gerais de Esportes e Modalidades, Diretoria de Torcida, Diretoria de Comunicação e Diretoria de Eventos.

A Empresa Junior (EJ), existente desde 1989, funciona como uma consultoria estratégica, auxiliando no crescimento de clientes empreendedores do segundo setor. A gestão é composta por presidência, diretoria institucional, diretoria administrativo-financeira, diretoria de RH, diretoria de projetos, diretoria comercial e diretoria de marketing. O histórico das presidências indica que seis, dentre as vinte e seis gestões, foram presididas por uma aluna mulher, o que representa 23,08%. Essa entidade também forneceu o histórico das composições de todas as diretorias completas nessas 26 gestões, e assim temos 34,1% de diretoras mulheres em todo o tempo da entidade.

Fundada em 2003, a RH Junior estratégica especializada em gestão de pessoas, formada pelos 4 cursos da FGV e pelo curso de psicologia do Mackenzie. Esta é especialmente interessante analisar dado que a área de recursos humanos (RH) é uma área reconhecida como feminina. A nova diretoria (2015-2016), como informa a entrevistada B, é composta inteiramente por mulheres. Esta aluna está no terceiro semestre de administração de empresas e participou da RH Junior por seis meses. Ela afirmou que, como mulher, às vezes não se sente a vontade dentro da GV, mas disse que na RH não tinha problemas, pelo fato de a entidade ter muitas mulheres. Os dados das presidências, no entanto, não correspondem a essa maioria feminina tal como é observado pela aluna. Das 24 gestões (semestrais, desde 2004), apenas 3 tiveram uma mulher na presidência. Uma destas três alunas ficou só durante um mês na gestão, e foi substituída por um membro do gênero masculino, portanto se forem consideradas só duas presidentas, tem-se uma porcentagem de 8,70% das gestões sendo presididas por uma mulher. Vale ressaltar que estes dados foram coletados em julho de 2015, e que a gestão que se seguiu teve uma diretoria composta por mulheres ocupando todos os cargos, algo que deve ser marcado nessa pesquisa.

A Conexão Social é a entidade da FGV responsável pelos projetos sociais, com a missão que eles definiram de formar líderes socialmente responsáveis. Essa área tem a mesma

peculiaridade da área de recursos humanos, uma área tida no mercado como feminina. O histórico de presidências dessa entidade mostra uma característica que as outras entidades analisadas não têm, que condiz, de certa maneira, com essa predominância feminina: é a única que teve um número de mulheres na presidência da entidade maior que o de homens. Mas a porcentagem não é tão grande, sendo cinco presidentas dentre nove gestões, o que corresponde a 55,56%.

A Consultoria Junior de Economia (CJE) é a entidade mais nova das alistadas, tendo surgido na FGV em 2007, com foco na prestação de serviços nas áreas de economia e finanças. A diretoria é composta por presidente e cinco diretores: projetos, recursos humanos, marketing, comercial e administrativa-financeira. O histórico das presidências, que até então foram oito, traz duas mulheres como presidentas, assim chegando em 25% das gestões. Atualmente, a diretoria é composta por uma presidenta e os cargos das diretorias de RH e Comercial são ocupadas por mulheres também, assim tendo uma diretoria 50% feminina. De acordo com a entrevistada G o número de alunas que entram para a entidade a cada semestre é menor que o número de alunos, e ela disse que já ouviu os membros da entidade fazendo alguns comentários sobre as meninas que prestam o processo seletivo.

A Consultoria Junior Pública - FGV (CJP - FGV) é uma empresa junior de consultoria que realiza projetos para as áreas pública e social. Foi fundada em 1994, e até hoje é a primeira e única empresa junior a desenvolver projeto exclusivamente para essas duas áreas. O histórico das presidências reúne, portanto, todas as 22 gestões de 1994 à 2015 e dessas, 4 foram presididas por mulheres. Sendo assim, a porcentagem é de 18,18%. Enquanto que algumas entrevistadas disseram se sentir bem nessa entidade por ser bastante feminina em sua composição (não se referindo necessariamente a diretoria), duas entrevistadas que fizeram parte dessa entidade trazem informações relevantes. Segundo a entrevistada J, "é um ambiente mais tranquilo do que a GV em um geral, porque lá você consegue ver mulheres decidindo coisas. Na gestão atual, são meninas que ocupam 4 das sete diretorias, mas o presidente ainda continua sendo um homem". No entanto, ela lembra de reuniões de planejamento operacional, na qual viu situações em que homens repetiam algo que uma mulher tinha acabado de falar, e eles que levavam crédito. Nas palavras dela, as pessoas escutam seletivamente dentro da entidade. Além disso, ela comenta

