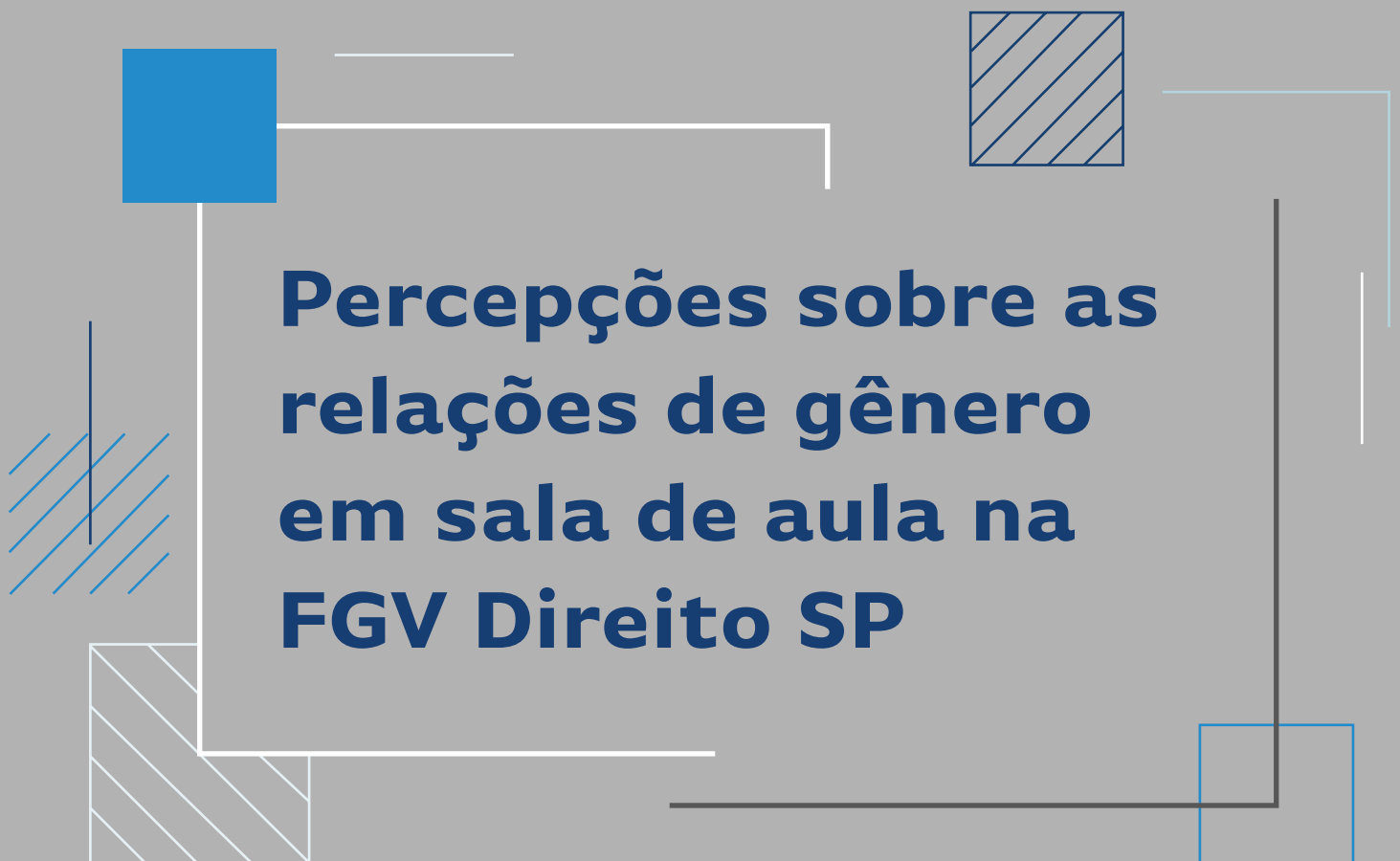


Comitê de Diversidade  
Escola de Direito de São Paulo  
da Fundação Getúlio Vargas



# Percepções sobre as relações de gênero em sala de aula na FGV Direito SP

Relatório de pesquisa

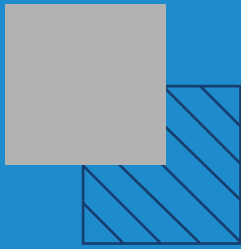
MAIO DE 2021

Comitê de Diversidade  
Escola de Direito de São Paulo  
da Fundação Getúlio Vargas

# Percepções sobre as relações de gênero em sala de aula na FGV Direito SP

Relatório de pesquisa

**São Paulo, maio de 2021**



## **Comitê de Diversidade da Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas**

Ana Luiza Vidotti (representante discente Mestrado Acadêmico)

Cecília Barreto de Almeida (representante dos funcionários/as -2020)

Chiara Passoni (representante discente Graduação - 2020)

Guilherme Eufrasio Pinheiro (representante discente Graduação)

Juliana Fabbron Marin (representante dos pesquisadores)

Lie Uema do Carmo (representante docente)

Luciana Gross Cunha (representante docente)

Lorraine Carvalho Silva (pesquisadora)

Mafoane Odara (integrante externa)

Tatyana Ottoni Augusto (representante dos funcionários/as)

Thiago de Souza Amparo (secretário-executivo)

Vivianne Ferreira Mese (representante docente)

**Pesquisadoras: Bianca Santana e Lorraine Carvalho Silva**

**Edição: Thiago Amparo e Lorraine Carvalho Silva**

**Redação: Bianca Santana**

**Agradecimentos: Ana Claudia Narcizo, Rosana Fernandes Lopes e Lígia Carla, Lourenço Cunha**

*As visões expressas neste documento refletem as conclusões a que chegaram as pesquisadoras externas e, portanto, não refletem a visão institucional da Fundação Getúlio Vargas.*

## **Sumário**

SUMÁRIO EXECUTIVO	5
<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>11</b>
<b>2. METODOLOGIA</b>	<b>13</b>
<b>3. RESULTADOS</b>	<b>17</b>
CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
Sobre o Comitê de Diversidade	40
Referências bibliográficas	41

## SUMÁRIO EXECUTIVO<sup>1</sup>

Esta pesquisa qualitativa de cunho exploratório teve o objetivo de coletar e sistematizar percepções sobre as interações de gênero em sala de aula. No total, 38 pessoas compartilharam seus relatos, por meio de uma combinação de técnicas de pesquisa — entrevistas e roda de conversa a partir da escrita. Os resultados desta pesquisa refletem as visões trazidas em caráter de confidencialidade ao Comitê de Diversidade da FGV Direito SP, por meio da pesquisadora externa, Bianca Santana. Embora não seja representativo em termos numéricos do universo total de alunos da graduação e pós-graduação da FGV, as pessoas que voluntariamente se dispuseram a trazer suas percepções sobre interações de gênero refletem experiências comuns sobre o tema.

As desigualdades nas relações de gênero em toda a sociedade, incluindo o campo jurídico, são percebidas nas salas de aula da FGV Direito SP. Mas há, na percepção dos sujeitos da pesquisa, determinadas características específicas ao contexto da faculdade. Tanto as percepções mais gerais quanto as específicas estão apresentadas no relatório com o objetivo de oferecer um diagnóstico exploratório à comunidade acadêmica. Os resultados foram sistematizados em quatro categorias:

<sup>1</sup> Por Bianca Santana, doutora em ciência da informação pela ECA-USP, com uma pesquisa sobre escrita de si e memória de mulheres negras. Mestra em educação pela FE-USP, jornalista formada pela Faculdade Cásper Líbero, onde foi professora. Atualmente, trabalha na estruturação do Instituto de Referência Negra Peregum e da Casa Sueli Carneiro. Autora de “Quando me descobri negra” (Sesi-SP, 2015) e organizadora de coletâneas que tratam das temáticas de gênero e raça. Para mais informações: <http://lattes.cnpq.br/9402633415535606>

### **a. Disparidades de gênero e socioeconômicas do campo jurídico se manifestam na faculdade**

Áreas do direito que parecem exclusivas dos homens, dinâmicas do mercado de trabalho, onde predomina a liderança masculina, a repetição de falas estereotipadas que inferiorizam e subjugam mulheres são características do campo jurídico que influenciam, na percepção dos sujeitos da pesquisa, as relações na faculdade. Neste ambiente percebido como hostil, docentes mais sensíveis à temática de gênero acabam expostos a uma sobrecarga de trabalho invisibilizada, não remunerada e que promove desgaste emocional. A falta de diversidade de classe e raça dentre estudantes da faculdade se somam às desigualdades de gênero em sala de aula, criando um ambiente potencialmente excludente.

### **b. Dinâmicas em sala de aula são influenciadas por interações de gênero**

A sala de aula tem sido percebida como um ambiente em que mulheres não se sentem seguras para colocar suas impressões e perguntas com tranquilidade. Desse modo, são criadas as mais diversas táticas pelas estudantes: não falar nunca, mesmo que isso acarrete notas baixas de participação; muitas reflexões, cálculos, escrita; repassar mentalmente o que pretendem falar antes de levantar a mão; checagem com outras colegas se o que gostaria de dizer em sala faz sentido; pedir desculpas depois de cada intervenção, mesmo que não tenha sido ofensiva a ninguém; intervenções rápidas. Pela percepção dos sujeitos da pesquisa, o método socrático escancara o que talvez fosse mais difícil de perceber em métodos tradicionais de ensino, o que é interpretado como uma vantagem do método, que permite diagnosticar o problema para que se possa buscar soluções. Já a atribuição de notas à participação tem sido percebida como um incremento a tudo aquilo que motiva a desigualdade na participação de alunas e alunos em sala de aula. Homens que, na percepção de quem participou da pesquisa, se sentem mais seguros para falar, fazem comentários excessivos e desnecessários apenas para garantir uma boa nota, o que gera um ambiente competitivo e ainda mais desafiador à participação feminina.

Na disputa gerada por tempo de fala, os silenciamentos, interrupções e invisibilidades de que mulheres costumam ser vítimas em diversos ambientes são aumentados nas salas de aula. Argumentos de homens são bem recebidos, enquanto de mulheres parecem negligenciados ou nem sequer ouvidos. No ensino presencial, alguns relatos apontaram que mulheres passam muito tempo com a mão levantada sem serem notadas, enquanto homens são chamados assim que levantavam a mão ou eram escolhidos antes das mulheres que haviam levantado a mão primeiro. A interrupção feita por professores durante as intervenções das estudantes e a aceitação da interrupção de alunos apareceram como fatores importantes nas falas dos sujeitos da pesquisa. Além disso, as desigualdades de gênero no ambiente doméstico que foram potencializadas pelo isolamento social se manifestaram no ensino remoto, em especial para mulheres mães. Tanto alunas e alunos quanto professoras que participaram da pesquisa também percebem diferenças no tratamento dado a professoras e professores, independentemente do currículo, experiência profissional, e da didática das professoras.

### **c. Comunicação online como apoio mútuo entre estudantes**

Grupos de WhatsApp apareceram frequentemente nas narrativas de quem participou desta pesquisa, tanto na criação de grupos específicos de apoio, com desabafos, perguntas e acolhida entre mulheres, como também na propagação de discriminações em grupos de WhatsApp mais amplos ou restritos a homens.

### **d. Boas práticas já ocorrem para mitigar disparidades de gênero em sala de aula**

Das narrativas também puderem ser destacadas boas práticas de pessoas que tomaram consciência das desigualdades de gênero em sala de aula e atuam intencional e ativamente para contribuir com relações mais equilibradas. Estudantes homens que percebem que quanto mais falam mais mulheres silenciam, por isso, buscam o equilíbrio entre a fala e a escuta. Professoras que aprimoram o método socrático<sup>2</sup> implementando dinâmicas que equilibram a participação entre mulheres e homens em sala de aula. Professores que reconhecem a tentativa de apagamento de alunas e se colocam, pontuando a

participação delas como importante. Professores abertos às críticas, que ouvem estudantes e aprimoram suas práticas, evitando interrupções e silenciamentos de alunas. Docentes que valorizam mais a qualidade que a quantidade de intervenções em aula. Bibliografias de cursos que intencionalmente equilibram o número de autoras e autores, além de trazer autoras(es) negras(os). Alertas de que em determinadas aulas serão abordados temas sensíveis.

Diante dos resultados apresentados, é possível elencar uma série de recomendações à FGV, no sentido de aumentar a diversidade na faculdade como um todo — considerando gênero, raça, sexualidade tanto no corpo docente como no corpo discente e entre funcionárias e funcionários. Seguem, em tópicos, algumas dessas recomendações:

- promover debates sobre equidade de gênero, convidar homens e mulheres para contribuírem com as diferentes áreas do direito;
- recomendar a escritórios e empresas conveniadas com a área de estágios a promoção de dinâmicas de contratação e processos seletivos que valorizem a diversidade de gênero, privilegiando comportamentos profissionais inclusivos;
- promover campanhas no ambiente acadêmico e nas redes sociais para sensibilizar estudantes diante das desigualdades e discriminações em relação a professoras e alunas;

<sup>2</sup> O termo "método socrático" faz referência ao método de abordagem do ensino jurídico, atribuído à Christopher Columbus Langdell, no qual os alunos se preparam antes das aulas e o professor questiona-os sobre a matéria. Muitas definições foram atribuídas a essa forma de propagação de ensino, sendo uma delas a definição de "Método filosófico de dúvida sistemática e questionamento de outro para revelar sua ignorância oculta" tirado de WEBSTER'S NINTH NEW COLLEGIATE DICTIONARY 1119 (1986). O ponto é que esse método cria diferenças exacerbadas dentro do ambiente acadêmico se olharmos as dinâmicas de gênero . Ver mais em David D. Garner, *Socratic Misogyny?--Analyzing Feminist Criticisms of Socratic Teaching in Legal Education*, 2000 *BYU L. Rev.* 1597 (2000). Disponível em: <https://digitalcommons.law.byu.edu/lawreview/vol2000/iss4/7>



- reconhecer as desigualdades nos usos do tempo, entre homens e mulheres, para incentivar e avaliar a produtividade acadêmica de alunas e, principalmente professoras, de forma a reparar e não reforçar desigualdades;
- promover ambientes confortáveis e acolhedores à interação, com a valorização de diversas formas de saber e modos de expressão;
- valorizar cada uma das contribuições recebidas, mesmo as que precisarem ser aprimoradas ou corrigidas; olhar e conversar com todas as pessoas buscando o mesmo tom de voz e atenção;
- sugerir que interrupções durante a fala de qualquer pessoa em sala de aula, eventos e reuniões de trabalho seja desestimulada;
- estimular a participação qualitativa, chamando a atenção quando um argumento for repetido ou explicar em outras palavras aquilo que outra pessoa já disse, por exemplo;
- formular e empregar diferentes estratégias para que alunas e alunos participem das aulas, como aumentar o tempo para que pessoas levantem as mãos antes de convidar alguém a falar, alternar entre mulheres e homens, propor atividades em grupos menores, estimular a formação de grupos de trabalhos mistos, com alunas e alunos interagindo entre si;
- avaliar possibilidades de o método socrático ser utilizado para o engajamento e a colaboração em sala de aula, sugerindo a não atribuição de notas à participação;
- repensar os referenciais bibliográficos dos programas do curso, considerando a paridade de gênero entre autoras e autores, e acrescentando autorias negras, de diversas orientações sexuais, de pessoas com deficiência;
- exercitar permanentemente a observação e a escuta ativa de críticas e sugestões, pode ser interessante ter um canal anônimo, como um pequeno formulário ao final de cada aula, bimestre ou semestre, para que estudantes compartilhem suas percepções;

- reconhecer e valorizar experiências bem sucedidas e disseminá-las a todo o corpo docente;
- criar mecanismos de acolhimento, reconhecimento e remuneração de professoras e professores mais demandados por estudantes para dividir questões emocionais decorrentes das relações de gênero na sala de aula;
- criar espaços de acolhimento psicológico ou emocional, como rodas de conversa e grupos terapêuticos;
- promover possibilidades de reflexão docente acerca das relações de poder na sala de aula e boas práticas para a promoção da equidade de gênero.

## 1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa surge em diálogo com uma série de atividades e discussões sistemáticas sobre as relações de gênero na comunidade FGV Direito SP. Assim, antes de aprofundar nos resultados identificados pela pesquisadora externa, Bianca Santana, se faz importante destacar algumas experiências anteriores.

Inspirados nos resultados da pesquisa *“Interações de gênero nas salas de aula da Faculdade de Direito da USP: um currículo oculto”*, que trouxeram inquietações e geraram impulsos para a escola de Direito da FGV SP. Ao longo de 2019 foram realizadas oficinas sobre o combate e a prevenção ao assédio e à violência de gênero que resultaram em um importante levantamento sobre as *“Políticas universitárias de combate e prevenção ao assédio e à violência de gênero”*, realizado pela pesquisadora Haydée Paixão, onde foram identificadas práticas inspiradoras de outras instituições de ensino superior nacionais e internacionais.