sobre as atividades informais de integração da entidade, em que homens fazem uma espécie de gincana que coloca as mulheres em situação desagradável (a entrevistada não especificou). A entrevistada I traz informações sobre desconfortos quando apresentava projetos da entidade para empresas externas, traz que não se sentia tão respeitada quanto os colegas homens de projeto.

Segue abaixo uma tabela retomando os históricos de presidência das entidades, trazendo a porcentagem do número de mulheres que já ocupou a diretoria de cada uma das entidades.

DAGV	AAAGV	EJ	RH Junior	Conexão Social	CJE	CJP
3,57%	10,34%	23,08%	12,50%	55,56%	25,00%	18,18%

Figura 6 - Porcentagem de mulheres que ocupou a presidência das sete entidades analisadas. Elaboração própria.

6. Análise das entrevistas

A pesquisa intitulada Violência Contra a Mulher nas Universidades, do Instituto Avon em parceria com o Data Popular, indicou que 62% dos entrevistados conhecem casos de desqualificação intelectual. Dentre as mulheres, 49% afirmaram ter sofrido, enquanto só 19% dos homens confessaram ter cometido. Dentro da FGV, essa forma de violência se mostra presente também. A entrevistada C contou que um professor estava em sala de aula descrevendo um caso de atuação no mercado e disse que a mulher do caso precisava ter "balls" para tomar uma decisão como a que ele contava. "Ele não admite que estava sendo machista porque, segundo ele, ele já trabalhou com mulheres que tem muito "balls", conta a aluna. Ela terminou o relato desse caso questionando que, ao invés de dizer que a mulher estava sendo brava, ele usava a característica "ter balls"¹⁰.

A implicação disso vai além da desqualificação intelectual às mulheres, no caso feita por um professor em sala de aula, mas também traz a questão da postura da mulher no mercado de trabalho, e de como ela é vista. Há outros casos que foram relatados nos quais as mulheres,

¹⁰ O uso da expressão "ter balls" é derivado do inglês, em que a expressão "have the balls" é usada como sinônimo de "ter coragem", porém com caráter vulgar e ofensivo, na medida que o termo é usado como referência aos testículos.

quando expressam suas emoções mais bravas ou imponentes no ambiente de trabalho, são afastadas da figura de mulher e seus comportamentos são vistos pelos colegas de trabalho como comportamentos masculinos. A aluna G relatou que, na entidade que participava, era chamada de xerife pela postura que assumia. "Eles ficavam surpresos que era uma mulher sendo dura e dando bronca, sabe? E isso eu sentia nas reuniões de diretoria também, os meninos ficavam meio com o pé atrás, surpresos comigo, de como era uma mulher tomando atitude e mandando".

A entrevistada F comenta que, no período que fez parte de uma entidade, a coordenadora geral que assumiu era uma mulher, e que até então todo mundo se relacionava bem com ela. "Ela tinha um relacionamento legal com todo mundo. No último processo seletivo acabou entrando muitos alunos novos, e estes tinham um comportamento um pouco desrespeitoso. Fico me perguntando se fariam isso se fosse um coordenador homem, se ficariam desrespeitando ele assim na cara dele" completa a entrevistada. Por meio da observação participante, percebi grupos que lidam com a liderança de uma mulher de maneira problemática. Durante o ano de 2015 era comum ouvir comentários de alunos comparando algumas liderança feminina à liderança de Dilma Rousseff, de maneira prejudicial. Em um período que a aprovação da Presidenta da República estava baixa, era comum ver homens replicando a maneira dela de governar para as meninas que se candidatavam as diferentes entidades da FGV. O alarmante disso é que, por ser o maior exemplo de liderança feminina existente, ele era praticamente tido como único. Se houvessem mais mulheres que ocupassem cargos renomados de liderança, seja no Executivo, no Legislativo ou nas empresas privadas, não seria tão frequente essa comparação. Mas a falta de modelos faz com que homens, movidos por certa ignorância, encarem o único modelo de liderança de uma mulher como o modelo de todas as mulheres que possam ser líderes.