Outro resultado deste movimento foi a divulgação do informativo em formato de folder *“Como buscar ajuda em caso de violência de gênero? Qualquer violência contra a mulher é intolerável”* realizado em parceria com a Coordenadoria de Diversidade FGV EAESP, Comitê de Diversidade FGV Direito SP, coletivos de alunos/as, Pró-Saúde e Centro de Estudos Jurídicos Junior.

Outra iniciativa que também compõe este cenário foi a realização de workshops para aprimoramento do corpo docente realizado pela Coordenadoria de Graduação da FGV DIREITO SP, em parceria com o Comitê de Diversidade, voltado para corpo discente do Programa de Graduação da FGV DIREITO SP, que despertaram para a necessidade da produção de dados dentro da comunidade da FGV Direito SP.

Diante todo o contexto apresentado, em outubro de 2019, o Comitê de Diversidade encomendou a Bianca Santana, consultora externa, uma pesquisa sobre as interações de gênero em sala de aula na FGV Direito SP. Trata-se de uma pesquisa qualitativa de cunho exploratório que permitisse coletar e sistematizar percepções de estudantes sobre as interações de gênero em sala de aula.

O objetivo deste estudo exploratório foi registrar e sistematizar percepções das relações de gênero em sala de aula que muitas vezes são compartilhadas apenas de modo informal em corredores e grupos de WhatsApp. Ainda que existam canais institucionais como o Comitê de Diversidade, o compartilhamento formal ainda é baixo.

Boa leitura!

## 2. METODOLOGIA

Foram planejados encontros com estudantes de graduação e pós-graduação *stricto sensu*, abertos à presença de docentes, em que percepções fossem compartilhadas a partir de relatos. Para garantir um tempo mínimo de reflexão e de exposição para cada participante, em vez de uma roda de conversa, cada encontro foi realizado no formato de oficina de escrita, aqui chamadas de roda de conversa a partir da escrita. Depois de serem apresentados temas disparadores, os participantes tinham entre 5 e 10 minutos para narrarem alguma situação vivenciada ou presenciada nas salas de aula da FGV.

Dois encontros presenciais foram agendados em novembro de 2019, mas apenas um deles foi realizado. Entre abril e maio de 2020, no início da pandemia de COVID-19, a necessidade de isolamento social fez com que os três encontros seguintes acontecessem de forma remota, por meio da plataforma Zoom. Em cada um dos quatro encontros realizados, os participantes elaboraram de dois a três relatos. Nos encontros presenciais, além da leitura dos textos foram registrados comentários de participantes. Alguns desses comentários foram incorporados a este relatório. Ao final dos encontros online, a pesquisadora compartilhava seus contatos para que outras memórias pudessem ser registradas e enviadas depois da oficina e uma única aluna utilizou essa possibilidade para contar outros dois episódios vividos por ela. Além dos encontros, foram realizadas quatro entrevistas, uma com uma professora que manifestou interesse em contribuir com a pesquisa, mas não poderia participar em nenhum dos horários agendados, duas com professoras que manifestaram interesse em relatar episódios vivenciados durante a pandemia, depois dos encontros, e outra com um aluno que compareceu sozinho a um dos encontros. No total, **38 pessoas compartilharam seus relatos no âmbito deste estudo exploratório**, três delas participaram de mais de um encontro.

Esta combinação de técnicas de pesquisa — entrevistas e roda de conversa a partir da escrita — permitem documentar narrativas de experiências vividas, alinhadas às discussões metodológicas de teorias feministas que reafirmam a necessidade de deslocar o foco dos papéis normativos e institucionais esperados de mulheres e homens (DIAS, 2019, p. 3650). A teoria feminista, que nasce do concreto, é possível graças ao testemunho e à experiência pessoal (hooks, 2013, p. 97). Compilar episódios vivenciados como fragmentos permite perceber a complexidade do fenômeno analisado e a discriminação como uma constante na experiência das diversas mulheres, apesar das diferentes características pessoais e trajetórias de vida de cada uma delas.

Os fragmentos narrados a partir das experiências vividas e dos testemunhos também estão presentes nos estudos de memória. “A percepção plena do tempo passado é impossível. Mas a memória permite a relação do corpo presente com o passado em fragmentos (...)” (BOSI, 1994, 46 - 56). As lembranças de cada sujeito, socializadas pela linguagem — oral e escrita, no caso desta pesquisa — compõem uma memória coletiva.

No encontro presencial, foram levados livros, escritos por mulheres<sup>3</sup> e utilizados como disparadores para a produção das narrativas. No início, cada uma das participantes foi convidada a escolher um dos livros disponíveis no centro da roda formada pelas cadeiras, ler um trecho, e compartilhar oralmente como se sentiam. Depois, cada uma escreveu um texto, durante cinco minutos, a partir de uma pergunta aberta sobre as relações de gênero nas salas de aula da FGV.

Nos encontros online, diante da impossibilidade de compartilhar livros, depois da explicação dos objetivos e métodos da pesquisa, foram colocados temas disparadores, uma a uma, com o pedido de escreverem por 5 minutos. Estes temas disparadores para a escrita foram selecionados, de acordo com

<sup>3</sup> Foram colocados no centro da roda títulos escritos pelas seguintes autoras: Amanda Lovelace, bell hooks, Carolina Maria de Jesus, Chimamanda Adichie, Cidinha da Silva, Clarice Lispector, Conceição Evaristo, Grada Kilomba, Rupi Kaur, Ryane Leão e Svetlana Alexievich.

os rumos do próprio encontro, a partir de uma lista preparada previamente, definida pela pesquisadora com base em estudos anteriores e nos desafios compartilhados por membros do Comitê de Diversidade em reuniões sobre a pesquisa:

- algum episódio em sala de aula, vivido ou testemunhado por você, em que veio à mente: “isso aconteceu desse jeito porque sou mulher ou porque ela é mulher”
- uma situação em que você queira falar, mas, por qualquer razão, não conseguiu.

Depois de escreverem por 5 minutos (que podiam chegar a 7 minutos caso alguém ainda não tivesse terminado), cada participante era convidada a ler o próprio texto em voz alta. Como já escreveu bell hooks sobre a leitura em voz alta de episódios narrados em primeira pessoa:

*“O ato de ouvir coletivamente uns aos outros afirma o valor e a unicidade de cada voz. Esse exercício ressalta a experiência sem privilegiar as vozes dos alunos de um grupo qualquer. Ajuda a criar uma consciência comunitária da diversidade das nossas experiências e proporciona uma certa noção daquelas experiências que podem informar o modo como pensamos e o que dizemos” (hooks, 2013, p. 114-115).*

Tal prática previne qualquer possibilidade de competição pela palavra, já que todas as pessoas têm tempo garantido para a leitura do próprio texto, e ameniza ansiedades e medos de não conseguir expor algo de forma compreensível, já que há tempo de escrever e revisar o episódio escolhido para narrar.

É comum que, durante a leitura, participantes do encontro se identifiquem com o que é lido pelas outras pessoas, explicitando a dimensão coletiva das vivências individuais; reafirmando o quanto as desigualdades de gênero são problemas sociais e não episódios isolados provocados por determinada postura, comportamento ou característica individual.

Durante a leitura dos textos, a pesquisadora se dedicou a transcrever cada um dos fragmentos, sem identificar a autoria. Ao final de cada encontro, a pesquisadora reafirmou que seus contatos estavam disponíveis para quem quisesse contar mais episódios, que notavam recorrentes, como:

- episódios de machismo/ “micromachismos”<sup>4</sup>
- método participativo/expositivo
- posturas negativas de alunos contra professoras
- grupos no WhatsApp durante a aula, fossem para suporte psicológico ou enquanto lugar receptivo de insultos e piadas ofensivas
- alunas e professoras se sentirem diminuídas: “nunca é suficiente”
- dúvidas quanto à capacidade de argumentação
- ambiente de tensão
- saúde mental

Dos pequenos textos produzidos nos encontros, foram selecionados fragmentos que condensam as contribuições das participantes com a pesquisa. Tais fragmentos foram agrupados e sistematizados em quatro categorias, como se pode ver na apresentação dos resultados da pesquisa.

<sup>4</sup> Microagressão racial é expressão de autoria do Dr. Chester Pierce, psiquiatra que, na década de 70 passou a utilizá-la para definir “indignidades diárias, breves e banais, verbais, comportamentais ou ambientais, intencionais ou não, que transmitem insultos raciais leves, hostis, derogatórios ou negativos contra pessoas de cor.