A importância de ter mais exemplos de mulheres na liderança vai além disso. O que observa-se é que quanto menor o contato com mulheres como chefas, líderes, presidentas e etc, menor é o incentivo para que outras mulheres passem a objetivar estes cargos. Quanto mais as pessoas se identificam com a posição que querem ocupar, mais elas a almejam. Este aspecto não vale só para mulheres, ele é debatido também em relação a negros, dentre outras minorias. A entrevistada F traz outro aspecto, nesse sentido que a incomoda: a pouca presença de autoras mulheres nas leituras obrigatórias demandadas pelo curso. A entrevistada I segue com este

mesmo incômodo, e acrescenta que foi extremamente desmotivador para ela ter um semestre em que, nas sete matérias que fez, nenhuma era lecionada por uma mulher. Ela reclama que ver todos os dias um homem dando aula fazia ela sentir como se aquele cargo não pudesse um dia ser ocupado por ela.

As falas machistas ou sexistas de professores em sala de aula apareceram em várias entrevistas. As mais comuns são os usos de exemplos sexistas, como associar mulheres com compras de bolsas e sapatos, e homens com compras de negócios e ações, que surgiram nas entrevistas com alunas dos quatro cursos da escola. No entanto, algumas falas se destacam mais. A entrevistada J conta que um professor estava criticando a atuação do coletivo feminista em sala de aula, e repete as palavras do professor de que uma mulher não precisava de feminismo para subir no cargo, só precisaria subir a saia. Neste contexto, ele falava então sobre a sexualização da mulher no mercado de trabalho como mecanismo de destaque, colocando em segundo plano características como capacidade e desenvolvimento intelectual. Essa mesma sexualização da mulher aparece na conversa com a entrevistada H, que relata que diziam que um professor de primeiro semestre dava mais nota para as alunas que iam de decote. É extremamente problemático que na faculdade exista um boato de que um professor dá mais nota para alunas que usam decote e que, mesmo com esse boato, nenhuma atitude seja tomada para a comprovação dos rumores e possível punição ou afastamento do professor em questão. Nenhuma entrevistada detalhou a existência de um encaminhamento sendo dado para este caso.

Sendo o assunto as roupas que usam para ir a faculdade, algumas das entrevistadas reclamaram que não se sentem a vontade em certos trajés. As entrevistadas D e N, que fazem o curso de Administração Pública, comentaram que se incomodam com a maneira que os professores falam sobre os "dress codes" para as imersões em governo. Isso mostra que, a todo momento, a vestimenta das mulheres parece ser um fator relevante para os homens, seja no decote que faz aumentar a nota ou ser promovida, seja na saia acima do joelho que faz ser vulgar e desrespeitoso no governo. Em nenhum momento, os homens receberam comentários desse tipo. Ou então, mais improvável ainda, em nenhum momento os homens foram advertidos sobre a importância de considerar o desenvolvimento intelectual das mulheres no trabalho, e não o tipo de vestimenta.

A fala da entrevistada L traz elementos extremamente problemáticos. Quando perguntada se ela se sente confortável dentro da faculdade, a resposta dela de imediato foi: "as vezes não muito. Como hoje, por exemplo, que eu estou de shorts. Mas em um geral, o espaço é bom para as mulheres". É problemático ver a menina associando, tão depressa e naturalmente, o fato de que não se sentiu confortável dentro da faculdade pela roupa que escolheu usar. Muitas meninas evitam usar shorts na faculdade por conta dos olhares de alunos, professores e funcionários, e algumas como a L demonstram que, quando escolhem usar, sabem que estão aptas a sentir desconfortos. Ainda que não se sintam a vontade para usar shorts, ela traz que o espaço em um geral é bom para as mulheres. Isso indica que essa questão com a roupa não é algo exclusivo do ambiente da GV, podendo ele ser até considerado bom, mesmo com essa questão. Ou seja, esse comentário revela que o desconforto ao usar shorts é algo comum nos lugares que essa menina frequenta. A entrevistada F completa dizendo que odeia subir as escadas quando tem homens perto, porque confirma que eles sempre olham.