SUE, Derald Wing et al. Racial microagressions in everyday life: implications for clinical practice. Disponível em: [https:// world-trust.org/wp-content/uploads/2011/05/7-Racial-Microagressions-in-Everyday-Life.pdf](https://world-trust.org/wp-content/uploads/2011/05/7-Racial-Microagressions-in-Everyday-Life.pdf) disponível em 03/05/2021



### 3. RESULTADOS

As desigualdades nas relações de gênero em toda a sociedade, incluindo o campo jurídico, são percebidas nas salas de aula da FGV Direito SP. Mas há, na percepção dos sujeitos da pesquisa, determinadas características específicas ao contexto da faculdade. Tanto as percepções mais gerais quanto as específicas serão aqui apresentadas com o objetivo de oferecer recomendações à comunidade acadêmica.

Os fragmentos selecionados dentre os relatos compartilhados em encontros presenciais, online e nas entrevistas foram sistematizados em quatro categorias, com o objetivo de facilitar a compreensão das percepções das relações de gênero na faculdade baseadas no grupo de sujeitos participantes. São elas:

- a. características do campo jurídico que se manifestam na faculdade e condições socioeconômicas de estudantes da FGV;
- b. dinâmicas em sala de aula;
- c. comunicação online;
- d. boas práticas.

#### **Características do campo jurídico percebidas pelo grupo na faculdade e condições socioeconômicas de estudantes da FGV**

Áreas do direito que parecem exclusivas dos homens, dinâmicas do mercado de trabalho, onde predomina a liderança masculina, a repetição de falas estereotipadas que inferiorizam e subjugam mulheres são características

do campo jurídico que influenciam, na percepção dos sujeitos da pesquisa, as relações na faculdade, como se pode notar nos fragmentos a seguir.

*“Muitas temáticas do direito são restritas aos homens: mercado financeiro, empresarial. Nunca me senti aberta para gostar ou querer isso. Talvez porque não goste mesmo, mas não me sinto motivada. Ninguém na minha família tem curso superior. É uma barreira a mais.”*

*“Em uma atividade para pensar o tema de pesquisa de uma disciplina optativa, uma das meninas queria pesquisar sobre direito societário. Um aluno nem hesitou em questionar por que ela ia pesquisar esse tema e disse que depois iam querer cota pras meninas que quisessem se meter nos assuntos deles.”*

*“Direito empresarial tem a fama de ser masculinizada. Mas é curioso porque no topo da carreira tem muita mulher, muito qualificada, professoras excelentes”.*

*“No processo seletivo, as dinâmicas dos grandes escritórios já não permitem que as meninas falem. Quem é mais velho conta que nos estágios isso de monopólio de determinadas vozes é muito frequente. Parece almoço de família, palestra com convidado. Seja em ambientes formais ou informais, a insegurança em falar tem a ver com relações de gênero.”*

*“Sempre tentei resolver os conflitos pela beirada. Um dos motivos pelos quais eu saí da advocacia criminal é que eu não queria desagradar. Tentava ser sempre engraçada ou educada.”*

*“Há 4 ou 5 anos eu estava sozinho com um professor e ele fez um comentário muito infeliz sobre meninas que viviam conversando durante a aula. ‘As meninas têm um fogo, elas já estão dando ou não estão?’ E muitos meninos falavam muito também”.*

Neste ambiente percebido como hostil, docentes mais sensíveis à temática de gênero acabam expostos a uma sobrecarga de trabalho invisibilizada, não remunerada e que promove desgaste emocional.

*“Há um ônus em ser a pessoa com quem os alunos dividem problemas. É um trabalho silencioso, não reconhecido. É muito legal por um lado o aluno confiar. Mas por outro é um ônus emocional inclusive. Alunas relataram violência sexual, questões difíceis. O que eu faço? Quando a aluna sai, eu choro na minha sala. Tem um atravessante desproporcional ao corpo docente, sobrecarga em níveis diferentes, além da carga em sala de aula.*

*Há uma demanda emocional crescente nos últimos anos. Estavam escondidos. Nenhum aluno gay achava que podia falar que algo tinha acontecido porque ele era gay. Ou a aluna de quem tiraram sarro porque era mulher. Tem um despertar positivo. Que vem acompanhado de um ônus para quem consegue ver.”*

A falta de diversidade de classe e raça dentre estudantes da faculdade se somam, na percepção de sujeitos da pesquisa, às desigualdades de gênero em sala de aula, criando um ambiente multiplamente opressor, como se pode perceber no fragmento abaixo.

*“Todos os ambientes em que estudei eram muito mais diversos. me sentia mais confortável para falar, ter amizade com os homens. Aqui, tem um recorte de classe e pessoas que estudaram em grandes escolas competitivas e voltadas ao vestibular. A maior parte dos meninos dessas escolas já participou de ONU, Fórum Faap, tiveram mais oportunidades de aprender a falar nesses colégios de elite. Ao mesmo tempo, as relações da FGV mantém muito das relações de ensino médio. Quando saí da escola, fiz cursinho, comecei outra faculdade e vim para cá depois. Parecia que eu tinha voltado ao ensino médio. A maior parte reproduzia as ideias e os comportamentos dos pais.”*

## Dinâmicas em sala de aula

Tanto nas reuniões com o Comitê de Diversidade como em todas as atividades da pesquisa, chamou a atenção o destaque dado à baixa participação de alunas durante as aulas, em comparação com a participação dos alunos.

A sala de aula tem sido percebida como um ambiente em que mulheres não se sentem seguras para colocar suas impressões e perguntas com tranquilidade. Desse modo, são criadas as mais diversas táticas pelas estudantes, conforme mencionadas anteriormente.

A diversidade dos fragmentos a esse respeito destacados abaixo registra motivações percebidas pelas pessoas que participaram da pesquisa. O objetivo não era tornar essas percepções definitivas, mas apresentar exemplos comportamentais percebidos pelos sujeitos participantes, para que mulheres reflitam sobre suas interações em sala de aula e também sobre as formas como elas têm reagido a tais percepções.

*“Não participo porque acho minhas falas confusas, desconexas, sinto que o que eu falei não faz sentido e não deveria ter falado. Aprendi a ler mais velha. Tinha dificuldade de ler em voz alta, de soar, passar mal em sala de aula. Na faculdade não muda muito. Evito ao máximo participar em sala de aula. Tento escrever antes pra ler e não só falar.”*

*“Esse ambiente produz medo tanto de falar como de ficar quieta. Há pressão para falar. Mas a fala precisa atender a uma expectativa”.*

*“A escola exige e valoriza um protagonismo do aluno. Mas este protagonismo não vem naturalmente para todo mundo. E não se aceita outro modelo de comportamento.”*

*“Sempre que quebrou o silêncio, não é bom o suficiente. É muito cansativo ter que provar força. Ao mesmo tempo, o ‘quase bom o*

*suficiente' é muito violento. Queria ter a autoconfiança dos colegas, de poder falar e arriscar e tudo bem. É difícil pelo gênero, mas classe também pesa”*

*“Antes de fazer uma pergunta, penso um trilhão de vezes sobre o que as pessoas estão achando. Não tinha noção de que tinha a ver com ser mulher até ouvir isso das outras meninas.”*

*“Notei algo que não é pontual. Toda vez que termino uma fala, na discussão de um texto, em um seminário, eu peço desculpas no final. Sinto que ficou confuso, que não deu para entender. E vejo outras colegas pedindo desculpas sempre também.”*

*“Os meninos falam mais o que vem à cabeça. As meninas pensam se a resposta está correta, escrevem, ensaiam. Têm muito medo de errar.”*  
*“As mulheres acabam participando menos. Elas têm questões excelentes, em perspectivas diferentes, no privado trazem insights brilhantes, mas não falam”.*

*“Existe uma tensão desde o início que vai se exacerbando na sala de aula e no espaço da vida adulta. No tempo para falar, há questões de gênero marcadas. No geral, as mulheres têm mais dificuldade de falar e se colocar. Existe uma coisa no tom da voz, no jeito de se colocar. Se como professor você não estiver atento você reproduz isso de o menino ter a voz mais alta, falar de um jeito impositivo e pode calar as mulheres sem perceber. Quando jogo uma questão, cinco, seis homens levantam a mão de uma vez. É minha obrigação como docente proporcionar espaço seguro para homens e mulheres falarem. Como há nota de participação, é comum que os alunos reajam contrariamente aos estímulos específicos para mulheres ‘você está roubando meu direito de falar’. Percebo que as mulheres colocam muito nelas a responsabilidade de não conseguir falar. E os meninos se sentem muito donos do espaço, falam, levantam a mão”.*

Pela percepção dos sujeitos da pesquisa, o método socrático escancara o que talvez fosse mais difícil de perceber em métodos tradicionais de ensino, o que não deve ser atribuído como um problema no método, pelo contrário. Trazer à tona a desigualdade de gênero na participação em sala de aula é interpretado como uma vantagem do método, que permite diagnosticar o problema para que se possa buscar soluções.

Contudo, a atribuição de notas à participação tem sido percebida como um incremento a tudo aquilo que motiva a desigualdade na participação de alunas e alunos em sala de aula. Homens que, na percepção de quem participou da pesquisa, se sentem mais seguros para falar, fazem comentários excessivos e desnecessários apenas para garantir uma boa nota, o que gera um ambiente competitivo e ainda mais desafiador à participação feminina.

*“O método socrático reflete o que não veriam de outra forma. Mostra como as coisas funcionam mesmo.”*

*“O método de participação deveria ser bom para professores e alunos, mas não é o que acontece na prática. A competitividade é grande e o engajamento, que era o propósito, não acontece, fica na competição.”*  
*“Tivemos duas aulas com método socrático sem nota de participação. Eram as aulas em que eu mais falava, sem competitividade”.*

*“Eu gosto muito do método socrático, acho importante um método mais participativo mesmo. Mas algumas pessoas tendem a falar menos, ficar mais na sua durante a aula: pessoas tímidas, ansiosas, inseguras, bolsistas, lgbs, mulheres, pessoas negras. Sou gay e sinto isso. E já ouvi essa fala de pessoas desses grupos. E me parece que as mesmas colocações em aula também são de pessoas desses grupos, que só falam quando têm algo pertinente a dizer. Quem quer falar o tempo todo, interrompe e não ouve o que o outro tem a dizer não me parece praticar o método socrático.”*

*“Em uma roda de conversa do coletivo feminista sobre método participativo, as meninas mais velhas recomendavam já calcular as notas considerando não ter os 30% de nota de participação. Isso assustou muito.”*

*“Quando eu entrei, tinha muita expectativa. Sou muito tímida, mas havia um desespero, a ideia de que tinha que falar pelo menos uma vez por aula. O tempo passava e dava muita ansiedade. ‘Só tenho 40 min pra falar, 30,10’. Comecei a abandonar e entender que ia tirar o mínimo na nota de participação.”*

*“Chegava tentando atingir o padrão elevado, depois meio que desisti. O desgaste não vale mais, melhor ficar quieta.”*

*“Quando o professor atribui nota de participação, fica cobrando, num lugar de terror, as meninas não falam.”*

Na disputa gerada por tempo de fala, os silenciamentos, interrupções e invisibilidades de que mulheres costumam ser vítimas em diversos ambientes, pelas percepções dos participantes, estão presentes nas salas de aula da FGV. Argumentos de homens bem recebidos, enquanto de mulheres pareciam negligenciados ou nem sequer ouvidos. No ensino presencial, mulheres passando muito tempo com a mão levantada sem serem notadas, enquanto homens eram chamados assim que levantavam a mão ou eram escolhidos antes das mulheres que haviam levantado a mão primeiro. A interrupção feita por professores durante as intervenções das estudantes e também a aceitação da interrupção de alunos apareceram como fatores importantes. Além disso, as desigualdades de gênero no ambiente doméstico<sup>5</sup> que foram potencializadas pelo isolamento social se manifestaram no ensino remoto, em especial para mulheres mães.

*“É muito comum, o homem fala a mesma coisa que a menina, de maneira diferente, ele tem reconhecimento, não ela”*

*“Agora, no virtual, estou assistindo aulas com as minhas filhas em casa. É muito difícil explicar para os professores homens que preciso sair no meio das aulas, fazer adaptações. Muitas das interações são por escrito e sinto dos professores menos receptividade. Um deles ainda me disse: ‘é difícil pra todo mundo’. A reação das mulheres é outra, elas entendem, muitas estão na mesma situação com os filhos.”*

*“A gente precisa se justificar muito mais do que os homens na FGV. Em uma aula, com a grande maioria das mulheres, uma discussão forte com um professor homem, muitos argumentos, só os homens conseguiam falar. As mulheres tentavam falar, levantavam a mão, mas não eram ouvidas. Eu não percebi na hora, mas quando uma pessoa chamou minha atenção depois vi que isso tinha acontecido.”*

*“Se esperar 3 segundos para escolher os alunos que levantarem a mão vai dar tempo de mais gente levantar a mão? As meninas levantam muito depois. E além de gênero, conta classe, orientação sexual, tudo”*

*“Tem professores que só chamam alunos homens e não mulheres mesmo, em qualquer aula. No zoom é mais difícil porque tem a ordem de quem levantou a mão.”*

*“É muito perceptível como em uma matéria a regra é a interrupção. Se você tem um contra argumento, pode aumentar a voz e interromper. O professor faz isso e os alunos fazem isso. Nunca vi uma menina interromper tanto os meninos quanto as meninas. Quem se sente confortável pra isso? Os professores partem do suposto de que todo*

<sup>5</sup> A este respeito, o relatório “Sem Parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia”, de um estudo realizado por Gênero e Número e SOF Sempre viva Organização Feminista, apresenta dados, relatos, impactos e contextos do isolamento social na vida das mulheres, com destaque para a sobreposição acentuada de atividades escolares e do mundo do trabalho produtivo às tarefas domésticas de manutenção da vida e cuidados e crianças e idosos. Disponível em: <http://mulheresnapanademia.sof.org.br>



*“mundo sai do mesmo patamar. Não é nada assim. Isso estimula que a gente não queira nem conviver fora da sala de aula.”*

*“Tem uma aluna que não consegue finalizar uma dúvida ou fala na aula porque o professor interrompe no meio, seja presencial, seja no zoom, o que é terrível.”*

*“Em uma atividade com convidados externos, uma palestrante indicada por um professor era interrompida por ele o tempo todo, como se ele soubesse mais.”*

*“Quando uma menina começa a falar, o professor pede para falar mais alto. As meninas tendem a ser cortadas. Tem um desempenho mais baixo na sala de aula. Isso me preocupa.”*

A pouca receptividade de professores às críticas e sugestões de como tornar a sala de aula um ambiente mais seguro à participação feminina se agrava, em alguns casos, sendo percebida como “terror psicológico”<sup>6</sup> que, além de inibir mulheres a falarem durante as aulas, também provocam ansiedade, agravando sintomas físicos de nervosismo, medo, apreensão, preocupação.

*“Esses professores, por não serem introvertidos, não pensam muito em quem participa e quem não participam. Desconsideram alguns*

<sup>6</sup> Para entender melhor o que seria o terror da sala de aula, é importante dialogar com o perfil dos corpos discentes e docentes. Na universidade se persiste a ideia de sujeito cognoscente masculino, como aponta a pesquisa do Grupo de Pesquisa e Estudos de Inclusão na Academia- GEPEIA, no seu capítulo sobre Corpo Docente. E isso fortifica a sensação de invisibilidade dos corpos que destoam dessa previsibilidade dentro do ambiente da academia, incluindo grupos minoritários. Ver mais em: (Interações de gênero nas salas de aula da Faculdade de Direito da USP: um currículo oculto? /Sheila Christina Neder Cerezetti e outros. – São Paulo: Cátedra UNESCO de Direito à Educação/Universidade de São Paulo (USP), 2019).

*alunos, beneficiam outros, interrompem. Os grupos minoritários saem muito prejudicados com os professores mais terroristas.”*

*“Ele [o professor] resolveu dar uma atividade para podermos ‘recuperar’ um pouco da nota: um exercício que adicionava até dois pontos na nota da prova. Todos estavam desesperados [porque] deu 10h e ninguém estava perto da metade do exercício. E foi aí que percebi que as meninas estavam muito mais aflitas.*

*(...) os meninos pareciam mais conformados. Quando questionados, diziam: ele vai dar mais prazo; vocês não percebem que ele faz isso só pra assustar?*

*O professor deu uma semana a mais para entregar, às 10h30. Os meninos, afinal, estavam certos.*

*Mas eu não senti que podia me dar ao luxo de ter essa esperança, não quando dois pontos da minha prova estavam em jogo. Não quando meu rendimento estava em jogo. E as meninas da sala também não.”*

*“Em determinadas aulas tem um montinho de meninas chorando no banheiro com crise de ansiedade, pânico.”*

É evidente que nem todas as estudantes deixam de falar, apesar do ambiente de insegurança e hostilidade ser percebido também por elas. As participantes da pesquisa que costumavam falar em sala de aula relataram se sentir cobradas a participar sempre e mais, agravando uma sensação de pressão e cansaço que já carregam.