A entrevista I traz que esse incômodo com os olhares existe tanto na faculdade quanto nas festas universitárias. "Seja nas festas ou no ambiente da faculdade, você nunca tá 100% a vontade. É como se aquele espaço não te pertencesse. Você está sempre sendo olhada e julgada", diz I na conversa. A entrevistada H também comenta o incômodo nas festas, dizendo que meninos já comentaram de maneira abusiva sobre a maneira que ela se vestia para ir aos eventos, conforme ela descreve.

A entrevistada J diz que o ambiente da GV não é um ambiente aberto para o que a mulher fala, que está sempre deslegitimando. A entrevistada N traz comentário semelhante. Ela diz que sente que sempre tem que se esforçar muito mais. "Se eu deixar brecha e me esforçar o mesmo tanto que um menino, ele vai ser escolhido. Então eu preciso fazer mais". Nessa situação, ela comenta especificamente sobre escolhas no ambiente da universidade, seja em entidades, em sala de aula ou em processos seletivos internos. No entanto, o mesmo vale para processos seletivos para o mercado de trabalho. O que as entrevistas mostram é que as mulheres precisam sempre se mostrar muito eficientes e, como vimos anteriormente, fazer isso ser mais relevante do que a escolha da vestimenta.

Algumas entrevistadas falaram que os comentários machistas que ouvem dos alunos as fazem se sentir menos confortáveis dentro da faculade. A entrevistada D diz que quando pega o elevador cheio e ela é a única mulher, é muito comum ouvir as conversas paralelas entre os meninos, trazendo diversos comentários machistas e homofóbicos. A entrevistada M coloca que isso também a incomoda, e que o fato de sua sala ser 80% feminina (no curso de Administração de Empresas) faz com que lá ela tenha um ambiente em que se sente muito mais confortável. A entrevistada E comenta que em sua sala, que também tem muitas mulheres, ela não ouve tantos comentários machistas quanto fora da sala. No entanto, ela traz uma análise sobre isso, dizendo que não acha que a opinião destes meninos em específico seja diferente, mas que eles se tomam cuidado com o que falam mais porque sabem que tem meninas por perto que podem criticar ou gerar alguma discussão a respeito de suas falas.

Quando questionadas sobre os ambientes de festas, as opiniões das meninas ilustram os dados que a pesquisa do Instituto Avon e do Data Popular trazem, de que 56% das universitárias já sofreram assédio sexual e 28% violência sexual. Os casos de beijos a força, por exemplo, são frequentes nas festas. "Fui em uma Gioconda e acho uma energia bem pesada, parece que os caras tão indo lá pra caçar. E não são caras quaisquer, são caras que você conhece" relatou a entrevistada A. Gioconda é o nome da principal festa da FGV, organizada semestralmente pelo Diretório Acadêmico Getulio Vargas, tendo já realizado sua 54ª edição. A entrevistada D deu destaque ao fato de que esta e as demais festas levam o nome de mulheres¹¹, o que, na visão dela, já começa a ilustrar como as festas são. "A mulher ainda (digo ainda, porque já melhorou, mas falta muito) é muito tipificada nas festas da GV, é usada como atrativo. Tem a questão da diferenciação dos preços¹², os teasers [vídeos de lançamento das festas]¹³... os próprios nomes das festas são de mulheres, isso já começa estragando tudo".

¹¹ Além da tradicional Gioconda, o DAGV organiza semestralmente uma outra festa chamada Giovanna, e esporadicamente uma festa chamada Gertrudes.

¹² Muitas festas universitárias tem preços diferentes para homens e mulheres, no qual as mulheres pagam um preço mais baixo em uma lógica de que os homens pagariam mais caro para ir em uma festa cheia de mulheres. Na GV, o Coletivo Feminista já conseguiu um acordo de que não haverá mais diferenciação.

¹³ Os vídeos de lançamento de festas mencionados pela entrevistada são vídeos feitos por empresas tercerizadas, mas que costumam trazer três elementos como os atrativos da festa: as bebidas, os DJs (que fazem as músicas) e as meninas dançando.

A entrevistada G comenta que normalmente se sente confortável em festas, mas completa lembrando que na maioria do tempo está acompanhada de algum homem, e que nessas situações nunca mexem com ela. Outras entrevistadas também comentaram que a maneira que são tratadas em festas quando estão com algum homem é diferente. "Quando eu estava com meu namorado as pessoas me respeitavam, e as vezes ele ia me defender se chegassem em mim - os caras só saiam quando meu namorado ia brigar). Agora que eu estou solteira, me sinto muito mais vulnerável. Já chegou situações de eu ter que pedir pra amigos homens interferirem, e isso me incomoda muito" relata a entrevistada I.

A gravidade dos casos varia. A entrevistada B relata que estava andando em uma festa e passaram a mão em seu corpo, e quando ela virou pra trás e viu que era um segurança, teve mais medo de ter alguma reação. A entrevistada P conta que em uma festa, uma amiga apanhou do ex namorado. Ou seja, as festas dão espaço para os mais diversos tipos de violência física contra a mulher, e são ambientes onde parece que punidade é praticamente ineficaz. Algumas das entrevistadas comentam que os abusos que ocorrem nas festas universitárias fazem com que elas optem por não frequentar mais esses espaços, que deveriam ser espaços de confraternização dos estudantes.

No mercado de trabalho não existem festas nos moldes de festas universitárias, a não ser pelas festas de final de ano que algumas empresas realizam. Nenhuma das entrevistadas comentou sobre estes eventos ou sobre happy hours, então não é possível fazer um paralelo disso. Mas é possível, no entanto, pensar na maneira como a mulher é tratada. Muitas das violências contra a mulher descritas nas festas universitárias são realizadas por alunos da própria faculdade, por mais que o número de alunos que confessem ter cometido alguma violência seja menor, assim como comprova a pesquisa do Instituto Avon, citada anteriormente. Se alunos são capazes de cometer esses atos com meninas que tem certo vínculo - o de colega de curso ou de faculdade - o vínculo laboral também não deve funcionar como um impedimento. A entrevistada P conta que, em seu estágio em um banco, ouviu de uma companheira de trabalho que essa tinha sido assediada por um homem da própria empresa. Segundo a entrevistada, esta mulher disse que não sabia ainda se denunciaria, porque tinha medo de poder ser prejudicada. Enquanto os ambientes de trabalho não tomarem uma posição afirmativa em relação a que tipo de atitude

aceitam ou não aceitam entre seus trabalhadores, as mulheres continuaram sem coragem de denunciar o que sofrem por medo de ser prejudicada, e a violência contra a mulher continuará tendo a dimensão que tem atualmente.

Quando perguntadas sobre situações de mulheres tendo tratamento diferenciado em mercado de trabalho por serem mulheres, muitas meninas trouxeram relatos de suas mães. A entrevistada I contou que sua mãe, advogada, já comentou diversas situações de companheiros de trabalho ou clientes fazendo comentários como "*nossa, eu deveria ter feito direito no seu lugar*", dentre outros que visavam diminuir a carreira da mãe dela. Entre as jovens, atualmente, existe uma conscientização muito maior sobre o que é machismo e o que é violência contra a mulher do que em relação a geração das mães dessas alunas. Por isso esses relatos são relevantes, eles trazem a indignação que não vem incentivada pelo debate atual, mas impulsionada pela vivência dessas mulheres anos atrás. A entrevistada N traz que sua mãe, em certa ocasião, era a primeira em um processo seletivo para um escritório de medicina, mas que o contratante justificou que não seria bom porque queria um homem para ocupar a vaga.

É muito comum ouvir mulheres reclamando sobre a dificuldade de conseguir emprego entre os 25 e os 35 anos, período que os contratantes consideram "a idade fértil". A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) tem um capítulo sobre a proteção do trabalho da mulher (CLT- Título III, Capítulo III), e nestes está descrito que o empregador não pode exigir exames de gravidez no momento da contratação ou na permanência no emprego. Além disso, outras seções descrevem mais direitos das mulheres relacionados ao período da maternidade, como a licença, e a proibição de demissão desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A entrevistada L traz a história de uma prima, que ouviu diversos comentários desagradáveis dos chefes no momento que ficou grávida, e deixou de ganhar qualquer bônus no período.

Apesar de ser difícil comprovar que as empresas levam isso em consideração, por estar descrito na CLT que é vedada qualquer discriminação em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, os relatos das entrevistas abordam a temática. A entrevistada M conta que já ouviu um aluno em sala defendendo que mulher deveria ganhar salário mais baixo pelo fato de que engravidou, e que portanto se afasta por um período. Existe um debate acerca da licença paternidade, para que a gravidez não seja um motivo de dificuldade no mercado de

trabalho só para as mulheres. A Presidenta Dilma Rousseff sancionou, em 08 de março de 2016, o aumento da licença paternidade para 20 dias, conforme a Lei nº13.257.