*“O cansaço não é acadêmico, é emocional, desse ambiente. Quando algum homem fala uma coisa machista, se eu não falar, ninguém vai falar. ‘Fala alguma coisa’. Me colocam muito nesse lugar de: você fala por todas nós. Às vezes de tão cansada só quero escapar desse estereótipo da feminista que fala dessas coisas.”*

*“No primeiro e segundo ano eu era a que falava, lia todos os textos, estava muito ativa na faculdade. Mas cansei. Estou exausta, não consigo mais. Mesmo com todos os meus privilégios estou cansada. Quem não tem [os mesmos privilégios] não imagino o que está fazendo.”*

*“Esse lugar da expectativa me incomoda. Tem professor que faz piadinha comigo. Ter que falar também é uma violência. Se a fala fosse mais compartilhada seria menos pesada.”*

*“Normalmente eu sou muito reativa. Quando as coisas acontecem com outras pessoas fico ainda mais irritada. Mas agora há uma cobrança, esperam que eu sempre reaja a essas situações. Não quero essa expectativa.”*

As diferenças e desigualdades em sala de aula não são percebidas apenas em relação às estudantes mulheres. Tanto alunas, alunos quanto professoras que participaram da pesquisa também percebem diferenças no tratamento dado a professoras e professores. Independentemente do currículo, experiência profissional, didática, há a percepção de uma descrença e um desrespeito às professoras mulheres.

*“A GV tem muitas professoras mulheres, então logo no primeiro semestre todas as salas têm pelo menos duas professoras. Mas sinto que, mesmo quantitativamente tão à frente de outras instituições, ainda há uma descrença — generalizada — na capacidade destas professoras.*

*Os melhores currículos que eu já vi dentro da FGV são de professoras mulheres. Mesmo assim, não faltam comentários críticos: ou elas são ‘muito várzea’, ou ‘muito mandonas’. Nenhum professor homem parece ser tão mandão assim, mesmo com comportamentos de terror*

*psicológico e que acarretam em crises de choro de pelo menos 10 pessoas em uma mesma sala de aula.*

*Lembro de dois momentos nos quais tínhamos 2 professoras mulheres. Elas tinham metodologias ativas parecidas com as de alguns professores homens, que privilegiavam muitas vezes diferentes dinâmicas para a aprendizagem. Todas as vezes que uma das professoras chegava, ouvíamos e líamos comentários do tipo: 'Lá vem, ela não sabe nem dar aula se não tiver cartolina e canetinha. Até eu sei mais da matéria do que ela' e 'Não aguento mais essa aula de ciranda, pago 5 mil reais por mês para aprender de verdade'; Após as avaliações, quando tinham notas baixas, a culpa também era das professoras, que 'eram cirandeiras e depois queriam falar que deram alguma matéria e cobram na prova'.*

*"Em aulas de professoras mulheres, tem alunos que conversam muito, não respeitam a professora nem que está falando, varzeiam mesmo. Com os professores não fazem isso. Pelo contrário, quanto mais terror o professor aplicar, mais respeitado por esses meninos."*

*"As mulheres quase sempre estão muito abaixo da régua, a não ser as que são muito maravilhosas, fora de qualquer padrão. Mesmo entre as professoras, só a que dá aula uma semana aqui e outra fora do Brasil e escreve em inglês é considerada. O resto é resto."*

*"Há alunos que desrespeitam professoras por serem mulheres. A participação é avaliada de acordo com o texto discutido. Tem gente com bagagem cultural grande que mesmo sem ler acha que vai sustentar a participação enrolando. E o conflito não é explícito. Às vezes me perguntam se é coisa da minha cabeça. Mas outras colegas sentem a mesma coisa. Tento mil estratégias, mas não sei qual é a melhor para lidar dentro dos meus limites com essa questão."*

A sequência abaixo foi destacada pela pesquisadora de seu caderno de pesquisa, sobre o que ouviu de pessoas entrevistadas, por isso aparecem em terceira pessoa:

*“Quando ingressou [como professora] passou por diversas experiências dramáticas com alunos que acredita que não aconteceria hoje. Experiências como: assobios, desenhos de coração na parede. Um aluno já pegou o microfone dela e começou a falar. Hoje, não sente tanto.”<sup>7</sup>*

*“Afirmou que gosta muito de dar aulas e dos programas que contribui, mas que possui uma sensação de insuficiência. ‘Algum problema meu’. ‘posição de devedora.’ “Sinto que poderia fazer um pouco mais.”<sup>8</sup>*

*“Disse por áudio que os efeitos da quarentena com relação ao gênero devem ser levados em consideração, porque afeta a produção das mulheres e pode gerar reflexos mais adiante.”<sup>9</sup>*

*“Nunca se sentiu preterida a um cargo por ser mulher. O que a trouxe para a pesquisa foi seu incômodo por ver que discussões de gênero na Instituição estão sendo reduzidas à maternidade. Para ela, no entanto, essa redução de gênero à maternidade é violenta, porque tem questões pessoais e psicológicas envolvidas no tema. (...) Quando sintetizam o gênero à maternidade há um descaso com pessoas que, nesse assunto, mereceriam maior acolhida.”<sup>10</sup>*

<sup>7</sup> Palavras registradas pela entrevistadora, por isso o relato aparece em terceira pessoa.

<sup>8</sup> Palavras registradas pela entrevistadora, por isso o relato aparece em terceira pessoa.

<sup>9</sup> Palavras registradas pela entrevistadora, por isso o relato aparece em terceira pessoa.

<sup>10</sup> Palavras registradas pela entrevistadora, por isso o relato aparece em terceira pessoa.

As dinâmicas de gênero em sala de aula influenciam e são influenciadas pelas relações que extrapolam esse espaço. Em corredores, eventos acadêmicos, espaços de sociabilidade dentro e fora da faculdade, festas, onde também são conformadas relações de desconforto na relação entre mulheres e homens, segundo quem participou da pesquisa.

*“Convivo com muitos meninos fora daqui. Mas meus amigos estão lá fora. Dizem pra não confiar nos homens do direito e eu de fato não confio.”*

*“É como se a única relação que pudesse existir entre meninos e meninas é se alguém ficar.”*

*“Na dinâmica de julgamento do primeiro semestre, quando um juiz homem fazia perguntas aos advogados, tudo era respondido tranquilamente. Se uma mulher era a juíza a perguntar, as respostas vinham em um tom alterado. Uma aluna disse: ‘você quer falar alto? Vamos ver quem fala mais alto?’ Ficou muito evidente.”*

*“Em uma atividade em grupo, só uma menina em um grupo de meninos. Todos falavam e ouviam tranquilamente. Quando a menina falou um cara se sentiu incomodado e disse que ela era soberba e metida.”*

*“Fui almoçar com uma amiga um dia e ouvi um alerta não direcionado a mim: ‘tem pessoas que monopolizam, não nos deixam falar’. Imediatamente pensei se eu estava fazendo isso. Acho um alerta importante para outros homens também.”*

*“Das mulheres nunca ouvi nenhuma fala mais com pé atrás em relação a mudanças de comportamento em sala. Todas as meninas identificam os problemas. Entre os homens, alguns se sensibilizam, mas pouco acontece. Alguns perceberam que interrompiam e só eles*

*falavam; que depois de falar voltavam pro seu computador ser ouvir o outro. Mesmo os que mudaram fazer as vezes. Outros nem ouvem.”*

### Comunicação online

Grupos de WhatsApp apareceram frequentemente nas narrativas de quem participou desta pesquisa. Tanto na criação de grupos específicos de apoio, com desabafos, perguntas e acolhida entre mulheres. Como também na propagação de discriminações em grupos de WhatsApp mais amplos ou restritos a homens.

*“O grupo das meninas foi criado por dica das meninas mais velhas, que falaram que não íamos sobreviver à graduação sem ter um grupo só de meninas para conversarmos. Durante as aulas, ele tem servido de incentivo entre as meninas. E em momentos de EAD, mais ainda. (...) Sinto que sempre antes de mandar algo importante no grupo da turma as meninas recorrem a ele, para se sentirem seguras”.*

*“Alunas usam os grupos para se apoiarem. Combinam reforço positivo a ser feito na frente de todo mundo. É um grande esforço intelectual e emocional para muitas delas falarem em sala de aula. Se não é opressor não sei o que é.”*

*“O grupo surgiu como uma maneira de integração dos meninos, no primeiro ano. Depois, se tornou um grupo para comentar e qualificar as meninas da turma, quem era bonita, quem era ‘pegável’, quem fazia o que... Esse grupo ficava aberto nos computadores dos meninos quando tínhamos aulas presenciais e dava para ver os comentários; as risadas; as gozações das professoras mulheres. (...) As discussões parecem só ter migrado, agora para um ambiente em que nenhuma menina pode falar ‘opa, mas e esse ponto aqui”.*

*“Os meninos têm 3 grupos deles. Bato o olho e vejo e estão fazendo menção às pessoas da sala, usando palavras horríveis para criticar o que as pessoas disseram, sem dó. Eles mesmos fazem print, vazam. Nunca vi isso antes.”*

*“Meninos interessados no feminismo relatam em grupos de estudos como eles viam que alunos viam as professoras. Muitos relatos de piada, desconsideração. A gente tem uma percepção de que isso pode prejudicar professores em avaliação. Mas foi curioso e triste ouvir os meninos a darem exemplos muito específicos de tirar sarro da professora, a percepção de que a professora mesmo mais velha, experiente, com títulos é considerada mais ou menos, e um moleque é maravilhoso. Chamou muito a atenção. E foi levantado por rapazes relatando o que acontece no grupo de Whats dos meninos. Mas o professor não tem como mediar a relação nesses grupos. (...)”*

### **Boas práticas**

Das narrativas compartilhadas em entrevistas e encontros também puderem ser destacadas boas práticas de pessoas que tomaram consciência das desigualdades de gênero em sala de aula e atuam intencional e ativamente para contribuir com relações mais equilibradas. Estudantes homens que percebem que quanto mais falam mais mulheres silenciam, por isso, buscam o equilíbrio entre a fala e a escuta. Professoras que aprimoram o método socrático implementando dinâmicas que equilibram a participação entre mulheres e homens em sala de aula. Professores que reconhecem a tentativa de apagamento de alunas e se colocam, pontuando a participação delas como importantes. Professores abertos às críticas, que ouvem estudantes e aprimoram suas práticas, evitando interrupções e silenciamentos de alunas. Docentes que valorizam mais a qualidade que a quantidade de intervenções em aula. Bibliografias de cursos que intencionalmente equilibram o número de autoras e autores, além de



trazer a autoria negra. Alertas de que em determinadas aulas serão abordados temas sensíveis. Um compilado de boas práticas que já acontecem na faculdade e podem ser replicadas.

*“Eu falo muito. Tenho feito o exercício de ficar quieto e ouvir os outros falarem.”*

*“É da minha personalidade, sou extrovertido. Falo muito em todas as situações, não só em sala de aula. Mas tento me policiar pra perceber se as outras pessoas estão falando menos porque eu falo muito. Sei que fui estimulado a falar sempre, ao longo da vida.”*

*“Uma vez eu estava fazendo uma aula pelo Zoom, tinha levantado a mão pra falar. Falei. Depois de mim um menino falou exatamente a mesma coisa. Quando outra pessoa foi falar depois, conforme o fulano falou, não conformei. Mas o professor corrigiu, como [meu nome] falou.”*

*“Uma professora, quando havia homens e mulheres com as mãos levantadas, ela alternava entre homens e mulheres, não podem ordem de chegada. Era uma estratégia por ela adotada de instigar mais a participação de meninas em sala de aula”.*

*“(…) Pessoalmente é muito difícil. Saio destruída da sala de aula. É muito difícil efetivamente dar conta do que você precisa falar, do que eles falam, da ordem de fala. Já tive sala com 44. Mas é necessário garantir que todo mundo tenha voz e tentar ajudar as alunas que não falam. Gera um problema pro conteúdo. Fica uma discussão um pouco particionada. Discussão menos orgânica. E isso é uma reclamação dos alunos de que a discussão fica muito regimental. Tem uma perda.”*

*“Percebi mudança em um professor que só chamava meninos e interrompia muito. Conversamos com ele. Dá para ver que agora*

*se um menino e uma menina levantam a mão ao mesmo tempo ele chama a menina”*

*“Em uma das aulas em que mais se ouvia visões diferentes, sem o monopólio de vozes, a professora criava um espaço confortável na sala. De forma educada ela continha as interrupções, reagia positivamente às contribuições de todo mundo. É uma professora com sensibilidade para as questões de gênero (...). Ela aplica o método socrático em um ambiente confortável para todo mundo.”*

*“Um professor estabelecia critérios que não valorizavam o número de vezes que a pessoa falava, mas o empenho no debate, no interesse ao ouvir, na atenção à aula. Era importante esse método.”*

*“Em uma eletiva, a professora teve o esforço de fazer uma bibliografia de mulheres, no máximo coautoria com homens. Fez diferença ter mais mulheres no programa e na sala de aula. A gente se escuta mais. Nunca vi ninguém se interrompendo. Um ambiente de mais respeito.”*

*“Uma preocupação mais recente para ela é com a bibliografia dos programas. Busca aumentar a diversidade, sem que haja perda – ‘conciliação com o cânone’. Busca incluir tanto mulheres quanto negros.”<sup>11</sup>*

*“Com a turma inteira eu não falo. Em grupos menos sinto maior abertura. Posso errar e ser corrigida sem ofensas. Me sinto mais confiante”*

<sup>11</sup> Relato registrado em terceira pessoa pela entrevistadora.

*“Em algumas atividades existia um exercício para criar vínculos, contar uma história pessoal que ninguém sabia. Dinâmicas que fazem diferença e geram empatia.”*

*“Deu exemplos de propostas práticas que poderiam entrar na agenda de formação de lideranças femininas; protagonismo de mulheres. A professora pontuou que em monitorias, grupos de pesquisa, ela busca formar equipes com mulheres e quando tem oportunidade dá espaço para elas darem aulas, por exemplo: ‘Não fico verbalizando’; [professoras] podem transformar a vida de muitas pessoas’. E reafirmou que se espera muito do institucional e pouco se faz na ponta.”<sup>12</sup>*

*“Com relação às reivindicações (...) poderiam aplicar uma lógica de universidades norte-americanas: se o assunto de uma aula será sensível, avisam as alunas/os que podem participar ou não e decidem não participar, não recebem falta ou outro prejuízo. ‘As pessoas agredem mesmo sem saber’.”<sup>13</sup>*

Cartilha de Princípios para pedagogia crítica e não discriminatória do Núcleo de Direito, Discriminação e Diversidade da FDUSP disponível em: <[http://biton.uspnet.usp.br/ddd/wp-content/uploads/2017/05/vf\\_Núcleo-Direito-Discriminacao-e-diversidade.pdf](http://biton.uspnet.usp.br/ddd/wp-content/uploads/2017/05/vf_Núcleo-Direito-Discriminacao-e-diversidade.pdf)>

Há um apontamento de outras formas de interlocução de ensino, que envolvem, dentre outros pontos o reconhecimento da desigualdade dos estudantes, a valorização das experiências, a sala de aula como um ambiente comunitário e colaborativo e o conhecimento do professor na sua integridade, dotado de uma personalidade que o método de ensino jurídico agora não permite.

<sup>12</sup> Relato registrado em terceira pessoa pela entrevistadora.

<sup>13</sup> Relato registrado em terceira pessoa pela entrevistadora.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim como nos estudos realizados em outras instituições aqui apresentados, os resultados obtidos nesta pesquisa sugerem indícios sobre as percepções de desigualdades e discriminações nas relações em sala de aula da FGV Direito SP. Silenciamento, interrupção, invisibilidade (pela não convocação quando a mão está levantada), medo e vergonha de falar, desrespeito, “terror psicológico” foram termos utilizados em diversos relatos de alunas, alunos e as professoras convidadas a participar da pesquisa exploratória. As técnicas de pesquisa também desvendaram boas práticas que poderiam ser divulgadas institucionalmente.

Diante dos resultados apresentados acima, é importante que o Comitê de Diversidade ofereça à FGV recomendações no sentido de aumentar a diversidade na faculdade como um todo — considerando gênero, raça, sexualidade tanto no corpo docente como no corpo discente e entre funcionárias e funcionários. Além disso, estruturar métodos e instâncias para a resolução de conflitos pode ser considerado para lidar com as questões que podem ser recorrentes.

É importante que a instituição aprimore seu papel social em influenciar práticas do mercado de trabalho e do campo jurídico como um todo. Neste sentido, além de promover debates sobre equidade de gênero, convidar homens e mulheres para contribuírem com as diferentes áreas do direito, é possível fazer recomendações a escritórios e empresas conveniadas com a área de estágios para a promoção de dinâmicas de contratação e processos seletivos que valorizem a diversidade de gênero e de possibilidades de expressão de cada pessoa.

Campanhas podem ser promovidas no ambiente acadêmico e nas redes sociais para sensibilizar estudantes diante das desigualdades e discriminações em

relação a professoras e alunas. Citações anônimas dos fragmentos apresentados nesta pesquisa podem ser úteis para isso.

As reuniões e outros espaços institucionais devem ser espaços seguros para a participação de professoras, para isso, o tempo e modo de fala, além dos conteúdos apresentados por elas, devem ser acolhidos por quem coordena a reunião, sem espaço para silenciamentos ou comportamentos ofensivos. A participação em reuniões deve ser monitorada e acompanhada no tempo e, quando for notada a diminuição da participação de alguém, essa pessoa deve ser procurada para que a instituição compreenda a motivação e possa atuar. A percepção da existência de “grupos de professoras que choram em reunião” pode ser tema de uma reunião entre todos os docentes, com metodologia bem desenhada — com uma facilitação externa — que permita ao grupo todo perceber a importância da participação, em ambiente seguro e confortável, de todas e todos.