Algumas das entrevistadas trouxeram relatos sobre suas experiências em estágio. A entrevistada M, que trabalha em uma consultoria, traz a situação de seu primeiro projeto lidando direto com o cliente. Ela foi a reunião com sua chefe e ele fez comentários a reunião inteira sobre a sua beleza, e como ela era jovem para já estar tão avançada. A seguir dessa reunião, o cliente procurou a entrevistada no Facebook, a adicionou e mandou mensagens. O resultado disso foi, não somente o desconforto que ela sentiu, mas que todo o escritório concordou que era melhor afastá-la do projeto para sua segurança. Essa poderia ser uma situação problemática exclusiva do mercado de trabalho, mas a entrevistada com a I traz caso semelhante na universidade. A entrevistada I fez parte da entidade Junior Pública, e conta que quando apresentava projetos para empresas externas, não sentia que estavam prestando atenção no conteúdo da sua fala, diferente do que sentia quando os meninos estavam apresentando o projeto. Assim, o que fica evidenciado é que situações de opressão e discriminação de gênero vividas no mercado de trabalho como as descritas aqui, já eram vividas pelas alunas durante a faculdade.

7. Considerações Finais

Com o material teórico apresentado neste relatório e com os dados coletados, pretendeu-se perceber sinais de uma naturalização das desigualdades de gênero, tendo como base que as discriminações existentes dentro da universidade tornam menos inéditas as existentes no mercado de trabalho. Por naturalização dos fenômenos sociais, entende-se um processo de entender algo como natural. Isso traz a ideia de irreversibilidade, associada também a uma ideia de não responsabilidade. Quando fala-se na naturalização de uma discriminação, passa-se a entendê-la como um processo do qual o ser humano não é o causador.

Durante a pesquisa, foram identificados alguns aspectos principais para análise, e estes foram aprofundados tanto por meio de entrevistas, quanto por observação participante. Ao longo da análise das entrevistas, muitas das relações estabelecidas entre a desigualdade de gênero nas universidades e a discriminação no mercado de trabalho foram abordadas, mas nas considerações finais, destacam-se as mais relevantes.

Os dados coletados sobre o histórico das entidades revelam que o número de mulheres que já ocupou um cargo de presidência está distante do número de homens. Das sete entidades analisadas, apenas uma teve mais mulheres do que homens ocupando este cargo, mas mesmo assim a diferença é de apenas um. Dentre as outras cinco, a entidade com maior número de mulheres na presidência tem essa porcentagem relativa a 25%.

A implicação que isso tem no mercado de trabalho é que, desde a faculdade, o número de meninas com experiência em cargos de liderança é menor, assim o número de homens com esse diferencial é maior nos processos seletivos. Além disso, a própria cultura de trabalho em equipe é afetada. Uma entidade, ou abrangendo mais, uma faculdade que forma poucos alunos que tenham o costume de ser liderados por uma mulher, não os prepara propriamente pro mercado de trabalho. Seria isso então uma naturalização? Sim, na medida que mais alunos enxerguem como natural a falta de mulheres nos cargos altos, e isso causa uma ideia de "não-responsabilização". Muitas entidades, empresas e organizações se posicionam contrárias a ideia de cotas para mulheres, ou então de políticas focadas em aumentar o desenvolvimento das mulheres no trabalho, assim se isentando da posição de responsabilidade pelo problema da desigualdade ocupacional. Observa-se, no entanto, que o número de empresas que trazem essa preocupação tem crescido cada vez mais, o que pode contribuir para que, em um futuro próximo, seja possível ver mais mulheres ocupando cargos de líderes.

Quanto aos machismos evidenciados, na universidade e no mercado de trabalho, durante a pesquisa, estes não precisam somente de uma responsabilização das organizações envolvidas, mas também de uma mudança na educação, que se dá em todas as esferas: em casa, nas escolas, nas faculdades, nas empresas, nas mídias e nas relações pessoais. Espera-se que cada vez menos as mulheres, e só as mulheres, tenham jornada dupla de trabalho, que cada vez menos haja desqualificação intelectual, que cada vez menos a vestimenta da mulher seja critério de desempate, e que cada vez mais a gravidez não seja uma questão que afete apenas a vida do trabalho da mulher.