Reconhecer as desigualdades nos usos do tempo, entre homens e mulheres, para incentivar e avaliar a produtividade acadêmica de alunas e, principalmente professoras, é importante para que se criem mecanismos de reparação, em vez de mais exclusões. A maternidade é, reconhecidamente, um dos fatores que mais influenciam na desigualdade nos usos do tempo entre homens e mulheres. Ainda assim, a maternidade não pode ser naturalizada: nem todas as mulheres são mães, querem ser mães ou podem ser mães, tampouco pode significar a única pauta relacionada a reivindicações de desigualdade de gênero.

De acordo com estudos anteriores listados nas referências bibliográficas e os resultados desta pesquisa, seguem recomendações para o corpo docente, o Comitê de Diversidade, e a direção da faculdade, com o objetivo de aumentar a participação de alunas e professoras no ambiente acadêmico e melhorar as relações de gênero na faculdade:

- promover ambientes confortáveis e acolhedores à interação, com a valorização de diversas formas de saber e modos de expressão;
- valorizar cada uma das contribuições recebidas, mesmo as que precisarem ser aprimoradas ou corrigidas;
- olhar e conversar com todas as pessoas buscando o mesmo tom de voz e atenção;
- não interromper nem permitir interrupções durante a fala de qualquer pessoa;
- chamar a atenção quando um argumento for repetido ou explicado em outras palavras sobre pontos já abordados por outras pessoas;
- formular e empregar diferentes estratégias para que alunas e alunos participem das aulas, como aumentar o tempo para que pessoas levantem as mãos antes de convidar a alguém a falar, alterar mulheres e homens, propor atividades em grupos menores, estimular a formação de grupos de trabalhos mistos, com alunas e alunos interagindo entre si;
- avaliar possibilidades de aprimoramento do método socrático para ser utilizado para o engajamento e a colaboração em sala de aula;
- repensar os referenciais bibliográficos dos programas de curso, considerando a paridade de gênero entre autoras e autores, e acrescentando autorias negras, de diversas orientações sexuais, de pessoas com deficiência;
- exercitar permanentemente a observação e a escuta ativa de críticas e sugestões, pode ser interessante ter um canal anônimo, como um pequeno formulário ao final de cada aula, bimestre ou semestre, para que estudantes compartilhem suas percepções;
- reconhecer e valorizar experiências bem sucedidas e disseminá-las a todo o corpo docente;

- criar mecanismos de acolhimento, reconhecimento e remuneração de professoras e professores mais demandados por estudantes para dividir questões emocionais decorrentes das relações de gênero na sala de aula;
- criar espaços de acolhimento psicológico ou emocional, como rodas de conversa e grupos terapêuticos;
- promover possibilidades de reflexão docente acerca das relações de poder na sala de aula e boas práticas para a promoção da equidade de gênero.

## Sobre o Comitê de Diversidade

O Comitê de Diversidade da FGV Direito SP é uma instância consultiva da direção da FGV Direito SP criada em 25 de abril de 2017 para promover a diversidade, o pluralismo e a tolerância na comunidade acadêmica. O Comitê conta com nove membros, com mandato de um ano, podendo ser renovado por até duas vezes.

### Funções do Comitê:

- I. Apresentar propostas de políticas ou atividades voltadas a promover a diversidade e o pluralismo no âmbito acadêmico;
- II. Promover o diálogo, sensibilização e medidas de prevenção junto aos corpos discente, docente e de funcionários/as, assim como as respectivas representações, sobre questões relacionadas ao seu âmbito de atuação;
- III. Organizar eventos e outras atividades para a promoção da diversidade na FGV Direito SP e comunidade externa;
- IV. Servir de espaço de escuta para alunos/as, professores/as e funcionários/as da FGV Direito SP sobre questões de diversidade, inclusive fazendo uso de mediação, conciliação, justiça restaurativa e outros métodos quando cabíveis em consonância com a vontade dos/as envolvidos/as;
- V. Receber informações e demandas oriundas de qualquer membro de nossa comunidade acadêmica com relação a políticas ou atividades para promoção da diversidade, bem como apresentar publicamente à Diretoria sugestões de encaminhamento a essas demandas;
- VI. Contribuir no diálogo sobre diversidade com as demais unidades da FGV.

### Quem pode acionar o Comitê:

Todos os membros da comunidade acadêmica: professoras/es; alunas/os; funcionárias/os; prestadoras/es de serviços; estagiárias/os; pesquisadoras/es.

Utilize este canal ([diversidade.direitosp@fgv.br](mailto:diversidade.direitosp@fgv.br)) para encaminhar suas dúvidas, sugestões ou demandas. **Sua identidade será preservada.**



## Referências bibliográficas

BONELLI, Maria da Gloria. Docência do direito: fragmentação institucional, gênero e interseccionalidade. Cadernos de Pesquisa. Relatório de pesquisa. FGV. Bianca São Paulo , v. 47, n. 163, p. 94-120, mar. 2017 . Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-15742017000100094&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742017000100094&lng=pt&nrm=iso)>.

BUTLER, Judith. Problemas de Gênero. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2003. Capítulo 1. Disponível em: <https://cadernoselivros.files.wordpress.com/2017/04/butler-problemasdegenero-ocr.pdf>

BEAUVOIR, Simone. O Segundo Sexo: fatos e mitos. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016. Primeira parte: Destino.

CARNEIRO, Sueli. “Gênero, Raça e Ascensão Social” in Revista Estudos Feministas, vol. 3 nº 2, IFCS/UFRJ, 1995. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16472/15042>

\_\_\_\_\_. Mulheres em movimento. Estudos avançados. São Paulo: Instituto de Estudos Avançados/USP: 2003.

COLLINS, Patricia Hill. Aprendendo com a outsider within: a significação sociológica do pensamento feminista negro. Soc. estado. [online]. 2016, vol.31, n.1, pp.99-127.

COLUMBIA University. Gender Issues in the College Classroom. NYC, Graduate School of Arts & Sciences Teaching Center, 2012. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3753817/mod\\_resource/content/1/Columbia%20Gender%20Issues%20college.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3753817/mod_resource/content/1/Columbia%20Gender%20Issues%20college.pdf)

DIAS, Maria Odila Leite da Silva. Novas subjetividades na pesquisa histórica feminista: uma hermenêutica das diferenças”. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque. Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto. Rio de Janeiro, Bazar do Tempo, 2019.

GÊNERO E NÚMERO. SOF. Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia. São Paulo e Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <http://mulheresnapanidemia.sof.org.br/>

hooks, bell. Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2013

\_\_\_\_\_. ain't i a woman: black women and feminism. New York, Routledge, 2015a.

\_\_\_\_\_. feminism is for everybody: passionate politics. New York, Routledge, 2015b.

KERGOAT, Prisca. PICOT, Geneviève. LADA, Emmanuelle. Ofício, profissão, bico. In: HIRATA, Helena. LABORIE, Françoise. DIARÉ, Hélène. SENOTIER, Danièle (org). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

LE FEUVRE, Nicky; WALTERS, Patricia. Égales en droit? La féminisation des professions juridiques en France et en Grande-Bretagne. Sociétés contemporaines, v. 16, n. 1, p. 41-62, 1993.

NEDER CERZETTI, S. C. et. Al. Interações de gênero nas salas de aula da Faculdade de Direito da USP: um currículo oculto? São Paulo: Cátedra Unesco de Direito à Educação/Universidade de São Paulo (USP), 2019.

RIVERA CUSICANQUI, Silvia. Descolonizar el género. Otra América de Sur a Norte, 2011. Disponível em: <http://otramerica.com/opinion/descolonizar-el-genero/839>

\_\_\_\_\_. "Ch Ixinakax utxiwa: una reflexión sobre prácticas y discursos descolonizadores, 2010. Disponível em; <https://chixinakax.files.wordpress.com/2010/07/silvia-rivera-cusicanqui.pdf>

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade, vol. 20, nº 2. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721>

WERNECK, Jurema. De Ialodês e Feministas: reflexões sobre a ação política das mulheres negras na América Latina e Caribe. Nouvelles Questions Féministes: revue internationale francophone, v. 24, n. 2, 2005. Disponível em: <http://mulheresrebeldes.blogspot.com.br/2008/10/de-ialods-e-feministas.html>

Comitê de Diversidade  
Escola de Direito de São Paulo  
da Fundação Getúlio Vargas