Referências Bibliográficas:

ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO. *Relatório Final: Comissão Parlamentar de Inquérito 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"*. In: Diário Oficial do Estado de São Paulo. 2015. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/>>

ASSUMPÇÃO, San Romanelli. *Justiça e Gênero sob uma Perspectiva Cosmopolita*. 2012. Tese (doutorado). Departamento de Ciência Política da Universidade de São Paulo.

BASSANEZI, C. *Mulheres dos Anos Dourados*. In: DEL PRIORE, M. (Org.). *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 2000. p. 607-639.

BETIOL, M.I.S. *Ser administradora é o feminino de ser administrador?* In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2000, Florianópolis. Anais ... Florianópolis: Anpad, 2000.

BIROLI, Flavia e MIGUEL, Luis Felipe. *Feminismo e política: uma introdução*. 1. ed - São Paulo: Boitempo, 2014.

BORIN, T. B. *Violência doméstica contra a mulher: percepções sobre violência em mulheres agredidas*. Ribeirão Preto, 2007.

CAVAZOTTE, F.; OLIVEIRA, L.; MIRANDA, L. *Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa*. In: R.Adm., São Paulo, v.45, n.1, p.70-83, jan./fev./mar. 2010

GONÇALVES, T. A. *Direitos humanos das mulheres e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos: uma análise dos casos admitidos entre 1970 e 2008*. 2011. 267f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - Pesquisa Mensal de Emprego (PME). *Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas*. 08 de março de 2010.

KERGOAT, Danièle. *Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo*. Publicado em “Gênero e Saúde” – org. Marta Julia Marques Lopes, Dagmar Estermann Meyer e Vera Regina Waldow. Ed. Artes Médicas. 2009.

LARA, Eliziane. O que é ser menina no Brasil? - Desigualdade de gênero desde a infância. In. *Questões de Gênero, Geledés*. 12 fev. 2015. Disponível em: <<http://www.geledes.org.br>>. Acesso em 25 jul. 2016

MACHADO, O. M. *Mulher: códigos legais e códigos sociais – papéis dos direitos e os direitos de papel*. Disponível em: <<http://www.oab.org.br>>. Acesso em: 03 jan. 2016.

MATHIEU, Nicole-Claude. *Critiques épistémologiques de la problématique des sexes dans le discours ethno-anthropologique* [1985a], in N.-C.Mathieu, L’anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe, Paris Côté femmes “Recherches”, 1991a, p. 75- 127.

MURARO, R. M. *Libertação Sexual da Mulher*. Petrópolis: Vozes, 1975. p. 166.

NABESHIMA, Y.K. *A discriminação da mulher no mercado de trabalho – Estudo Comparado das Legislações do Brasil e Japão*. 2014. 190 f. Dissertação de Mestrado. – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

PLAN INTERNATIONAL. *Por ser menina no Brasil: Crescendo entre direitos e violências. Pesquisa com meninas de 6 a 14 anos nas cinco regiões do Brasil*. 2014. Disponível em: <www.plan.org.br> Acesso em: 25 jul. 2016

ROCHA, Romero C. B. da; PERO, Valéria. Discriminação racial e educação no Brasil. *Sinais Sociais*, v.1, no3, p.122-155. Rio de Janeiro: Abril, 2007.

SAGIM, M. B. *Estudo sobre relatos de violência contra a mulher segundo denúncias registradas em delegacia especializada na cidade Goiânia - Goiás nos anos de 1999 e 2000*. 2004, 117 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Filosofia Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

SAPORETI, E. *A mulher como signo em crise*. 1985, 292 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1985.

SILVA, M. V. *Violência contra a mulher: quem mete a colher?* São Paulo: Cortez, 1992. p. 180.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação e Realidade*, Porto Alegre, v. 16, n. 2, jul-dez. 1990.

TABET, P. *La construction sociale de l'inegalité des sexes: des outils et des corps*, Paris, L'Harmattan "Bibliothèque du féminisme", 1998, 206 p.

THÉBAUD, F. *A grande guerra: o triunfo da divisão sexual*. In: DUBY, G.; PERROT, M. (Org.). *História das mulheres no Ocidente*. São Paulo: Afrontamento, 1991.